



หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่



โดย
นายจिरประวัต ศรีวัฒนทรัพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE SUPERVISION EDUCATION PRINCIPLES FOR NON-FORMAL AND INFORMAL
EDUCATION IN THE NEW NORMAL



By
MR. Jiraprawat SRIWATTANASUB

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2023
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในช่วงปกติใหม่

โดย นายจรัสประวัติ ศรีวัฒนทรัพย์

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

61252901 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

คำสำคัญ : หลักการนิเทศงาน, การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, กรมส่งเสริมการ

เรียนรู้ : สกร.

นาย จิระประวัติ ศรีวัฒนทรัพย์: หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EFR : Ethnographic Futures Research) ด้วยวิธีคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ มี 5 หลักการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมคิด ร่วมวางแผน เน้นความร่วมมือในกรณีพิเศษ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ นำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างรวดเร็ว 2. การพัฒนาขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชย เสริมแรงทางบวก มีความมุ่งมั่น เต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนา 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 กลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ และประสบการณ์มาพัฒนาสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย

61252901 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Supervision Principles, Non-Formal and Informal Education, Department of Learning

Encouragement : DOLE

MR. Jiraprawat SRIWATTANASUB : The Supervision Education Principles for Non-Formal and Informal Education in the New Normal Thesis advisor : Associate Professor Prasert Intarak, Ed.D.

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 was Unstructured Interview. The data was analyzed by content analysis.

The research finding were 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.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา ประธานสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน คณะอาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ให้ คำปรึกษา แนวคิด คำแนะนำ พร้อมทั้งให้ความกรุณาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ ตลอดระยะเวลาของการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนรู้ประสบการณ์ ของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ก่อให้เกิดงานวิจัยที่ทรงคุณค่าในวงการศึกษา และขอบคุณนายกกระทัน เวฬุสาโรจน์ อดีตศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม นางทองเจือ เอี่ยมธนาบุรุษ รองศึกษาธิการจังหวัด นครปฐม นางกุลธิดา ปัญญาจิรวุฒิ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา คณะศึกษานิเทศก์ ศธจ.นครปฐมทุกท่านที่ให้โอกาสและเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณผู้บริหาร สถานศึกษาทุกสังกัด คุณครูทุกท่าน กัลยาณมิตรที่ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแต่คุณพ่อยืนยง ศรีวัฒนทรัพย์ คุณแม่สุดาวลัย บุญนิยม ครอบครัว คณะอาจารย์ทุกท่านที่ให้โอกาส และสิ่งดี ๆ ในชีวิตแก่ ผู้วิจัยส่งกำลังใจ และให้การสนับสนุนอยู่เคียงข้างตลอดมา

จิรประวดี ศรีวัฒนทรัพย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
คำถามของการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงาน	13
ความหมายการนิเทศงาน	13
หลักการนิเทศงาน	18
เทคนิคและวิธีการนิเทศงาน	28
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน	33
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	33
ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจ.....	33
ทฤษฎีการสื่อสาร	35

ทฤษฎีลำดับความต้องการ.....	35
การนิเทศงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	36
ความหมายการนิเทศงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	36
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	37
ความสำคัญของการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	37
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	38
แนวทางการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	38
การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยุคปกติใหม่ (New Normal) ของสำนักงาน กศน.....	39
สถานการณ์ในช่วงปกติใหม่	40
ความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่	41
ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่.....	46
การวิจัยอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Future Research)	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
งานวิจัยในประเทศ.....	57
งานวิจัยต่างประเทศ.....	59
สรุป.....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	62
ระเบียบวิธีวิจัย	65
แผนแบบการวิจัย	65
ผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	65
ตัวแปรที่ศึกษา.....	66
วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	66
สรุป.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	68
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ.....	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปผลการวิจัย.....	84
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	86
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	87
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	90
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	91
รายการอ้างอิง	92
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ	99
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	101
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์	103
ประวัติผู้เขียน.....	105

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
แผนภูมิที่ 2 การสัมภาษณ์แบบ EFR การค้นหาแบบแผนของคำตอบ การวิเคราะห์ คุณลักษณะของข้อมูล การแปลผล และการเขียนรายงาน.....	56
แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการวิจัย.....	64
แผนภูมิที่ 4 แผนแบบการวิจัย.....	65



บทที่ 1

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวด 1 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 6 กล่าวไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 8 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง¹ โดยในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เกิดสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโคโรนา-19 หรือโคโรนาไวรัส หน่วยงานด้านสาธารณสุข ประเทศจีน ได้รายงานเหตุการณ์ไปยังองค์การอนามัยโลก(WHO) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนแพร่กระจาย ไปในประเทศทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสีย อย่างใหญ่หลวง อีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยสร้างเสริมปรับทวิธิการดำรงชีวิต แบบใหม่เพื่อให้ ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทาง เศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการย้ายเบนออกจาก ความคุ้นเคยอันเป็นปกติมา แต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปรกติใหม่ ๆ จนในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปจน ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปรกติของผู้คน ในสังคม²

การเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้เป็นเรื่องที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบัน และนวัตกรรมที่สร้างคอนเทนต์ (Content) อำนวยความสะดวกการสอนได้แค่ปลายนิ้ว ทำให้เราสามารถเรียนรู้ทุกเนื้อหาได้จากทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา นั่นไม่ได้หมายความว่า การปฏิสัมพันธ์ของ

¹ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 5-6.

² มาลี บุญสิริพันธ์, **บทความ “วิถีชีวิตใหม่”**, เข้าถึงเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/292126>

อาจารย์กับนักศึกษาจะลดน้อยลง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังมีอยู่แต่เปลี่ยนพื้นที่จากมหาวิทยาลัยสู่ โทรศัพท์มือถือหรือเครื่องคอมพิวเตอร์เท่านั้น ทุกคนอาจคุ้นชินกับสภาพห้องเรียนที่มีผู้เรียนจำนวนมากรวมตัวกันใช้นั่งสอเหมือนกัน สื่อประกอบการสอนเหมือนกัน และมีวิธีการประเมินผลเหมือนกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันในการเรียนรู้วิธีใหม่นั้น เป้าหมายของการศึกษาอาจยังคงเดิมแต่ผู้เรียนสามารถใช้วิธีที่แตกต่างในการไปถึงจุดหมายได้ นักศึกษาบางคนอาจเรียนรู้ได้เร็วกว่าหากได้ดูภาพหรือคลิปวิดีโอ แต่นักศึกษาบางคนอาจชอบการฟังอาจารย์บรรยาย เพราะรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่เหมือนกันมหาวิทยาลัยจึงต้องกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนให้ไปได้ แสดงให้เห็นถึงการบริหารรูปแบบการเรียนการสอนหลังโควิด-19 (Social Distancing) และการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ (New Normal) มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนนั้นต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ (Change Learning) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ที่เกิดขึ้น³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลัก มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีการส่งเสริม พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานอื่น และในมาตรา 15 กำหนดให้ระบบการจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย⁴ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 โดยยกระดับจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ให้เป็น “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ในมาตรา 5 กล่าวไว้ถึงวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติ ดังนี้ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักใน

³ สุวิมล มธุรส, “การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค New Normal COVID-19”, **วารสารรัชต์ภาคย์** 15, 40 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2564): 34-35.

⁴ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 119, ตอนที่ 123 ก (19 ธันวาคม 2545): 6-15.

ความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีสำนึกในความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทย และสังคมโลกได้อย่างผาสุกกับเพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก และมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น และในมาตรา 6 ให้กรมมีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ นอกจากการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ กรมอาจจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนได้ และคำนึงถึงความความหลากหลายและความต้องการของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ⁵

ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นกรอบทิศทางและเครื่องมือในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในอันที่จะเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ภายใต้กรอบทิศทางพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายและแนวทางหลักในการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และโครงการสำคัญตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 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 1) สร้างกลไกการกำกับ นิเทศ ติดตาม

⁵ “พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 140, ตอนที่ 20 ก (19 มีนาคม 2566): 61-62.

ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้เชื่อมโยงกับหน่วยงาน สถานศึกษา และภาคีเครือข่ายทั้งระบบ 2) ให้งานและสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกระดับพัฒนาระบบกลไกการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานสู่การปฏิบัติ ให้สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามนโยบายในแต่ละเรื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ 4) พัฒนากลไกการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน สถานศึกษาเพื่อรายงานผลตามตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงาน กศน. ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่กำหนด 5) ให้มีการเชื่อมโยงระบบการนิเทศในทุกระดับ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ตั้งแต่ส่วนกลาง ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด อำเภอ/เขต และตำบล/แขวง เพื่อความเป็นเอกภาพในการใช้ข้อมูลและการพัฒนางานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย⁶ สอดคล้องกับประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง จุดเน้นการดำเนินงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับความในมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 2223/2566 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2566 อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงได้ประกาศจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้วิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” มีจุดเน้นการดำเนินงานดังนี้ 1. สร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 2. ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ 5. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร⁷ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พันธกิจ ข้อที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอก

⁶ สำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ, “นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564,” (กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค, 2564), คำนำ, 11.

⁷ กรมส่งเสริมการเรียนรู้, ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, เข้าถึงเมื่อ 30 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้ จ ำ ก <https://drive.google.com/file/d/1-ccsqLz4ldwgagPGaO39zCuObL0o2ZQ/view?usp=Sharing>

ระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ เป้าประสงค์รวม ข้อที่ 2 ผู้เรียนได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีคุณภาพและเท่าทัน การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ ได้อย่างหลากหลายครอบคลุมทุกพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย⁸

การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยุคปกติใหม่ (New Normal) ของสำนักงาน กศน. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เมื่อเดือนธันวาคม 2562 ส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการเรียนการสอนของไทยในทุกๆระดับชั้น ซึ่งรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกประกาศ และมีมาตรการเฝ้าระวังเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสดังกล่าว อาทิ กำหนดให้มีการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ห้ามการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนและสถาบันการศึกษา ทุกประเภท เพื่อจัดการเรียนการสอน การสอบ ฝึกอบรม หรือการทำกิจกรรมใด ๆ ที่มีผู้เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก การปิดสถานศึกษาด้วยเหตุพิเศษ การกำหนดให้ใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ อาทิ การจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ การนิเทศ ออนไลน์ การจัดการเรียนรู้ผ่านระบบการออกอากาศทางโทรทัศน์ วิทยุ และโซเชียลมีเดีย ต่าง ๆ รวมถึง การสื่อสารแบบทางไกล หรือด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ในส่วนของสำนักงาน กศน. ได้มีการพัฒนา ปรับรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการดำเนินงานในภารกิจต่อเนื่องต่าง ๆ ในสถานการณ์การใช้ชีวิตประจำวัน และการจัดการเรียนรู้ เพื่อรองรับการชีวิตแบบปกติวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาทิ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท หากมีความจำเป็นต้องมาพบกลุ่ม หรืออบรมสัมมนา ทางสถานศึกษาต้องมีมาตรการป้องกันที่เข้มงวด มีเจล แอลกอฮอล์ล้างมือ ผู้รับบริการต้องใส่หน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า ต้องมีการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลเน้นการใช้สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนใหม่มีการเชื่อมโยงระบบการนิเทศในทุกๆระดับทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ตั้งแต่ ส่วนกลาง ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด จังหวัด อำเภอ/เขต และ

⁸ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570), เข้าถึงเมื่อ 28 มีนาคม 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/04/66-70-PDF.pdf>.

ตำบล/แขวง เพื่อความเป็นเอกภาพในการใช้ข้อมูล และการพัฒนางานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กำหนดใหม่มีการเชื่อมโยงระบบการนิเทศออนไลน์ในทุกระดับ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ตั้งแต่ส่วนกลาง ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด จังหวัด อำเภอ/เขต และตำบล/แขวง เพื่อความเป็นเอกภาพในการใช้ข้อมูล และการพัฒนางานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย⁹

การนิเทศงาน ถือเป็นกลไกที่สำคัญของกระบวนการบริหารจัดการในสำนักงานที่ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้นจากการได้รับความช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำปรึกษาโดยมีพี่เลี้ยงสอนงาน การนิเทศงานจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหาร เพื่อพัฒนาคนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ และนำสู่การพัฒนางานอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การพัฒนางานต่าง ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์กรคาดหวัง ดังที่ พระครูธรรมธร ปุญญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี กล่าวว่า การนิเทศงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรสนใจและใส่ใจต่อการนิเทศงาน รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจจากการนิเทศงานให้แก่ผู้รับการนิเทศได้ตระหนัก คิด สร้างสรรค์และพัฒนางานที่มีคุณภาพและ เกิดประโยชน์แก่องค์กรต่อไป¹⁰

ปัญหาของการวิจัย

การนิเทศงานของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประสบปัญหาเนื่องจากไม่มีศึกษานิเทศก์ในการขับเคลื่อนนโยบาย นิเทศ ติดตาม การทำงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับกรมทำหน้าที่การขับเคลื่อนการนิเทศในระดับต่างๆ อีกทั้งจำนวนศึกษานิเทศก์ของกรมส่งเสริมการศึกษามีน้อย และไม่ครบทุกจังหวัด จำนวนศึกษานิเทศก์ บางจังหวัดไม่มีศึกษานิเทศก์ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ซึ่งจังหวัดที่ไม่มีศึกษานิเทศก์มากกว่า ร้อยละ 50 ทำให้ประสบปัญหาด้านการนิเทศติดตาม นโยบายต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง และไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ขาดความคล่องตัวในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติราชการในระดับภาค จังหวัด อำเภอ และตำบล สืบเนื่องจากรายงานการประเมินผลการดำเนินงานการศึกษา

⁹ สำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ, “นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564,” (กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค, 2564), 1-11.

¹⁰ พระครูธรรมธร ปุญญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี, การนิเทศงานในองค์กรบริการทางสังคม, วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย 2, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2565), 113.

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามแนวพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการนำเสนอประเด็นการบริหารของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

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

2. ด้านระบบการบริหารงาน พบว่า ระบบการบริหารงานและความคล่องตัวในการบริหารจัดการมีความเหมาะสม ระบบบริหารงานธุรการและงานสารบรรณมีความล่าช้า ขาดบุคลากรในการประสานงาน เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อย

3. ด้านอำนาจหน้าที่ พบว่า อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ที่สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ดังนั้น การตัดสินใจของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ในบางเรื่องยังไม่ได้รับอำนาจอย่างชัดเจนในการตัดสินใจเป็นผลให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควรและเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

4. ด้านกระบวนการบริหารนโยบายและแผน พบว่า การบริหารนโยบายด้านการบริหารงบประมาณบางครั้งไม่เป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดและการบริหารนโยบายด้านอัตรากำลังในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรมีจำนวนน้อยเกินไป กล่าวคือ บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบภาระงานและตำแหน่งที่ได้รับไม่มีความมั่นคงในการทำงานเป็นผลให้อัตรากำลังเข้าออกมีเป็นจำนวนมาก

5. ด้านการบริหารงบประมาณและความพร้อมของงบประมาณ พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีไม่เพียงพอ งบประมาณส่วนใหญ่อยู่ที่การจัดการศึกษาต่อเนื่อง ส่วนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการจัดสรรน้อย นอกจากนี้ยังมี ข้อจำกัดในระเบียบการเบิกจ่ายมากทำให้ไม่สะดวกต่อการบริหารงบประมาณที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

6. ด้านอัตรากำลัง พบว่า อัตรากำลังของบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ส่งผลต่อความทั่วถึงการให้บริการตลอดจนคุณภาพของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

7. ด้านความพร้อมของบุคลากร พบว่า ความพร้อมของบุคลากรมีน้อยลงเห็นได้จาก อัตรากำลังที่เป็นลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อย เนื่องจากความมั่นคงของการทำงานเป็นเหตุให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาตนเองในการเข้าสู่งานที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ อีกทั้งบุคลากรส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ¹¹

จากปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สิ่งที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการบริหารของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ขาดการนำสารสนเทศการนิเทศไปใช้ โดยสามารถหาทางแก้ไขและพัฒนาได้ ขาดการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีประสิทธิภาพและกระบวนการกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ติดตาม นิเทศผู้บริหารสถานศึกษา ครู ซึ่งปัญหาเหล่านี้ หากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีหลักการนิเทศงานที่ดี จะสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ในทุกประเด็นที่กล่าวมา ดังที่ ชูย (Tusi) กล่าวว่า การนิเทศงานมีส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยลักษณะการนิเทศงานอาจมีความแตกต่างกันออกไปตามประเด็นที่เกิดขึ้น และความถนัดของผู้นิเทศงาน ทั้งนี้โครงสร้างและกระบวนการของนิเทศงานที่ดีจะเป็นตัวชี้วัดสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน¹² ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาลักษณะการนิเทศ

¹¹ สำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามแนวพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551, (กรุงเทพฯ: รังษีการพิมพ์, 2565), 111-112.

¹² Tusi, M., The roots of social work supervision : an historical review, Clinical Supervision, 15(2), 191-198, อ้างถึงใน พระครูธรรมธร ปุญญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี, การนิเทศงานในองค์กรบริการทางสังคม, วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2,6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2565), 102-103.

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่าควรเป็นอย่างไร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมี การเชื่อมโยงระบบนิเทศในทุกกระดับ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ตั้งแต่ระดับภาค จังหวัด/กรุงเทพมหานคร อำเภอ/เขต และตำบล/แขวง เพื่อเป็นเอกภาพในการจัดเก็บข้อมูล และนำ สารสนเทศเสนอให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ใช้ในการตัดสินใจ รวมถึงมีการ นิเทศ กำกับ ติดตาม และ รายงานผลการนำสู่การปฏิบัติให้สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษา ผู้เรียน ประชาชน และผู้รับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

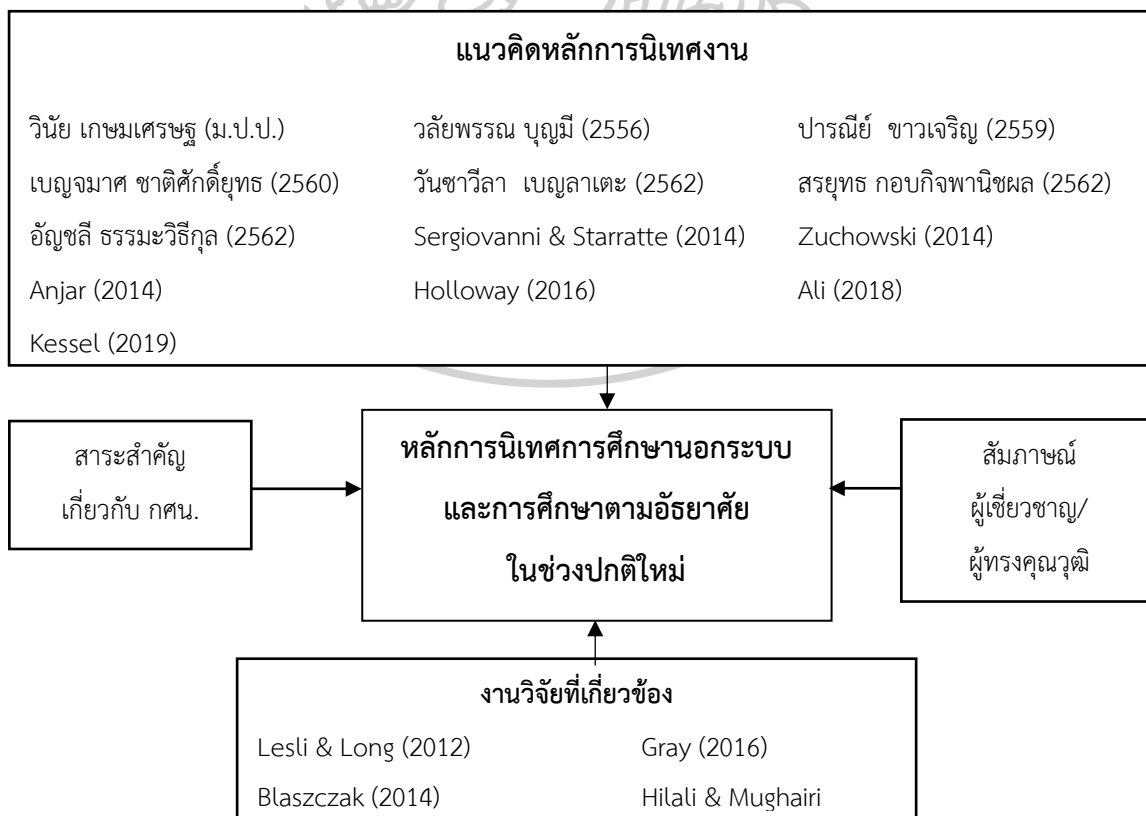
เพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่

คำถามของการวิจัย

หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในช่วงปกติใหม่ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Akida Lesli and Kissane-Long, “Using Mentor-Coaching to Refine Instructional Supervision Skills of Developing Principals”, University of California : Los Angeles, 2012.

: Thomas J.Sergiovanni and Starratte Robert, **Supervision : A Redefinition**, 5th ed. (Singapore : McGraw – Hill , Inc., 2014), 3 - 4.

: Ines Zuchowski, “Planting the seed for someone else’s discussion : Experiences of task supervisors supporting social work placement” **Journal of Practice Teaching & Learning** 13, 3 (2014) : 5-23.

: Tri Anjar, “Task and Management supervision of guidance and counseling” **Journal of Guidance and Counseling** 4, 1 (2014) : 22-34.

: Iwona Blaszczyk, “coaching and mentoring as one of the most effective instruments motivating employees to develop their professional competences– illustrated by a description of the academy of corporate mentoring’s work”, accessed 23-25 August, 2014, available from <https://core.ac.uk/download/pdf/324275874.pdf>

: Elizabeth L.Holloway., **Supervision Essentials for a Systems Approach to Supervision**, (The American Psychological Association , 2016), 13 – 31.

: July Gray, Leadership coaching and mentoring: A research-based model, University Council for Educational Administration Annual Conference. 17(2016), 1-26.

: Louis Van Kessel, The dynamics of the relationship and the relationship of the task in supervision of supervision. How do these relate to each other?, **ANSE-Journal, European Journal for supervision and coaching**, 3(2019), 12-19.

: Zubaidah Bibi Mobarak Ali, “A Review of Teacher Coaching and Mentoring Approach”, **International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences**, 8 (August 2018), 504-524.

: Khalid Said Al Hilali & Badar Mohammed Al Mughairi, “Coaching and Mentoring. Concept and Practice in Development of Competencies : A Theoretical Perspective”, **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences**, 10 (1 January 2020), 41-54.

: วินัย เกษมเศรษฐ์, **หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา** (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป.), (อัสสัมชัญ)

: วลัยพรรณ บุญมี, “สหสัมพันธ์คานอนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน” (ปริญาปรัชญาดุชฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร 2556), 30-32.

: Will Thomas & Alistair Smith, **Coaching Solution Resource book, practical way to Improve Performance in Education** (2009), 19-21, อ้างถึงใน ปารณีย์ ขาวเจริญ “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ปริญาปรัชญาดุชฎิบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559), 52-53.

: Gottesman, B., Peer Coaching for Educators, (Lanhan : The Scarecrow, 2000), 127, อ้างถึงใน เบญจมาศชาติศักดิ์ยุทธ, “รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (ปริญาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2560),” 34-35.

: วันชาวีลา เบญจลาเตชะ, “รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้อบรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 19,4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2562), 1-9.

: สุธฤท กอบกิจพานิชผล, **การโค้ช (coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)** ในภาครัฐ, เข้าถึงเมื่อ 18 มิถุนายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://wiki.ocsc.go.th/>

: อัญชลี ธรรมะวิสิกุล, **เทคนิคการนิเทศ : สอนงาน**, เข้าถึงเมื่อ 28 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching/>

นียมศัพท์เฉพาะ

หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง แนวทางในการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยการชี้แนะ เสนอแนะ กำกับติดตาม ข้อปฏิบัติตามหลักวิชาการ ร่วมคิด ร่วมวางแผน แก้ไขปัญหา สรุปลผลผ่านกระบวนการทำงานร่วมกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และภาคีเครือข่าย เพื่อให้สามารถจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ช่วงปกติใหม่ หมายถึง ช่วงเวลาดังแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 เป็นต้นไป ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนพิเศษ 69 ง วันที่ 25 กันยายน 2563 หน้า 1 ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร เนื่องจากมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19 ซึ่งเป็นโรคติดต่อได้ง่ายและเป็นอันตรายอย่างมากต่อชีวิตของผู้ได้รับเชื้อ มีผลบังคับใช้ใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 เป็นต้นไป



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในช่วงปกติใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ซึ่งมีประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงาน 2) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน 3) การนิเทศงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 4) สถานการณ์ในช่วงปกติใหม่ และ 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงาน

การนิเทศงาน เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานที่มีการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศงานและผู้ได้รับการนิเทศ โดยมุ่งหวังให้เกิดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการพัฒนางาน แบบกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้นิเทศงานมั่นใจว่าผู้ที่ได้รับการนิเทศงานจะมีความรู้และทักษะ ในการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพและสามารถนำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่ การพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สำหรับ “การนิเทศงาน” ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Task Supervision” ซึ่งเป็นคำที่ใช้มาแล้วระยะหนึ่งและเป็นคำที่ได้บัญญัติไว้ในศาสตร์ของการศึกษา สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้คำดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนาการใช้กลุ่มคำ ภาษาอังกฤษที่ต่างออกไปแต่ยังคงความหมายเดิม คือ “การนิเทศงาน” ซึ่งกลุ่มคำภาษาอังกฤษ ที่กล่าวถึงและใช้ในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ “Supervision at Work” “Counseling” “Mentoring” และ “Coaching” และในกลุ่มคำเหล่านี้ก็มักจะมีการใช้คำภาษาไทยที่ต่างกันออกไป เช่น “Counseling” ใช้คำว่า “การให้คำปรึกษา” “Mentoring” ใช้คำว่า “การเป็นพี่เลี้ยง” และ “Coaching” ใช้คำว่า “การโค้ชหรือการสอนแนะหรือการสอนงาน” สำหรับกลุ่มคำภาษาอังกฤษ ต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยได้นำมาใช้และเขียนลงในงานวิจัยฉบับนี้เช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยต้องการให้ผู้อ่าน เข้าใจตรงกันว่ากลุ่มคำภาษาอังกฤษเหล่านี้ที่ผู้วิจัยนำมาใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ มีความหมายเดียวกัน คือ “การนิเทศงาน”

ความหมายการนิเทศงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศ และการนิเทศงาน มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2546 ได้ให้ความหมายของคำว่า นิเทศ หมายถึง ชี้แจง แสดง จำแนก¹³

วัชรรา เล่าเรียนดี กล่าวว่า การนิเทศงานเป็นการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณืจริงไม่ใช่วิธีช่วยแก้ปัญหา แต่เป็นวิธีการส่งเสริมและใช้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการสอนของตนเอง และการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน¹⁴

ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ ได้ให้ความหมายการนิเทศงานว่า หมายถึง การเสนอแนะแนวทางการฝึกอบรมในการปรับปรุงการดำเนินงานและปฏิบัติงานการสนับสนุน ติดตามและประเมินผล การส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคล¹⁵

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง การนิเทศว่าเป็นกระบวนการมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือ สนับสนุนกระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ¹⁶

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของการนิเทศงานว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result Oriented) โดยจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างหัวหน้า

¹³ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 (กรุงเทพฯ : นานมีบุคส์พับลิเคชั่น, 2546), 588.

¹⁴ วัชรรา เล่าเรียนดี, ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร 2556), 291-292.

¹⁵ ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ, เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง นิเทศอย่างไร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://203.157.184.6/Newaumpher/fileupload/8255tavee.pdf>

¹⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปืทองแห่งการนิเทศภายในห้องเรียน เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2562), 9.

งานกับลูกน้อง ทั้งนี้ การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติของลูกน้อง (Individual Performance) แล้วนั้นการสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไปเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต¹⁷

คาร์โลว (Carol) ได้ให้ความหมาย การนิเทศสอนงาน (Coaching) คือ การเรียนรู้ร่วมกันแบบตัวต่อตัวระหว่างผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน¹⁸

เด็กซ์เตอร์ และ เออร์วิง (Dexter & Irving) ได้ให้ความหมายของการนิเทศสอนงาน (Coaching) คือ กระบวนการที่ช่วยให้ผู้รับการสอนงานพัฒนาทักษะ วิธีการและความสามารถของตนเองเพื่อไปสู่ความเป็นมืออาชีพและไปให้ถึงศักยภาพสูงสุดของผู้รับการสอนงาน¹⁹

คาร์ลา (Karla) ได้ให้ความหมาย การนิเทศสอนงาน (Coaching) คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสนับสนุนให้คนหรือองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะจากจุดหนึ่งไปถึงอีกจุดหนึ่งของการพัฒนาที่ดีขึ้น ในการดำเนินชีวิตและอาชีพ²⁰

โทมัส และ สมิธ (Thomas & Smith) ได้ให้ความหมาย การนิเทศสอนงาน (Coaching) ว่าเป็นการช่วยให้บุคคลได้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยการสอนงานประกอบด้วย

- ปรัชญา เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ เป็นกระบวนการการจัดการปัญหาด้วยตนเอง การหาจุดเด่น

- หลักการ เป็นการสอนงาน การเรียนรู้เป็นขั้นตอน เป็นการบริหารจัดการเพิ่มความเข้มแข็ง การเห็นคุณค่าในตนเอง

¹⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, UTQ-0025 นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาขั้นเรียน : นวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.krukird.com/00225.pdf>

¹⁸ Carol A. Mullen, *The Sang Handbook of Mentoring and Coaching in Education*, EBSCO Publishing : eBook Collection (EBSCO host) 2012, 26.

¹⁹ Dexter, J. Dexter & J. Irving, *An Introduction to Coaching*, (London : SAGE Publication Ltd 2011), 17.

²⁰ Reiss Karla, *Leadership Coaching for Educators*. Thousan Oaks, (California : A SAGE Company, 2015), 45.

- กระบวนการ เป็นการให้คำปรึกษา (อารมณ์ความรู้สึก ไม่ใช่การสั่งการ การแนะนำ) การสอนงาน (การนำจากผู้เชี่ยวชาญ การสั่งการ การพึ่งพาอาศัย การสร้างระบบพี่เลี้ยง (ความเป็นอิสระ ความผูกพัน การแนะนำ การเสนอทางเลือก ไม่ใช่สั่งการ)²¹

อลิซัน และ ฮาร์เบอร์ (Alison & Harbour) กล่าวว่า การนิเทศงาน หมายถึง การพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนสร้างสิ่งแวดล้อมในเชิงบวกให้ผู้รับการสอนงาน กล่าวที่จะลองผิดลองถูก สามารถสะท้อนความคิดเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่สำคัญ การให้กำลังใจร่วมกับเพื่อนร่วมงาน พร้อมรับฟังและถามคำถามที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้รับการสอนงานค้นหาคำตอบได้ด้วยตนเอง²²

ไอบาร่า (Ibarra) กล่าวว่า การนิเทศงาน คือ กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ผู้จัดการและหัวหน้าต่างก็มุ่งหวังที่จะแก้ปัญหา ผลการปฏิบัติงานหรือพัฒนาความสามารถของบุคลากร กระบวนการดังกล่าวขึ้นกับความร่วมมือร่วมใจ ภายใต้อำนาจประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความช่วยเหลือด้านเทคนิคการทำงาน แรงสนับสนุนส่วนตัวและความท้าทายส่วนบุคคล ทั้งหมดนี้ประสานอยู่ด้วยกันได้ด้วยความเข้าใจกันระหว่างผู้จัดการ/ผู้สอนงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้รับการสอนงาน เนื่องจากการสอนงานเป็นประสบการณ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในการสอนงานจึงต้องอาศัยความเข้าใจกันด้วยดี²³

²¹ Will Thomas & Alistair Smith, **Coaching Solution Resource book, practical way to Improve Performance in Education** (2009), 14, อ้างถึงใน ปารณีย์ ขาวเจริญ “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559), 49-50.

²² Alison Shaun & Harbour Michale, **The Coaching Toolkit**. Thousand Oaks, (California : SAGE Publication 2009), อ้างถึงใน ธนา ฐศรีวรรณ “การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562), 41.

²³ Herminer Ibarra, **Coaching & Mentoring**, (Boston : Harvard Business School Press, 2019) , 34, อ้างถึงใน กมลวรรณ รามเดชะ, **การสอนงาน ปรัชญาและดูแล** (กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2561), 16.

ฮาวคินท์ และ โชเฮท์ (Hawkins and Shohet) ได้ให้ความหมายการนิเทศว่า หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การดูแลอย่างใกล้ชิด และการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลงานมีประสิทธิภาพ²⁴

เกช และ เนส (Gaete & Ness) เสนอแนวคิดว่าการนิเทศงานถือเป็นการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ระหว่างผู้อาวุโสทางวิชาชีพและสมาชิกที่อายุน้อยกว่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการพัฒนาวิชาชีพ ตรวจสอบคุณภาพการบริการทางวิชาชีพและคอยเฝ้าดูความสำเร็จ²⁵

โอเวน และ มิงค์ (Owen & Mink) ได้ให้ความหมายการสอนนิเทศสอนงานว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาได้เรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้สอนงานช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมา กระบวนการสอนงานจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ²⁶

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปเป็นความหมายของการนิเทศงาน ได้ว่า การนิเทศงานหมายถึง การบริหารจัดการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำ มีความพร้อมทั้งประสบการณ์และเทคนิคการทำงานที่เป็นแบบอย่างได้ โดยใช้กระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring) ดูแล ช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ สอนงาน (Coaching) ตลอดจนให้คำปรึกษา (Counseling) อำนาจความสะดวก ประสาน สิ่งการให้บุคลากรเกิดการพัฒนางานร่วมกันในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นเป้าหมายนำสู่การพัฒนาวิชาชีพตามสมรรถนะและมาตรฐานการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของตนเอง และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

²⁴ Peter Hawkins and Robin Shohet , **Supervision in the Helping Professions** (London : YHT, 2020), 57.

²⁵ Joaquin Gaete & Ottar Ness, “ Supervision : From Prescribed Roles to Preferred Positioning” **The Clinical Supervisor**, 34(2015), 57-77.

²⁶ Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. **Developing high-performance people : The art of coaching. Reading**, (Massachusetts : Addison-Wesley, 1993), อ้างถึงใน สุชาติ แวงโสธรณ์, “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย”วารสารสหวิทยาการ 2, 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2565), 370.

หลักการนิเทศงาน

การนิเทศงานเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศงานต้องคำนึงถึงหลักการนิเทศงานที่ถูกต้องเหมาะสมด้วย เพราะการนิเทศงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งพัฒนางานและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของตนเองและขององค์กร ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในการปกครองแบบประชาธิปไตย การนิเทศงานมีแหล่งที่มาจากหลักการนิเทศที่ดี คือปรัชญาแห่งชีวิตและความเป็นอยู่ตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ประชาธิปไตย เป็นตัวแทนของคุณค่าศักดิ์ศรี และเสรีภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า ชีวิตของมนุษย์แต่ละคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะได้ทำประโยชน์หลายอย่างให้กับสังคมซึ่งแต่ละคนไม่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้เท่าเทียมกันแต่ทำได้ตามความสามารถที่ตนมี

2. ประชาธิปไตย เชื่อในความเสมอภาคของทุกคน ความเสมอภาคในสิทธิและความรับผิดชอบ เช่น ความเสมอภาคในเรื่องกฎหมาย ส่วนความรับผิดชอบเนื่องจากไม่ได้มีเป็นลายลักษณ์อักษรจึงทำให้เกิดความไม่สมดุลกัน ความเสมอภาคยังหมายถึง ความเสมอภาคในโอกาสสำหรับการพัฒนาตนเองทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละบุคคล

3. ประชาธิปไตย มีจุดมุ่งหมายในการทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม แต่ละคนต้องพัฒนาบทบาทของตัวเองทางสังคม นั่นคือแต่ละคนต้องทำประโยชน์ให้กับสวัสดิการของคนอื่น ประชาธิปไตยเป็นองค์การของกลุ่ม ทุกคนมีเสรีภาพในการทำประโยชน์ให้กับคนอื่น ๆ และไม่ขัดขวางความก้าวหน้าของคนอื่น

4. ประชาธิปไตย เชื่อว่าอำนาจไม่ใช่สิ่งที่สูงที่สุดแต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ อำนาจไม่ใช่มาจากกฎหมายหากมาจากทักษะและการทำประโยชน์ ประชาธิปไตยจึงเน้นในเรื่องภาวะผู้นำ (Leadership) มากกว่าอำนาจกระบวนการของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การทดลอง การอภิปราย การตัดสินใจของกลุ่มในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจะใช้การชักจูงแทนการใช้อำนาจ

สรุปได้ว่า การใช้ปรัชญาประชาธิปไตยในการนิเทศ ประการแรก คือ การเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของแต่ละคนว่ามีความสามารถแตกต่างกัน ประการที่สอง ทุกคนมีความเสมอภาคที่จะได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน โดยขึ้นอยู่กับความสามารถของคน ๆ นั้น ประการที่สาม การนิเทศแบบประชาธิปไตยเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งกันและกันเป็นการมองประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ ประการสุดท้าย ไม่ใช่อำนาจและหน้าที่ทางกฎหมาย แต่จะใช้ภาวะผู้นำในด้านการตัดสินใจ การจูงใจในการทำงานตามความต้องการและสถานการณ์

จากที่กล่าวมาสามารถรวบรวมหลักการนิเทศได้ดังนี้

1. การนิเทศ จะต้องสัมพันธ์กับการบริหาร การบริหารนอกจากจะให้ในสิ่งต่าง ๆ แล้วยังจัดให้มีอาคารและเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย ถึงแม้ว่าการนิเทศจะเป็นงานที่อยู่ใต้ขอบข่ายการบริหาร

แต่ก็ถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร การนิเทศกับการบริหารจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การบริหารและการนิเทศงานที่ดีมีหน้าที่เหมือนกัน นั่นคือสร้างสรรค์สภาพที่เหมาะสมสำหรับ กระบวนการศึกษาและคงไว้ซึ่งระดับความมีประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารและการนิเทศถือว่า จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ “การบริหารและการนิเทศงานถือว่าแยกออกจากกันไม่ได้ ทั้งสองจะต้อง ประสานสัมพันธ์กันและรวมถึงในการทำหน้าที่ต่อระบบการศึกษา”

2. การนิเทศงาน ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา หมายความว่า นโยบาย แผน ค่านิยม และความหมายของการนิเทศงานควรถูกกำหนดโดยแนวทางปรัชญา หรือวิถีชีวิตในสังคมซึ่งเราจะให้ การศึกษาแก่สังคมนั้น จุดหมาย เป้าหมาย นโยบาย และแผน จะถูกตรวจสอบโดยวิธีการทางปรัชญา ให้สอดคล้องกับชีวิตในชุมชน สิ่งเหล่านี้ต้องสัมพันธ์กับกระบวนการวิวัฒนาการของโลก ที่เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม คุณประโยชน์ของปรัชญาที่มีต่อการนิเทศงาน จึงตั้งอยู่บน ขอบข่ายของค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคม ทรัพยากรและความพอใจของชุมชน ปัญหาและสภาพ ภูมิอากาศของชุมชน ตลอดจนวิธีการประเมินที่ได้จากการศึกษาทั้งหมด จะเป็นข้อชี้แนะในการจัด องค์กรและการปฏิบัติงานของกระบวนการทางการศึกษา

3. การนิเทศงาน ควรเป็นวิทยาศาสตร์ แผน และเทคนิควิธีต่าง ๆ ควรตั้งอยู่บนเจตคติ และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศงานควรใช้การค้นพบทางการวิจัยข้อทดสอบมาตรฐานและ การวิเคราะห์สถิติ ควรมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล การนิเทศงานที่เป็นวิทยาศาสตร์ จะแปลความหมายของจุดหมาย นโยบาย วิธีการบนพื้นฐานของความเป็นจริงและตามกระบวนการ สังคมประชาธิปไตยและการศึกษา

4. การนิเทศงานควรเป็นประชาธิปไตย การนิเทศงานควรเป็นเรื่องของความร่วมมือ ซึ่งทุกคนมีสิทธิที่จะทำประโยชน์ การนิเทศงานสมัยใหม่เคารพในตัวของแต่ละบุคคลและบุคลิกภาพ ผู้นำทางการนิเทศจะต้องมีความอดทนเมื่อกลุ่มบุคคลไม่ได้อยู่ในระดับความคาดหวังของเขา และควร กระทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อสนับสนุนกลุ่มบุคคลเหล่านั้น การนิเทศงานแบบประชาธิปไตยให้โอกาสใน การอภิปรายการแสดงทัศนะและความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งเชื่อว่าทุกคนมีเหตุผลมีความคิดสร้างสรรค์ มีพลังและความสามารถในการช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามและการปรับปรุง ดังนั้นการนิเทศงาน แบบประชาธิปไตยจึงจงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกสำนึกต่อ ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของแต่ละบุคคล ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติงานสู่เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วม และแก้ปัญหาโดยอาศัยวิธีการที่ทุกคนเห็นด้วยในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

5. การนิเทศงานควรเป็นการสร้างสรรค์ การนิเทศงานควรส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออก ได้อย่างเสรีโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การให้คำแนะนำ สร้างวิธีการใหม่ เพื่อการประดิษฐ์และการผลิตใหม่ ๆ สิ่งดังกล่าวเป็นความจำเป็น สำหรับการพัฒนาและความก้าวหน้า

6. การนิเทศงานควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า หมายความว่า การนิเทศงานจะต้อง
 เล็งไปที่การส่งเสริมความเจริญงอกงาม²⁷

สำหรับวินัย เกษมเศรษฐ ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลักการ
 ต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักสภาพผู้นำ (Leadership) คือ การใช้อิทธิพลของบุคคลที่จะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ
 ของกลุ่มเป็นไปตามเป้าประสงค์

2. หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำร่วมกันและรวมพลังทั้งหมด
 เพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอน
 จากหลายฝ่ายและทำหน้าที่และความรับผิดชอบจัดแจ้งในการจัดองค์การ การประเมินผลตลอดจน
 การประสานงาน

3. หลักการเห็นใจ (Considerateness) คือ การนิเทศการศึกษาจะต้องคำนึงถึงตัวบุคคล
 ที่ร่วมงานด้วยการเห็นใจจะทำให้ตระหนักในคุณค่าของมนุษย์สัมพันธ์

4. หลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การนิเทศจะต้องทำให้ครูเกิดพลังที่จะคิดเริ่ม
 สิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ หรือทำงานด้วยตนเองได้

5. หลักการบูรณาการ (Integration) เป็นกระบวนการรวมสิ่งที่จะจัดกระจายให้เป็นสิ่ง
 สมบูรณ์มองเห็นได้

6. หลักการมุ่งชุมชน (Community) เป็นการแสวงหาปัจจัยที่สำคัญในชุมชนและ
 การปรับปรุงปัจจัยเหล่านั้นเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ในชุมชนให้ดีขึ้น

7. หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ซึ่งเกี่ยวกับการแสวงผล
 ในอนาคต การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติให้บรรลุ
 จุดประสงค์และการเลือกทางปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด

8. หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่พร้อมจะถูกเปลี่ยนแปลงได้
 และพร้อมอยู่เสมอที่จะสนองความต้องการสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

9. หลักวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง คุณภาพที่เป็นผลจากหลักฐานตามสภาพ
 ความจริงมากกว่าความเห็นบุคคล

10. หลักการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การหาความจริงโดยการวัดที่แน่นอน
 และหลายอย่าง²⁸

²⁷ วลัยพรรณ บุญมี, “สหสัมพันธ์คานอนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน”
 (ปริญาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
 2556), 30-32.

ส่วนวันชาวีลา เบญญาเตะ ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่สอนงานและผู้รับการสอนงานต้องให้ความสำคัญอยู่กับหน้าที่ และโดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศของการสอนงานในเชิงสังคมและจิตวิทยา การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบ ผู้รับการสอนงานต้องมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ และปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ ผู้สอนงานควรมีการฝึกฝนทักษะอยู่เสมอ สื่อสารความคิดด้วยทักษะที่เข้าใจง่าย รวมทั้งมีการวางแผนเพื่อการติดตามผล กระตุ้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง²⁹

นอกจากนี้กอทเทสแมน (Gottesman) ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับหลักการนิเทศงานว่า ในการถ่ายโอนทักษะใหม่ (Transfer/ Internationalization of new skill) เมื่อใช้วิธีการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนงานแก่ครู และผู้บริหาร ความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่น ๆ กล่าวคือ หลังรับการสอนงานสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้เวลาจะผ่านไปนานระดับความรู้ ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ ที่ระดับร้อยละ 90 และมีหลักการสอนงานดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การสอนงานเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจที่มีต่อผู้สอนงานจะทำให้การดำเนินการสอนงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การสอนงานเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ถูกสอนงานค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเองเป็นวิธีที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและสามารถพึ่งพาตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการสอนงาน คือ ให้ผู้ที่ถูกสอนงานพัฒนาการทำงานของตนเองสามารถกำกับตนเอง (Self-Directed) ในระยะแรกที่ถูกสอนงานไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีคิดและกระบวนการทำงาน ผู้สอนงานจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรกจนกระทั่งผู้ถูกสอนงานได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้ถูกสอนงานออกมาแล้วผู้สอนงานก็คืนพลังนั้นให้แก่ผู้ที่ถูกสอนงาน ให้พวกเขาได้ใช้พลังนั้นพัฒนางานของตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการสอนงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ที่ถูกสอนงานได้จัดระบบการคิดการทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการสอนงานเป็นกระบวนการพัฒนา

²⁸ วินัย เกษมเศรษฐ์, **หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา** (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป.), (อัดสำเนา)

²⁹ วันชาวีลา เบญญาเตะ, “รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” วารสารบริหารการศึกษาบวรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 19,4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2562), 1-9.

วิชาชีพที่ต่อเนื่อง ในระยะแรกผู้ถูกสอนงานอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้สอนงานจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้ผู้ถูกสอนงานเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการสอนงานจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปในแต่ละประเด็นของการสอนงาน

5. การสอนงานแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีเป้าหมายหลายจุดในการพัฒนา ดังนั้นผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานต้องตกลงร่วมกันว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุจุดหมายนั้น

6. การสอนงานตามบริบท (Onsite Coaching) การปฏิบัติการสอนงานมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้ถูกสอนงานนำความรู้ ทักษะการทำงานที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การสอนงานจึงควรเกิดขึ้นในบริบทของแต่ละบุคคล การสอนงานเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ผู้ถูกสอนงานเลื่อนความรู้จากการเข้าใจในการทำงานแบบผิวเผิน (Surface Approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งเพิ่มขึ้น (Deep Approach)

7. การสอนงานที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Content) การสอนงานในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (begin Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริงช่วยให้ผู้ถูกสอนงานปรับปรุงหรือพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้ถูกสอนงานได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนางานครั้งต่อไป การสอนงานจึงใช้การสะท้อนผลเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อให้ผู้ถูกสอนงานสะท้อนความสามารถของตนเองและหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือได้ถูกพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการสอนงานอยู่บนพื้นฐานของความรู้และทักษะที่มีอยู่แล้ว³⁰

³⁰ Barbara L. Gottesman. Coaching for Educators, (Lanhan : The Scarecrow, 2000), 127, อ้างถึงใน เบญจมาศ ชาตศักดิ์ยุทธ, “รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (ปริญญาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2560),” 34-35.

โธมัสและสมิธ (Thomas & Smith) ได้เสนอหลักการของการนิเทศสอนงาน ดังนี้

1. ไม่ใช่วิธีการตัดสิน (Be non-judge mental) เป็นการสนับสนุนการเสริมแรงทางบวก แบบไม่มีเงื่อนไขให้กับผู้ได้รับการนิเทศ
2. การสร้างสายสัมพันธ์และการเคารพซึ่งกันและกัน (Build rapport and respect) เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับการนิเทศงาน การสร้างสายสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นมาจากการฟังอย่างตั้งใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งผู้สอนงานยังสามารถเรียนรู้จากผู้ได้รับการสอนงานได้อีกด้วย ความเต็มใจที่จะเรียนรู้เกิดจากความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ (Can find their own next step) หลักการนี้เป็นการท้าทายความเชื่อของผู้สอนงานในการออกแบบให้ผู้ถูกสอนงานเกิดการพัฒนาโดยไม่มี การควบคุม
4. การสร้างและรักษาข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน (Build and maintain agreement) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจ ความเชื่อใจจะช่วยสร้างสายสัมพันธ์และเกิด กระบวนการเรียนรู้ที่ดี เช่น มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในกระบวนการ สอนงาน
5. การคิดแง่บวกและมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ (Be positive and believe solution to issues) จากการใช้วิธีการพูดคุย การใช้เทคนิคการสนับสนุน การเพิ่มศักยภาพ และการสร้างความเข้มแข็ง จากรูปแบบวิธีการคิดและการสร้างไหวพริบ
6. ทำให้เกิดการยอมรับการรับรู้อย่างสมบูรณ์ (Enable other to access resourceful) ช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนัก และเข้าใจถึงความเข้มแข็งรวมทั้งสามารถวิเคราะห์วิธีการสร้าง การเปลี่ยนแปลงในการสอนงานโดยให้นึกถึงสิ่งที่เคยทำมาแล้วและประสบความสำเร็จ
7. การท้าทายความสามารถ (Challenge) เปลี่ยนจากการกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ ให้เกิดความแตกต่าง ทำสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกออกไปจะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการสอนงาน ใช้การถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิด เกิดรูปแบบทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้ต้องพิจารณาถึงทางเลือกนั้น ๆ โดยการใช่วิธีการทำทหายจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการสร้าง สายสัมพันธ์ในเชิงบวกของบุคคล
8. การบริหารจัดการ (Manageable) บุคคลมีความซับซ้อนทั้งในสถานการณ์ และ กระบวนการต่าง ๆ ความสำเร็จของการสอนงานเป็นการช่วยให้ผู้ถูกสอนงานผ่านความซับซ้อน ให้สามารถเจาะจงสิ่งที่ต้องการได้ เช่น ให้กำหนดสิ่งที่ต้องการจะทำ จะลงมือทำเมื่อไร จะทำอะไร เป็นอันดับแรก เป็นต้น
9. การเพิ่มทางเลือก (Increase choice) เปลี่ยนจากสถานการณ์ที่เป็นบังคับช่วยให้เกิด ความเป็นอิสระมากขึ้น ผู้สอนงานต้องช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำหน้าที่ด้วยความถูกต้อง

โดยการสร้างทางเลือก การผลักดันอย่างเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์และการประเมินผล³¹

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown & Moberg) ได้อธิบายว่า การนิเทศงานที่สมบูรณ์จะประกอบด้วย การนิเทศงาน 3 ลักษณะ คือ การนิเทศงานแบบเน้นคน การนิเทศงานแบบเน้นงาน และการนิเทศงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งมีความแตกต่างตามลักษณะพฤติกรรมผู้นิเทศ คือ

1. การนิเทศแบบเน้นคน โดยผู้นิเทศจะมองบุคคลเป็นเพื่อนมนุษย์ ให้ความสำคัญในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ สนใจและเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงานและการให้ความยุติธรรม ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นิเทศเป็น ดังนี้ 1) เข้าใจ ธรรมชาติของแต่ละบุคคล 2) สนใจ การแสดงออกของแต่ละบุคคล 3) ค้นหา ความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล 4) ให้คุณค่า ในแต่ละบุคคล 5) ให้ความเอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล 6) ให้ข้อมูล ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 7) สนับสนุน ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น 8) มีหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาให้รางวัลหรือการชมเชย 9) ให้ความรู้ ในเรื่องเป้าหมาย ภาระเบี่ยงต่าง ๆ ขององค์กร 10) เปิดโอกาส ให้รับผิดชอบและดำเนินงานอย่างเต็มที่ และ 11) ให้การยอมรับ การทำงานตามโครงการที่รับผิดชอบ

2. การนิเทศแบบเน้นงาน ผู้นิเทศจะทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานให้คำแนะนำ และประสานงานแก่ผู้ปฏิบัติ หาแหล่งประโยชน์ทางด้านวิชาการและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยลักษณะพฤติกรรมของผู้นิเทศเป็น ดังนี้ 1) หารายละเอียดในรายบุคคลและรายกลุ่ม 2) ให้ข้อมูล ความก้าวหน้าของงานและวิธีที่จะทำให้งานสำเร็จ 3) การติดต่อสื่อสารที่ดี 4) ดูแล การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด 5) ประเมิน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่วางไว้ 6) ค้นหาปัญหา เพื่อนำมาแก้ไข 7) ประสานงาน กับผู้ปฏิบัติในการให้คำแนะนำเทคนิคต่าง ๆ การจัดทำโครงการและการแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ 8) จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติ 9) สนับสนุน ให้มีการใช้แหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มีความสามารถในการทำงาน 10) ให้ความรู้เฉพาะทาง ด้วยการอบรม พัฒนาผู้ปฏิบัติให้มีความรู้ความสามารถ 11) ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดี และ 12) กล่าวคำยกย่องชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม

³¹ Will Thomas & Alistair Smith, **Coaching Solution Resource book, practical way to Improve Performance in Education** (2009), 19-21, อ้างถึงใน ปารณีย์ ขาวเจริญ “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559), 52-53.

3. การนิเทศแบบให้มีส่วนร่วม เป็นกระบวนการใช้อำนาจในการตัดสินใจของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยกระบวนการในการตัดสินใจ มี 3 ลักษณะ คือ 1) ผู้นิเทศตัดสินใจเอง 2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันตัดสินใจ และ 3) ผู้นิเทศมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจในการนิเทศงานจึงขึ้นอยู่กับสภาพของงานและผู้รับการนิเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้นิเทศจะต้องเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดมาใช้³²

เซอร์จิโอวานี และ โรเบิร์ต (Sergiovanni and Robert) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศงานที่ดีและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์การที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง วิทยาการสิ่งแวดล้อมภายนอกและนโยบายในการบริหารตลอดจนการปฏิบัติที่มีอิทธิพลสำคัญต่อบรรยากาศ เพราะจะมีผลกระทบต่อลักษณะและความสำเร็จของการทำงานงานของสมาชิกในองค์การ ทั้งในด้านปริมาณคุณภาพของงาน ความพึงพอใจและการเข้ามามีส่วนร่วม องค์การจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การโดยมีปัจจัยข้างต้นเป็นตัวบ่งชี้

2. การสร้างทีมงาน ในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ชัดเจนและสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรให้ความร่วมมือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมที่เน้นเป็นหัวใจสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการพัฒนาทีมงานจะบรรลุผลหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ ๆ ให้แก่สมาชิกภายในองค์การและช่วยให้สมาชิกเพิ่มพูนความรู้ความสามารถหรือทักษะการทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างเป้าหมายของกลุ่มด้วยกันทั้งในลักษณะแต่ละบุคคลและกลุ่ม การที่จะทำเช่นนี้ให้สำเร็จได้ทุกคนในกลุ่มจะต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาในกลุ่ม และสิ่งสำคัญผู้บริหารไม่ควรออกกฎระเบียบให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสมัครใจและการยินยอมของบุคลากรเป็นสำคัญ

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครูเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน ค่านิยม บทบาท หน้าที่ และเป้าหมายตลอดจนสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจและดำเนินการบริหารความขัดแย้ง ยุทธศาสตร์

³² Warren B. Brown, Dennis J. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro approach** (New York : John Wiley & Sons, Inc.,1980), 211-212, อ้างถึงใน วลัยพรรณ บุญมี, “สหสัมพันธ์คานอนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน” (ปริญาญาปรัชญาดุขฎฐิบัณชิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณชิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร 2556), 32-33.

ในการแก้ไขความขัดแย้งแต่ละแบบมีทั้งส่วนดีและส่วนด้อย ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และตระหนักถึงผลที่จะเกิดตามมา

4. การตัดสินใจ ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการนำรูปแบบการตัดสินใจมาประยุกต์ใช้และนำกระบวนการร่วมมือมาใช้ในการตัดสินใจ ตลอดจนพัฒนานักเรียนและบุคลากรให้เป็นผู้มีเหตุผล เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีกระบวนการ และผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการตัดสินใจเพียงลำพัง ยกเว้นหากเรื่องนั้น ๆ เป็นเรื่องที่ต้องตัดสินใจเอง เพราะการบริหารการศึกษาเป็นเรื่องของบุคคลหลายฝ่ายที่มีผลกระทบและประโยชน์ร่วมกัน จึงควรเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

5. การวางแผนและการจัดการประชุม ในการวางแผนการจัดการประชุมที่มีประสิทธิภาพ และการประชุมที่จัดนั้นควรสนองต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตลอดจนมีความผูกพันร่วมกันในการตัดสินใจในการวางแผนและจัดระบบการประชุมถือเป็นภารกิจอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะ ประสิทธิภาพในการวางแผนและดำเนินการประชุมเพื่อความสำเร็จของงาน

6. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การใช้แนวทางที่หลากหลายเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยใช้ประโยชน์ของข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างมั่นใจและสามารถจัดระบบข้อมูลที่ต้องเชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรตลอดจนสามารถใช้ในกระบวนการคัดเลือกอื่น ๆ ในการบริหารงานบุคคลการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นงานสำคัญเรื่องหนึ่งขององค์กร เพราะความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานเป็นประการสำคัญ

7. การมอบหมายงานบุคลากร ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการความคาดหวังและองค์ประกอบของคณะทำงาน โดยจัดกลุ่มของผลการวิเคราะห์ที่ได้ อย่างเป็นระเบียบ มีระบบเพื่อนำผลการวิเคราะห์เหล่านั้นไปใช้ในการมอบหมายงานและสับเปลี่ยนตัวบุคลากรในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรและโอกาสก้าวหน้าตามความเหมาะสมของงานนั้น ๆ กับความสามารถของผู้รับมอบหมายงาน

8. การนำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรหาวิธีต่าง ๆ มาใช้ในการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับคุณค่าของแต่ละบุคคลในอันที่จะส่งเสริมหรือขัดขวางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องรู้ระดับการยอมรับของครูเพื่อความสำเร็จของงาน และสามารถประเมินอิทธิพลที่ผู้บริหารมีอยู่ในฐานะผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่จะนำในการเปลี่ยนแปลงได้ดีมักจะเป็นผู้ที่มาจากนอกองค์กรทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงถือเป็นการพัฒนาองค์กร และสิ่งที่จะเกื้อหนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีและมีประสิทธิภาพก็ คืออิทธิพล ผู้บริหารที่เป็นผู้มีความสามารถ

ในการทำงานให้สำเร็จ และประสิทธิภาพจึงขึ้นกับการมีอิทธิพลในช่วงเวลาที่สั้นหรือในระยะเวลายาว ดังนั้นผู้บริหารที่สามารถจึงควรมีอิทธิพล และมีทักษะความรู้ความสามารถตลอดจนยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย³³

ฮอลโลเวย์ (Holloway) ได้เสนอแนวคิดที่สัมพันธ์กับหลักในการนิเทศงานดังนี้

1. หน้าที่ (Function) ผู้นิเทศงานควรทำหน้าที่ดังนี้ 1) การติดตามและการประเมินผล 2) การให้คำปรึกษา 3) การเป็นต้นแบบ และ 4) การช่วยเหลือแบ่งปัน

2. ผู้นิเทศงาน (Supervisor) ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีประสบการณ์แบบมืออาชีพ 2) มีบทบาทแบบมืออาชีพ 3) มีแนวทฤษฎีเพื่อการปฏิบัติ 4) มีมุมมองเชิงลึก และ 5) มีรูปแบบการปฏิบัติเป็นของตนเอง

3. องค์กร (Organization) ผู้นิเทศงาน ต้องคำนึงถึงองค์กรในเรื่องต่อไปนี้ 1) ภารกิจและค่านิยมองค์กร 2) โครงสร้างขององค์กร 3) ระบบการบริหารจัดการ 4) วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร และ 5) มาตรฐานทางวิชาชีพและคุณธรรม

4. ผู้รับบริการ (Client) ผู้นิเทศงาน ต้องคำนึงถึงผู้รับบริการในเรื่องต่อไปนี้ 1) คุณลักษณะ ของผู้รับบริการ 2) การวินิจฉัยและเป้าหมายของผู้รับบริการ 3) จิตวิทยาการให้บริการ 4) การช่วยเหลือสังคม และ 5) หลักมนุษยสัมพันธ์ในการให้คำปรึกษา

5. ผู้รับการนิเทศ (Supervisee) ผู้นิเทศงาน ต้องคำนึงถึงสิ่งที่จะนำสู่ผู้รับการนิเทศในเรื่องต่อไปนี้ 1) ประสบการณ์การให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศในเรื่องนั้น ๆ 2) แนวทฤษฎีเพื่อผู้รับการนิเทศนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 3) รูปแบบและเป้าหมายเพื่อการนำไปใช้ปฏิบัติงาน 4) ค่านิยม วัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน และ 5) การสร้างรูปแบบการทำงานของผู้รับการนิเทศ

6. การเรียนรู้ภาระงาน (Learning Task) ผู้นิเทศงาน ต้องเรียนรู้ภาระงานก่อนปฏิบัติ การนิเทศในเรื่องต่อไปนี้ 1) ทักษะการให้คำปรึกษา 2) กรณีศึกษาเพื่อสร้างแนวความคิด 3) บทบาทแบบมืออาชีพและคุณธรรม 4) การควบคุมอารมณ์ และ 5) การประเมินตนเอง³⁴

หลุยส์ ฟาน เคสเซล (Louis van Kessel) ได้เสนอแนวคิดว่า ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงานและผู้ได้รับการนิเทศ ควรปฏิบัติดังนี้ 1) มีการปฐมนิเทศ 2) มีการสร้าง

³³ Thomas J.Sergiovanni and Starratte Robert, **Supervision : A Redefinition**, 5th ed. (Singapore : McGraw – Hill , Inc., 2014), 3 - 4.

³⁴ Elizabeth L.Holloway., **Supervision Essentials for a Systems Approach to Supervision**, (The American Psychological Association , 2016), 13 – 31.

ความสัมพันธ์จากวิธีการสื่อสารของผู้นิเทศ 3) มีการกำหนดแนวทางการนิเทศ และ 4) มีการกำกับติดตาม³⁵

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปเป็นหลักการนิเทศงาน ได้ว่า หลักการนิเทศงาน คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำปรึกษา สอนงานโดยอาศัยพลังความร่วมมือจากกระบวนการกลุ่มในการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพองค์กร โดยมีผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศงานเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำเพื่อนำให้ผู้ที่ได้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนมีการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวางแผนการนิเทศงาน นิเทศงานด้วยความยืดหยุ่นยืดความต้องการของผู้ถูกนิเทศเป็นหลักและผู้ได้รับการนิเทศสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศสอนงานมาสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งหลักการเหล่านี้ถือเป็นหลักพื้นฐานหรือเป็นแผนปฏิบัติการของผู้นำที่จะนำองค์กรไปในทางที่ดีขึ้นตามมาตรฐานวิชาชีพ และตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนางาน

เทคนิคและวิธีการนิเทศงาน

การนิเทศงาน ที่จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้รับประโยชน์สูงสุดจากการนิเทศเพื่อพัฒนางานนั้น เทคนิค วิธีการที่ใช้ในการนิเทศถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศโดยจะเป็นตัวจักรสำคัญที่นำความรู้จากการนิเทศงานของผู้นิเทศ สู่การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการใช้การนิเทศงานแบบ “Coaching” และ “Mentoring” ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การโค้ช (Coaching)

การโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือหนึ่งของผู้ฝึกสอนงาน ที่จะดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด การโค้ช (Coaching) คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ฝึกสอนงานมักจะกระทำการฝึกสอนงานโดยการตั้งคำถาม และเป็นเพื่อนชวนคิด โดยพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของตนเอง โดยหลักสำคัญของการโค้ช คือ ผู้ฝึกสอนงานจะถามผู้ปฏิบัติงาน ผู้ฝึกสอนงานรอคำตอบจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ฝึกสอนงาน สร้างงานให้เกิดขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงาน และผู้ฝึกสอนงานช่วยผู้ปฏิบัติงานทำงานโดยไม่ใช้การสอนงาน ทักษะการโค้ช

³⁵ Louis Van Kessel, The dynamics of the relationship and the relationship of the task in supervision of supervision. How do these relate to each other?, *ANSE-Journal, European Journal for supervision and coaching*, 3(2019), 12-19.

(Coaching Skill) ที่สำคัญที่ผู้ฝึกสอนงานใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้ ได้แก่

ทักษะการตั้งคำถาม การถามทำให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ แยกแยะและค้นหา คำตอบ การถามจึงเป็นการกระตุ้นความคิด เมื่อผู้ปฏิบัติงานถูกถามจะต้องพยายามคิดและหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ตัวอย่างคำถามที่ผู้ฝึกสอนงานสามารถนำไปใช้ถามผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นที่แท้จริงเกิดจากอะไร
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้โดยวิธีใดบ้าง
3. สาเหตุใดบ้างที่ทำให้งานประสบปัญหา สาเหตุที่งานนั้นล่าช้า เกิดจากอะไร
4. มีวิธีการใดที่จะช่วยให้การทำงานดีขึ้น หรือคิดว่าจะทำอะไรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

โดยเร็ว

5. ข้อเสนอแนะอะไรในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นบ้าง

ทักษะการฟัง การฟังเป็นทักษะการสื่อสารพื้นฐานที่ผู้ฝึกสอนงานควรให้ความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยลดช่องว่างในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน ระหว่างผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การฟังแบบการโค้ช จะมุ่งเน้นไปยังการฟังให้ถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดและจับประเด็นปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

การสร้างความสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันเป็นการสร้างความไว้วางใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่าตนมีศักยภาพและพร้อมที่จะเปิดใจ ให้ความเห็น สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกของตนได้อย่างมีอิสระและให้ความร่วมมือกับผู้ฝึกสอนงาน อีกทั้งยังช่วยลดความแตกต่างทางความคิดช่องว่างระหว่างวัย ลักษณะการทำงานจนทำงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุตามวัตถุประสงค์

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

การสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการสอนงานโดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนขั้นตอนและแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของผู้ฝึกสอน ถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตามที่ผู้ฝึกสอนงานต้องการในระบบราชการในยุคปัจจุบัน ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) จึงเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นช่องทางที่ดีสำหรับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการเรียนรู้ระบบ วัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานไปตามวิธีการที่ทำต่อเนื่องกันมา และเป็นวิธีการที่ง่ายต่อผู้ฝึกสอน (Mentor) และผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นการปฏิบัติในรูปแบบเดิม ๆ ทักษะระบบ

การฝึกสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring Skill) ที่สำคัญที่ผู้ฝึกสอนงานนิยมปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามคำสั่ง สามารถกระทำได้ ได้แก่

1. ผู้ฝึกสอนงาน กำหนดขั้นตอน วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน
2. ผู้ฝึกสอนงานบอกปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน
3. ผู้ฝึกสอนงานกำหนดระยะเวลาและข้อเสนอแนะ รวมทั้งแก้ไขสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน

พึงกระทำ

ในระบบราชการไทยหากผู้ฝึกสอนงานหรือผู้บังคับบัญชา ยึดหลักการสอนงานโดยวิธีการโค้ช (Coaching) และการฝึกสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) อย่างถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งความรู้ ประสบการณ์ ที่ปรึกษา ได้พัฒนาตนเองรวมทั้งมีทักษะการทำงานที่ดีขึ้น และผลสุดท้ายก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักองค์กร เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือ การสอนงาน การสนับสนุน ทั้งการมีความรู้สึกไว้วางใจและเป็นมิตรกับผู้ฝึกสอนหรือผู้บังคับบัญชา ตลอดจนหากมีข้อผิดพลาดถือว่าเป็นข้อผิดพลาดร่วมกัน ช่วยแก้ปัญหา จะทำให้เกิดการพัฒนาในระบบราชการไทยอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนต่อไป³⁶

ซึ่งนอกจากนี้ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงเทคนิคการนิเทศงาน ดังต่อไปนี้

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล กล่าวว่า การนิเทศสอนงานจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องมีแนวปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศสอนงาน ดังนี้

1. กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการสอนงาน
2. สภาพอารมณ์ปกติ พร้อมทั้งจะสอนงาน
3. สุขภาพร่างกายดี
4. วิธีการสอนงานมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และผู้รับการนิเทศ
5. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ
 - 5.1 เนื้อหา ขอบเขตของงานที่นิเทศ
 - 5.2 ผังโครงสร้าง วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ
 - 5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการนิเทศ
6. เตรียมความพร้อม สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศสอนงาน
7. เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของครูที่เป็นผู้ใหญ่³⁷

³⁶ สุรยุทธ กอบกิจพานิชผล, การโค้ช (coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในภาครัฐ, เข้าถึงเมื่อ 18 มิถุนายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://wiki.ocsc.go.th/>.

³⁷ อัญชลี ธรรมะวิสิกุล, เทคนิคการนิเทศ : สอนงาน, เข้าถึงเมื่อ 28 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching/>.

โซวสกี (Zuchowski) กล่าวว่า การนิเทศงานของผู้นิเทศงานหรือหัวหน้างานที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ในการทำงานต่อผู้รับการนิเทศ ได้แก่

1. ประสบการณ์ที่หลากหลายของผู้นิเทศ : รางวัลและความรับผิดชอบ
2. กระบวนการนิเทศที่ชัดเจน : ทฤษฎี ค่านิยมและความพร้อมในการทำงาน
3. เข้าใจบทบาทของผู้นิเทศ
4. การให้เกียรติซึ่งกันและกัน³⁸

อัญจารี (Anjar) กล่าวว่า ผู้ที่จะให้คำแนะนำ ปรีกษาเพื่อการกำกับ ดูแล การดำเนินงานต่าง ๆ หรืออาจเรียกได้ว่าผู้นิเทศงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีความสามารถด้านการให้คำปรึกษาและเป็นมืออาชีพในเรื่องนั้น ๆ รวมทั้งควรมีความซื่อสัตย์ และสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับคำแนะนำ ปรีกษามีการปรับปรุง ประเมินผลงานจากการให้คำปรึกษา³⁹

เซอร์จิโอวานี และ สตาร์เรต (Sergiovanni and Starratt) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นิเทศงานที่ดีนั้นจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีสมรรถภาพทางการนิเทศหรือภาวะผู้นำทางการนิเทศ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์การ
2. การสร้างทีมงาน
3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
4. การตัดสินใจ
5. การวางแผนและการจัดการประชุม
6. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรการ
7. การมอบหมายงานบุคลากรผู้บริหาร
8. การนำในการเปลี่ยนแปลง⁴⁰

อาลี (Ali) ได้เสนอแนวคิดจากการทบทวนแนวทางการสอนงานและการให้คำปรึกษาของครูว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอนงานและให้คำปรึกษาที่ไม่ได้ทำหน้าที่โดยตรงควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยร่วมเป็นชุมชนทางวิชาชีพในการพัฒนางานให้ครูเกิดความ

³⁸ Ines Zuchowski, “Planting the seed for someone else’s discussion : Experiences of task supervisors supporting social work placement” *Journal of Practice Teaching & Learning* 13, 3 (2014) : 5-23.

³⁹ Tri Anjar, “Task and Management supervision of guidance and counseling” *Journal of Guidance and Counseling* 4, 1 (2014) : 22-34.

⁴⁰ Thomas J.Sergiovanni & Robert Starratte, *Supervision : A Redefinition*, 5th ed. (Singapore : McGraw – Hill , Inc., 2014), 3 - 4.

กระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน และผู้ทำหน้าที่ชี้แนะสอนงานควรทำให้ครูตระหนักรู้ถึงการพัฒนาวิชาชีพ โดยต้องสอนงานให้ผู้ที่ได้รับการสอนเกิดความเข้าใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งกล่าวได้ว่าการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษาเป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเองและเกิดการประยุกต์ใช้ทักษะนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ⁴¹

ไอบาร่า ได้เสนอเทคนิคการสอนงาน (Coaching) ที่มีประสิทธิผลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สร้างค่านิยมร่วม (Share value) ขึ้นตอนความตกลงร่วมกันมีดังนี้ 1) สอบถามและกระตุ้นให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง 2) นำเสนอข้อเรียกร้อง 3) ตรวจสอบความเข้าใจ 4) ตรวจสอบข้อตกลง 5) หากสงสัยในข้อตกลงให้ย้อนกลับไปขั้นตอนที่ 1 ใหม่และเริ่มต้นกระบวนการทั้งหมด

2. สร้างแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ประกอบด้วย เป้าหมาย การวัดความสำเร็จ ตารางเวลาและตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าผู้สอนงานและผู้ได้รับการสอนงานจะทำงานร่วมกันอย่างไร และต้องมั่นใจว่าทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกัน และก่อนที่จะเริ่มสอนงานอย่างเต็มตัวต้องสร้างความมั่นใจให้ได้ว่าผู้รับการสอนงานเห็นประโยชน์ชัดเจนของเป้าหมายการสอนงานที่มีร่วมกัน⁴²

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการนิเทศงานสามารถสรุปได้ว่า เทคนิคและวิธีการนิเทศงานเป็นวิธีการที่ช่วยส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสำเร็จบนความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้นิเทศงานต้องสร้างแรงบันดาลใจที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการนิเทศงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน มีทักษะที่ดีในการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น รวมทั้งสร้างการรับรู้ให้ผู้รับการนิเทศตระหนักถึงเป้าหมาย กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรเพื่อการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลต่อความก้าวหน้าของตนเองและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบในลักษณะชุมชนวิชาชีพพร้อมพัฒนา

⁴¹ Zubaidah Bibi Mobarak Ali, “A Review of Teacher Coaching and Mentoring Approach”, *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 8(August 2018), 504-524.

⁴² Herminer Ibarra, *Coaching & Mentoring*, (Boston : Harvard Business School Press, 2019) , 36, อ้างถึงใน กมลวรรณ รามเดชะ, *การสอนงาน ปรัชญาและดูแล* (กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2561), 18.

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน ที่สามารถนำมาใช้ในการนิเทศงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และเป็นประโยชน์ต่อพื้นฐานการสร้างความสำเร็จในการนิเทศงาน ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในการนิเทศจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการนิเทศอย่างเหมาะสม เพื่อให้การนิเทศประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้นำนิเทศต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประเภทผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำตามแนวทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้เสนอข้อสมมติเกี่ยวกับมนุษย์ใน 2 ลักษณะคือ ทฤษฎี X กล่าวคือ มนุษย์ทั่วไปมีนิสัยประจำตัว คือ ไม่อยากทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ ต้องมีการบังคับควบคุม ชี้แนะและขู่เชิญด้วยการลงโทษรวมทั้งไม่ชอบที่จะถูกชี้แนะ บรรณาธิที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย มีความต้องการปลอดภัยมากที่สุดและทฤษฎี Y กล่าวคือ การใช้ความพยายามทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติ การควบคุมภายนอกและการทำให้หวาดกลัวด้วยการลงโทษ ไม่ใช่การทำให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร การมีข้อผูกมัดกับจุดประสงค์ในการทำงานเป็นวิธีการให้รางวัลหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ภายใต้ภาวะการณที่ที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความจริงใจ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาภายในองค์กรจะเป็นไปอย่างกว้างขวางไม่ใช่ภายในขอบเขตจำกัดจากทฤษฎีภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ในการนิเทศงาน ความสำเร็จของการนิเทศงานถ้ามีการใช้เทคนิคจากทฤษฎีภาวะผู้นำจะช่วยให้รู้และเข้าใจในบุคลิกภาพ และตัวตนของเพื่อนร่วมงานและเลือกที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้⁴³

ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจ ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้นำนิเทศงานต้องเสริมเพื่อช่วยให้ผู้ได้รับการนิเทศงานมีความภูมิใจในตนเองและแสดงความสามารถออกมาได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งสก๊อตและเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่า มีองค์ประกอบของวิธีการทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

⁴³ Douglas Macgregor, The Human Side of Enterprise, (New York : Harper and Rows Publisher, 1954), อ้างถึงในวัชรรา เล่าเรียนดี, การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 58.

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ การให้ความถูกต้อง เป็นธรรม (Validation) การให้สารสนเทศ (Information) การให้มีส่วนร่วม (Participation)

1.1 การให้ความถูกต้องเป็นธรรม คือให้ความเสมอภาคทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการให้ โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูล สารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

1.3 การให้มีส่วนร่วม คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจ ในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ ผู้บริหารคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้นและต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการ แก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัย สั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุมและ ตัดสินใจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือ รางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการ คือ การติดต่อสื่อสารใช้สารสนเทศเพื่อ สร้างความเข้าใจร่วมกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

3. สร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์การเป็นตัวบ่งชี้ประการ หนึ่งในการพิจารณาว่า องค์การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญต่อการสร้าง ภาวะผู้นำ คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นทีมหรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์การ ในองค์การควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และ กระตุ้นแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่ดี ไม่ได้หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง ความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระ ในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาสและ ความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์การ

5. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจ คือ การสร้างทีมงาน ซึ่งเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประชาสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและ ทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร คือ

ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจและรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม⁴⁴

ทฤษฎีการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีความจำเป็นและสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ถือเป็นกระบวนการที่สร้างการรับรู้เพื่อความเข้าใจตรงกันทั้งผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศ ซึ่งอริสโตเติล (Aristotle) ได้วิเคราะห์กระบวนการพูดเพื่อชักจูงใจว่าองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้พูด คำพูดและผู้ฟัง ส่วนเบอร์โล (Berlo) ได้พัฒนาทฤษฎีการสื่อสารโดยมีประเด็นที่พิจารณาว่าผู้ส่งสารส่งอย่างไร และโทรศัพท์แปลความหมายและมีการโต้ตอบกับสารนั้นได้อย่างไร เรียกว่าทฤษฎี SMCR ประกอบด้วย ผู้ส่งข้อมูล ช่องทางในการส่ง ผู้รับอันเป็นองค์ประกอบในการสื่อสาร จากทฤษฎีการสื่อสารสรุปได้ว่า ในการนิเทศงานซึ่งมีการติดต่อสื่อสารมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากเพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's Hierarchy Theory of Motivation)

ในการนิเทศงานเพื่อพัฒนาคนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศต้องมีความเข้าใจในความต้องการพื้นฐานของมนุษย์จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความต้องการเป็นหลัก ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานอันดับแรกที่มีมากที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำและที่อยู่อาศัย เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และเมื่อมีความเพียงพอต่อความต้องการนั้นแล้วจึงมีความต้องการในระดับขั้นสูงขึ้นไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นทฤษฎีความต้องการลำดับที่สอง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายตอบสนองความพอใจแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเริ่มมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของคน ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการความปลอดภัยของร่างกาย

⁴⁴ C.D.Scott & D.T.Jaffe, "Empowerment : Building a Committed Workforce", (California : Kogan Page, 1991), 39-85, อ้างถึงใน วิรินทร์ดา เสือจอย, "การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี" (ปริญญาวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสกลนคร, 2564), 35-36.

และทรัพย์สิน เช่น องค์กรตอบสนองความต้องการเหล่านี้ด้วยการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนให้เพียงพอสำหรับใช้จ่ายเป็นค่าอาหารและที่อยู่อาศัยของพนักงาน

3. ความต้องการทางสังคม (The Belongingness Needs) เนื่องจากคุณเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคม จึงมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การยอมรับของบุคคลอื่นและต้องการความเป็นเจ้าของรวมทั้งการมีเพื่อนและความรัก

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The Esteem Needs) ความต้องการชนิดนี้เรียกว่า ความต้องการที่จะรับการสรรเสริญ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศในการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เรียกว่าเป็นความหวังสูงสุดของชีวิต คือ ความต้องการที่จะพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนและดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของคนให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น นักการเมือง นักธุรกิจ นักวิชาการ นักกีฬา ได้พัฒนาความสามารถของตนเองเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงสูงสุดในสาขานั้น ๆ สุดท้ายมาสโลว์ได้กล่าวว่า “คนสามารถจะเป็นอะไรก็ได้ ถ้าเขาต้องการเป็นให้ได้” ดังนั้น ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความปรารถนาจะเป็นสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถเป็นได้⁴⁵

การนิเทศงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ความหมายการนิเทศงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การนิเทศงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่าย เพื่อให้สามารถจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

⁴⁵ Abraham Harold Maslow, Motivation and Personality, (New York : Harper and Row, 1970), 115-118, อ้างถึงใน คะนิง นันทะนะ, **ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's Hierarchy Theory of Motivation)**, เข้าถึงเมื่อ 18 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.thaischool.in.th/_files_school/62102138/data/62102138_1_20111209-131002.pdf

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การนิเทศงาน กศน. ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดต่อไปนี้

- 1) การนิเทศจะต้องอยู่บนพื้นฐาน ปรัชญา และหลักการของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นการจัด กศน. ของสำนักงาน กศน. และสถานศึกษา
- 2) การนิเทศ กศน. ควรเป็นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เช่น แผนงาน โครงการกิจกรรมและเทคนิคต่าง ๆ ในการนิเทศ ควรตั้งอยู่บนเจตคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ผลของการนิเทศจะต้องถูกต้องสมบูรณ์เชื่อถือได้ สามารถสะท้อนคุณภาพการจัด กศน. ของสถานศึกษาได้ตรงตามสภาพจริง
- 3) การนิเทศ กศน. เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่าย ที่มีมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ความหลากหลายให้ ความเท่าเทียมกัน เสมอภาค ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- 4) การนิเทศ กศน. ควรเป็นวิชาชีพ การนิเทศจะต้องมีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านปัจจัยการนิเทศ กระบวนการนิเทศ และผลที่เกิดจากการนิเทศ และนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์การปรับปรุงการดำเนินการนิเทศ เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีคุณภาพ

ความสำคัญของการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การนิเทศเป็นงานสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการบริหาร เพราะการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร องค์ประกอบของการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ การที่จะบริหารคนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคที่เหมาะสม เทคนิคในการบริหารอย่างหนึ่ง คือ การนิเทศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เงิน วัสดุได้อย่างคุ้มค่า มีหลักการจัดที่ดี ดังนั้น การที่จะควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคการบริหารงานและการนิเทศควบคู่กัน การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามในการแนะนำ กระตุ้น ให้กำลังใจ ช่วยเหลือของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ หรือปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการสูญเสียไปทางการศึกษาน้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีการจัดกิจกรรมการศึกษาที่หลากหลายให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายประเภทต่าง ๆ ทำให้มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพราะมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งที่อยู่ในสังกัด สำนักงาน กศน. และไม่ได้สังกัด สำนักงาน

กศน. ทำให้เห็นความจำเป็นของการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรการศึกษา สถานศึกษาทุกประเภทเข้าใจนโยบาย ปรัชญาการจัด กศน. ตลอดจนวิธีการจัดกิจกรรม กศน. ที่สามารถสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ผู้เรียนในทิศทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสภาพพื้นที่การจัดกิจกรรม กศน.

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

- 1) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีและการนิเทศภายในอย่างมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน กศน.
- 3) เพื่อให้คำปรึกษา เสนอแนะและเป็นที่พึ่งในการพัฒนาวิชาการของสถานศึกษาและสำนักงาน กศน. จังหวัด
- 4) เพื่อประสาน สนับสนุนและเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการแก่สถานศึกษาและสำนักงาน กศน. จังหวัด

แนวทางการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีภารกิจสำคัญในการนิเทศ นิเทศทั้งคน ทั้งงาน และกระบวนการทำงาน จะต้องนิเทศติดตามวิเคราะห์งานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ตรงจุด เข้าใจสาเหตุของปัญหา สามารถแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน ติดตามผลการแก้ปัญหา และรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินงาน กระบวนการนิเทศ จึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ศึกษานิเทศก์จะต้องทำงานร่วมกับผู้นิเทศภายในของสถานศึกษา เครือข่าย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ศึกษานิเทศก์จะพยายามส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา สามารถนิเทศงานที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง หรือสามารถจัดระบบนิเทศ จัดการนิเทศ กำกับ ดูแลงาน กศน. ให้ได้คุณภาพ นอกจากนี้ ศึกษานิเทศก์จะต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ทำงานวิจัยเฉพาะเรื่องร่วมกับฝ่ายปฏิบัติ ศึกษาวิเคราะห์เรื่องต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนางาน กศน. ในการนิเทศงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีแนวทางดำเนินการดังนี้

- 1) นิเทศทั่วไป เป็นการนิเทศโดยตรงของศึกษานิเทศก์ ร่วมกับผู้นิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศเพื่อให้มองเห็นภาพรวมของการดำเนินกิจกรรม กศน. ในสถานศึกษานั้น ๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยจะนิเทศทั้งด้านปริมาณและคุณภาพว่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่

สำนักงาน กศน. กำหนดหรือไม่ ซึ่งจะชี้ให้เห็นสภาพปัญหา แนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการจัด กศน. แต่ละประเภท

2) นิเทศเชิงวิจัย เป็นการนิเทศโดยกำหนดจุดประสงค์ตามสภาพปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา แต่ละกิจกรรม กศน. ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน บุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของงานนั้น อันจะอำนวยประโยชน์แก่กลุ่มเป้าหมาย

3) นิเทศเฉพาะกิจ เป็นการนิเทศโครงการนิเทศ โครงการนำร่อง ซึ่งได้รับมอบหมายให้ นิเทศเป็นเรื่อง ๆ ไปตามความเหมาะสม¹⁶. ประเมินผลการดำเนินงานนิเทศและรายงานเผยแพร่⁴⁶

การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยุคปกติใหม่ (New Normal) ของสำนักงาน กศน.

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เมื่อเดือน ธันวาคม 2562 ส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการเรียนการสอนของไทยในทุกระดับชั้น ซึ่งรัฐบาลและ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกประกาศและมีมาตรการเฝ้าระวังเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ ไวรัสดังกล่าว อาทิ กำหนดให้มีการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ห้ามการใช้อาคาร สถานที่ของโรงเรียนและสถาบันการศึกษา ทุกประเภท เพื่อจัดการเรียนการสอน การสอบ ฝึกอบรม หรือการทำกิจกรรมใด ๆ ที่มีผู้เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก การปิดสถานศึกษาด้วยเหตุพิเศษ การกำหนด ให้อาจารย์จัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ อาทิ การจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์การจัดการเรียนรู้ ผ่านระบบการออกอากาศทางโทรทัศน์ วิทยุ และโซเชียลมีเดียต่าง ๆ รวมถึง การสื่อสารแบบทางไกล หรือด้วยวิธี

ในสวนของสำนักงาน กศน. ได้มีการพัฒนา ปรับรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการ ดำเนินงานในภารกิจ ต่อเนื่องต่าง ๆ ในสถานการณ์การใช้ชีวิตประจำวัน และการจัดการเรียนรู้เพื่อ รองรับการใช้ชีวิตแบบปกติวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการ ดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาทิ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท หากมีความจำเป็นต้องมาพบกลุ่ม หรืออบรมสัมมนา ทางสถานศึกษาต้องมีมาตรการป้องกันที่เข้มงวด มีเจล แอลกอฮอล์ล้างมือ ผู้รับบริการต้องใส่ หน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า ต้องมีการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลเน้นการใช้สื่อดิจิทัลและ

⁴⁶ อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล, การนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, เข้าถึงเมื่อ 9 มิถุนายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/29/nfe-supervision/>

เทคโนโลยีออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนทั้งในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ การศึกษา
ต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย⁴⁷

สถานการณ์ในช่วงปกติใหม่

ยุค Post-Covid 19 หรือ New Normal คือ ยุคแห่งการปรับตัวผ่านช่วงระยะเวลา
10 ปีหรือระหว่าง พ.ศ. 2564 - 2574 โดยศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด 19 (ศบค.) คาดการณ์ว่า
สังคมไทยสามารถคุมสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อโควิด 19 ได้ภายในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564
โดยตัวเลขของผู้ติดเชื้อจะลดลงจากหลักพันคนไปสู่หลักสิบคนภายในระยะเวลา 5 เดือน (มิถุนายน -
พฤศจิกายน พ.ศ. 2564) ทั้งนี้ เนื่องจากโรคระบาดโควิด 19 มีหลากหลายสายพันธุ์และความรุนแรง
ของสายพันธุ์แตกต่างกัน รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกซึ่งไม่ได้หมายรวมแค่การระบาดของ
โรคระบาดโควิด 19 ยุคแห่งการปรับตัวจึงประกอบไปด้วยหลายปัจจัย⁴⁸

ในปี 2565 สถานการณ์การระบาดทั่วโลกมีแนวโน้มจำนวนผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง
และอัตราการเสียชีวิตลดลงรวมถึงการแพร่ระบาดและความรุนแรงของโรคในท้องถิ่น
นอกราชอาณาจักรมีแนวโน้มลดลงเช่นกัน ประกอบกับจำนวนวัคซีนป้องกันโรคโควิด 19
ในราชอาณาจักรมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนในราชอาณาจักร
ได้รับวัคซีนป้องกันโรคโควิด 19 ในระดับความครอบคลุมสูง ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีภูมิคุ้มกันโรค
เพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น เพื่อให้มาตรการทางกฎหมายสอดคล้องในปัจจุบัน จึงเห็นสมควรยกเลิกประกาศ
กระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563
เพื่อประโยชน์และความเหมาะสมในการเฝ้าระวัง การป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อ อาศัยอำนาจ
ตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 6 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขโดยคำแนะนำของคณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติ
จึงออกประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป โดยยกเลิกโรคติดต่อเชื้อไวรัสโค
โรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) ออกจากชื่อและอาการ
สำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563 ลงนามโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวง

⁴⁷ สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, “นโยบายและจุดเน้น
การดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564,” 22 มกราคม 2564.

⁴⁸ วรากรณ์ สามโกเศศ, “บทบาทของสถาบันการศึกษากับความเสี่ยงของยุคแห่งการ
ปรับตัว,” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 2, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564), 1.

สาธารณสุข⁴⁹ ส่งผลให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งสามารถดำเนินการ จัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ แม้จะพบผู้ติดเชื้อภายในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม แม้ว่า สถานศึกษาจะกลับมาดำเนินงานได้ตามปกติแล้ว แต่ทว่ารูปแบบการใช้ชีวิต รวมทั้งวิถีการทำงาน ของผู้คนได้เปลี่ยนแปลงไป ที่เรียกว่า “ความปกติใหม่” (New Normal) ประกอบกับปัญหา การศึกษาในยุคหลังโควิด-19 ทำให้ผู้บริหารยังคงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยมีภารกิจสำคัญ ทั้งในด้านมาตรการการป้องกัน และควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส ด้านการปรับแนวทางการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้รวมทั้งด้านการบริหารภาวะวิกฤติการบริหารแบบใหม่ที่มีผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ และเตรียมการหลังการยุติการแพร่ระบาด (ยุคชขาด นาหอม, 2564) หรือที่เรียกว่า “ยุคหลังโควิด-19” (Post-COVID-19 era)⁵⁰

ความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่ ไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง แนวทางที่หลายๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรมในช่วงที่มีโรคระบาดไวรัสโควิด 19 ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก จากที่เคยออกจากบ้านเพื่อไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนททุกอย่างที่บ้าน หากมีความจำเป็นต้องออกจากบ้าน ต้องใส่หน้ากากเพื่อป้องกันโรค ต้องเว้นระยะห่างสำหรับบุคคลล้างมือบ่อย ๆ นาน 20 วินาที เช็ดมือด้วยแอลกอฮอล์รวมถึงการปรับเปลี่ยนทางด้านธุรกิจและบริการต่าง ๆ ให้หันต่อสถานการณ์ปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเปิดระบบลงทะเบียนออนไลน์ การใช้ระบบซื้อขายและบริการทางออนไลน์สิ่งนี้เกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิตซึ่งเมื่อจากต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจ ในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็นวิถีชีวิตใหม่ในสังคม ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับชีวิตวิถีใหม่ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในสังคมในสังคมไทยเพื่อตอบสนองวิกฤติโควิด 19 ประกอบด้วย

⁴⁹ “ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 139, ตอนพิเศษ 223 ง (20 กันยายน 2565): 3.

⁵⁰ ยุทธชขาด นาหอม, “การบริหารสถานศึกษาบนฐานความปกติใหม่.” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 เสนอที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 18 สิงหาคม 2564.

1. การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) หมายถึง การอยู่ในบ้านพร้อมทำงาน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในที่อยู่อาศัยของตนเอง ส่งผลต่อความต้องการที่พักอาศัยที่เปลี่ยนไปจากเดิม ที่อาศัยในพื้นที่ที่มีขนาดเล็กอาจจะไม่เพียงพอ จำเป็นต้องการมีพื้นที่ที่สามารถทำอะไรได้หลายหลาก มากยิ่งขึ้น

2. การดำเนินการทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (Online Business) หมายถึง ด้วย พฤติกรรมการบริโภคที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้ส่งผลทำให้ระบบการสั่งซื้อสินค้าและบริการระบบการขนส่งระยะสั้นและการจัดส่งแบบรวดเร็วจะเป็นที่ต้องการและความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลังจากนี้ การขอรับบริการจากผู้บริโภคจะเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพมากยิ่งขึ้น ระบบบริการต้องสร้างความมั่นใจมากขึ้นว่าสินค้าหรือบริการจะต้องมีมาตรฐานปลอดภัย และมีความสะอาด คาดว่าเราน่าจะเห็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการลงทุนของภาคเอกชน ห้างร้านต่าง ๆ หันมาจริงจังกับการทำธุรกิจออนไลน์กันมากขึ้น

3. การเรียนออนไลน์ (Online Learning/Entertainment) หมายถึง การอยู่ในบ้าน สิ่งสำคัญในการพัฒนาและการค้นหาตัวตน สิ่งหนึ่งก็คือ การหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ด้วยการเรียนรู้ซึ่งสามารถเลือกเรียนในช่วงเวลาที่สะดวกได้ตามต้องการสามารถย้อนกลับเพื่อทบทวนเนื้อหาและทำความเข้าใจใหม่ได้และประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การท่องเที่ยวใหม่รูปแบบออนไลน์ เช่น การชมพิพิธภัณฑ์เสมือน (Virtual Museum) การเที่ยว นิทรรศการออนไลน์ (Virtual Exhibitor) และการเข้าชมแกลอรี ชื่อต่าง ๆ (Virtual Gallery) เป็นต้น

4. การให้คำปรึกษาทางการแพทย์และสาธารณสุขแบบออนไลน์ (Online Medical Consulting) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการลงทุนทางด้านสาธารณสุขของประเทศมากกว่าเดิม ระบบสาธารณสุขจะมีแพลตฟอร์มด้านสุขภาพเป็นบริการพื้นฐาน และการป้องกันความเจ็บป่วย จะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นโครงสร้างพื้นฐานของเมืองอาคารบ้านจะต้องมีบริการสุขภาพ และสุขภาพจิตรองรับด้วยการให้คำปรึกษา

5. การลดความเป็นโลกาภิวัตน์ (Deglobalization) หมายถึง เพื่อพึ่งพาการผลิตในประเทศมากขึ้น เนื่องจากอุตสาหกรรมฐานการผลิตต่าง ๆ ของประเทศต้องหยุดชะงักรวมถึง การขนส่งต่าง ๆ ด้วยอีกทั้งการนำเข้าจากอุตสาหกรรมหลายแห่งในต่างประเทศที่เป็นฐานการผลิต จึงหยุดชะงักตามไปด้วยเช่นกัน⁵¹

⁵¹ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, **วช. ผันมือเครือข่ายวิจัย โข้วผลงานวิจัยรับวิถีชีวิตใหม่ New Normal.** เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.naewna.com/relation/509158>

วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง การดำเนินชีวิตตามมาตรการในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม โควิด 19 ประกอบด้วย การสวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า การเว้นระยะห่างทางสังคม การล้างมือด้วยสบู่ และเจลแอลกอฮอล์ การหลีกเลี่ยงแหล่งที่มีผู้คนหนาแน่น และการทำความสะอาดพื้นผิว⁵²

วิถีชีวิตใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่แตกต่างจากในอดีตเนื่องจากมีสถานการณ์บางอย่างส่งผลทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตที่คนในสังคมเคยปฏิบัติกันมาอย่างปกติเดิม ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ เพื่อให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากประเทศไทยเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 มาตั้งแต่ พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน ทำให้ประชาชนเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจำนวนมาก และยังไม่สามารถควบคุมโรคให้สงบลงได้ การที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ประชาชนจึงต้องปรับตัวและใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ เช่น การทำงานหรือทำกิจกรรมที่บ้าน การทำกิจกรรมด้านธุรกิจและการใช้บริการต่าง ๆ เช่น การซื้อของ การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย กิจกรรมด้านบันเทิง การท่องเที่ยว การประชุม การเรียนการสอน การใช้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือออนไลน์มากขึ้น ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการระบาดของโรค และควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้เป็นปกติในชีวิตประจำวัน หากประชาชนจำเป็นต้องเดินทางออกไปทำงานหรือไปทำธุระนอกบ้าน ให้ปฏิบัติตาม⁵³

มาตรการ D-M-H-T-T-A ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัดดังนี้

1. D : Distancing หมายถึง การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล และหลีกเลี่ยงการสัมผัสกับผู้อื่นควรอยู่ห่างจากบุคคลอื่น อย่างน้อย 1.5-2 เมตร เพื่อให้พื้นระยะละอองฝอย หากจำเป็นต้องใกล้ชิดให้สวมหน้ากากอนามัย (Face mask) และใส่เกราะบังหน้า (Face shield) ที่เหมาะสมใช้การติดต่อสื่อสารผ่านทางออนไลน์ หลีกเลี่ยงการไปสถานที่แออัดหรือพื้นที่เสี่ยง หลีกเลี่ยงการสัมผัสจุดเสี่ยงที่สัมผัสร่วมกันบ่อย ๆ หากสัมผัสให้ล้างมือด้วยน้ำและสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์โดยเร็ว หลีกเลี่ยงการใช้ของใช้ร่วมกับผู้อื่น เช่น จาน ชาม ช้อน แก้วน้ำ ผ้าเช็ดตัว ฯลฯ

⁵² ขญานิศ ถีอวานิช และคณะ, ความรอบรู้ด้านสุขภาพและการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ในการป้องกันตนเองจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ของประชาชนที่อาศัยในจังหวัดภูเก็ต, **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ**. 14, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2563), 78.

⁵³ กฤตกร หมั่นสระเกษ, ไร่ไพ หมั่นสระเกษ และเกวลี หมั่นสระเกษ, ชีวิตวิถีใหม่กับเทคนิคการดูแลตนเองเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19, **วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล** 27, 1 : (มกราคม – มิถุนายน 2564), 210.

2. M : Mask wearing หมายถึง การสวมหน้ากากผ้า หรือหน้ากากอนามัยตลอดเวลา การสวมหน้ากากต้องสวมให้ถูกวิธี และล้างมือ ประชาชนทั่วไปสวมหน้ากากผ้า ผู้ป่วยหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทั่วไปให้สวมหน้ากากอนามัย ส่วนบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องดูแลผู้เสี่ยงหรือผู้ป่วยโรคโควิด-19 ให้สวมหน้ากาก N-95 เมื่อมีการทำหัตถการใกล้ชิด ให้ใส่เกราะบังหน้าและอุปกรณ์ป้องกันตนเอง (Personal Protective Equipment : PPE) ครบชุด และควรเปลี่ยนหน้ากากทุกๆ 8 ชั่วโมง กรณีต้องเดินทางโดยขนส่งสาธารณะที่ไม่สามารถเว้นระยะห่างได้ หรือการระบายอากาศไม่ดี ควรสวมหน้ากากตลอดเวลาลดการพูดคุย งดกินอาหารและเครื่องดื่มขณะเดินทาง ร่วมกับล้างมือหรือใช้เจลแอลกอฮอล์และเปลี่ยนหน้ากากทันทีเมื่อออกจากสถานที่นั้น ๆ

3. H : Hand washing หมายถึง การล้างมือให้สะอาด โดยล้างด้วยน้ำสะอาดและสบู่ นานอย่างน้อย 20 วินาที ด้วยสบู่หรือล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์เข้มข้น อย่างน้อยร้อยละ 70 ขึ้นไป ควรล้างบ่อย ๆ โดยเฉพาะก่อนและหลังรับประทานอาหาร ก่อนเข้าบ้าน ก่อนและหลังสัมผัสบริเวณใบหน้า ก่อนและหลังใช้ห้องน้ำและหลังสัมผัสจุดเสี่ยงต่าง ๆ

4. T : Temperature หมายถึง การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย ก่อนเข้าไปใช้บริการ สถานที่ต่าง ๆ ทุกครั้งหรือตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายร่วมกับการสังเกตอาการตัวเองและผู้ใกล้ชิด หากมีไข้สูงมากกว่า 37.5 องศาเซลเซียส ร่วมกับมีอาการผิดปกติในระบบหายใจ ตาแดง ผื่นแดง ถ่ายเหลว ให้รีบปรึกษาแพทย์หรือไปพบแพทย์ทันที

5. T : Testing หมายถึง การให้ความร่วมมือในการตรวจหาเชื้อโควิด 19 หากมีความเสี่ยง เช่น สัมผัสผู้ป่วยโควิด 19 ไปสถานที่เสี่ยงหรือมีอาการผิดปกติเข้าได้กับอาการบ่งชี้สำคัญของโรคโควิด 19

6. A : Application หมายถึง การติดตั้งและใช้แอปพลิเคชันไทยชนะและหมอชนะ ในอุปกรณ์มือถือต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลการเดินทางไปสถานที่ต่าง ๆ ก่อนเข้าและออกสถานที่ทุกครั้ง รวมทั้งใช้ประเมินตนเองผ่านแอปพลิเคชัน Thai Safe Thai ว่ามีความเสี่ยงที่จะแพร่เชื้อ⁵⁴

วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง สถานการณ์ พฤติกรรม การปฏิบัติต่าง ๆ ที่เราไม่คุ้นเคย หรือเคยเป็นสิ่งที่ผิดปกติก่อนหน้านี้แต่กลายมาเป็นมาตรฐานปกติในปัจจุบัน มีดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีควบคู่กับอินเทอร์เน็ตจะเข้ามาใช้ชีวิตมากขึ้นที่จากเดิมมีมากอยู่แล้วแต่ในสังคมยุควิถีชีวิตใหม่สิ่งเหล่านี้จะเข้าไปอยู่ในแทบทุกจังหวะชีวิต

⁵⁴ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, คำแนะนำการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งหรือที่บ้านสำหรับประชาชน, เข้าถึงเมื่อ 23 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://covid19.anamai.moph.go.th/web-upload/.pdf>.

เช่น การทำงานที่บ้าน การซื้อสินค้าออนไลน์ การเรียนออนไลน์ การประชุมออนไลน์ การทำธุรกรรม และการเอ็นเตอร์เทนซีวีดีรูปแบบต่าง ๆ การดูหนัง การฟังเพลง

2. การเว้นระยะห่างทางสังคม ผู้คนในสังคมจะเห็นความสำคัญของการเว้นระยะห่างที่เป็นแนวทางการใช้ชีวิตช่วงวิกฤติโควิด 19 และจะดำเนินชีวิตแบบนั้นต่อไป โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพ และใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสื่อสารและการใช้ชีวิต ลดการปฏิสัมพันธ์ การไปในสถานที่สาธารณะและเน้นการทำกิจกรรมที่บ้านมากขึ้น

3. การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง โดยเกิดความคุ้นชินจากช่วงวิกฤติโควิด 19 ที่ต้องดูแลด้านสุขภาพและความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อการใช้หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์และการล้างมืออย่างถูกวิธีและหมั่นสังเกตตัวเองเมื่อไม่สบายจะยังคงมีต่อไป รวมถึงการใส่ใจสุขภาพ การออกกำลังกายและการทำประกันสุขภาพจะมีแนวโน้มมากขึ้น

4. การสร้างสมดุลชีวิต การมีโอกาสได้ทำงานที่บ้าน ลดจำนวนวันการเข้าออฟฟิศหรือการลดการพบปะผู้คนในสังคม แล้วหันมาใช้ชีวิต และทำงานที่บ้าน ทำให้ผู้คนมองเห็นแนวทางที่จะสร้างสมดุลชีวิตระหว่างอยู่บ้านมากขึ้น และจะเป็นแนวทางในการปรับสมดุลชีวิต ระหว่างเวลาส่วนตัว การงาน และสังคมให้สมดุล⁵⁵

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีตเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้มาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ความปกติใหม่เป็นการปรับวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม หรือการหันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้น นำไปสู่การสร้างสรรค์เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจ และเมื่อเวลาผ่านไปผู้คนในสังคมจะเกิดความคุ้นชินกับพฤติกรรมดำรงชีวิตแบบใหม่ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติไปในที่สุด

⁵⁵ สิริรัตน์ ช่อฉาย, ศึกษาพฤติกรรมชีวิตวิถีใหม่ของนักเรียนในช่วงสถานการณ์ COVID-19, วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์รำไพพรรณี 2,1 (มกราคม - มิถุนายน 2564): 3.

ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่ ไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด 19 ทำให้พฤติกรรมและวิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนไปเนื่องจากต้องปรับตัวให้อยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ให้ได้ กระตุ้นให้เกิดการก้าวกระโดดต่อการใช้งานเทคโนโลยี นอกจากนี้ก็ยังพบว่ายังจะก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำของรายได้มากขึ้นอีกด้วยเนื่องจากคนที่มีรายได้น้อยส่วนใหญ่จะเป็นชนชั้นที่อาศัยแรงงานเป็นหลักจะไม่สามารถปรับตัวเพื่อเอางานไปหาที่อื่นหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานได้โดยง่าย จึงก่อให้เกิดภาวะการตกงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้กลุ่มคนรายได้น้อยจะยิ่งไม่มีรายได้ ส่วนกลุ่มคนที่มีรายได้อ่อนไปจนถึงสูงต้องมีการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย สนับสนุนการทำงาน การศึกษาและธุรกิจ อย่างจริงจังจึงกลับพบว่าผลการทางานดีขึ้น การศึกษาทำให้เด็กกล้าแสดงออกส่วนด้านธุรกิจที่ปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตปกติใหม่ได้จะทำให้ยอดขายผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มขึ้นอันเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นการใช้ชีวิตภายใต้สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ในประเทศไทยที่จะปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนไทยที่แตกต่างไปจากอดีต ทั้งด้านการงาน ด้านการเรียน และด้านธุรกิจ⁵⁶

ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคยหรือในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิมที่จะทำให้ชีวิต สามารถดำเนินต่อไปได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถสรุปการใช้ชีวิตแบบวิถีชีวิตใหม่ ได้ดังนี้ 1) การสวมหน้ากากอนามัย (mask) 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) 3) การล้างมือด้วยสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์ (hand washing) 4) การทำงานออนไลน์ (work from home) 5) การทำธุรกิจออนไลน์ (online business) 6) การเรียนออนไลน์ (e-Learning) 7) การตั้งจุดคัดกรอง(screening) 8) การทำธุรกรรมออนไลน์ (online transaction) 9) การใช้บริการส่งของถึงบ้าน (delivery) 10) การนั่งในร้านแต่ใช้การสั่ง

⁵⁶ ทนงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ฉินนันทน์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ, New Normal วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด 19 การงาน การเรียน และธุรกิจ, **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น** 4, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2563), 383.

กลับบ้านแทน (take home) และ 11) การกักตัว (state quarantine) เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมทางสังคมทุกคนปลอดภัยจากโรคระบาดร้ายแรงได้⁵⁷

ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ จากการเปลี่ยนแปลงไปสู่การดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ (New Normal) จากการระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องมีการป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อ การใช้มาตรการระยะห่างทางสังคม การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย การสวมหน้ากากผ้า หรือหน้ากากอนามัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กลายเป็นวิถีชีวิตใหม่ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการใช้ชีวิตเพื่อให้สามารถดำเนินต่อไปได้สิ่งสำคัญจากนี้ต้องปรับตัวกับการดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ (New Normal) เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด19⁵⁸

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่ คือ การดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ต้องปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการระบาดอย่างเคร่งครัดและปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตเพื่อรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 นอกจากนี้จำเป็นต้องมีการป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อของตนเอง ยังเป็นการช่วยปกป้องผู้อื่นอีกด้วย

การวิจัยอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnographic Future Research)

การวิจัยอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnographic Future Research : EFR) เป็นระเบียบวิธีอนาคตเชิงวัฒนธรรมที่พัฒนาขึ้นตั้งแต่ พ.ศ.2519 โดยศาสตราจารย์เกียรติคุณโรเบิร์ต บี. เท็กซ์เตอร์ (Prof. Emeritus Robert B. Textor) มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา แต่เดิมนักวิจัยอนาคตมักใช้วิธีการเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานเชิงปริมาณในอดีตและปัจจุบันเพื่ออธิบายสภาพการณ์ที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ตัวอย่างเช่น วิธีการฉายภาพ (Projection) และการพยากรณ์ (Forecast) เป็นต้น EFR เป็นการวิจัยอนาคตเชิงคุณภาพและเป็นการหนึ่ง

⁵⁷ ฉันทนันท์ สมบูรณ์รัตน์โชค และวิสันต์ ลมไธสง, การบริหารแบบไร้ ผู้บริหาร : รูปแบบองค์กรธุรกิจยุควิถีชีวิตแบบ NEW NORMAL, วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี 7, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2564), 199.

⁵⁸ รังสฤษฏ์ แวดือราแม, ระวี แก้วสุกใส, พรทิศา คงคุณ อัจฉมา สุวรรณกาญจน์ และกรรณภา ไชยประสิทธิ์, ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และการรับรู้กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ New Normal เพื่อการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้ 8, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564), 82.

ของการวิจัยแบบชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnography research – ER) ในขณะที่การวิจัยแบบ ER มุ่งศึกษาวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมจากอดีต รวมทั้งศึกษาถึงความเป็นจริงของสภาพปัจจุบันหรือความเป็นจริงในอดีตของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้น การวิจัยแบบ EFR มุ่งศึกษาถึงภาพอนาคตของวัฒนธรรมหนึ่งในขอบเขตเวลาหนึ่งที่กำหนดขึ้นในอนาคต วิธีวิจัยแบบ EFR ไม่สามารถอธิบายความจริงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นจริงในอนาคตเป็นสิ่งที่เป็นไปได้และเป็นเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้น แม้ว่าภาพอนาคตบางภาพอาจกลางเป็นจริงได้และภาพอนาคตอาจมีอิทธิพลต่ออนาคตที่น่าเกิดขึ้นได้ของสังคมนั้น ๆ⁵⁹

เท็กซ์เตอร์ได้ทำโครงการวิจัยแบบ EFR ในประเทศไทยจำนวน 4 เรื่อง เรื่องแรกเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรมไทยโดยการสัมภาษณ์นักศึกษาไทยที่ศึกษาอยู่ในรัฐแคลิฟอร์เนียใน พ.ศ. 2520 ต่อมาใน พ.ศ.2524 ได้ทำการวิจัยเรื่องที่สองร่วมกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับภาพอนาคตทางสังคมวัฒนธรรมไทย ใน พ.ศ. 2531 ได้ทำการวิจัยเรื่องที่สามเกี่ยวกับระดับอุดมศึกษา และใน พ.ศ.2534 ได้ทำการวิจัยเรื่องที่สี่ เรื่อง “ทางสายกลางของสังคมไทยในอนาคต : เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม”⁶⁰

บทความนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญในการวิจัยแบบ EFR ซึ่งประกอบด้วย

1. ความหมายของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยแบบ EFR
 2. องค์ประกอบทั่วไปในการวิจัยแบบ EFR
 3. การสัมภาษณ์แบบ EFR
 4. การค้นหาแบบแผนของคำตอบ
 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
 6. การแปลผลข้อมูล
 7. การเขียนรายงาน
1. ความหมายของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยแบบ EFR

- 1.1 การวิจัยอนาคต (Futures research, FR) มนุษย์มีความต้องการที่จะล่วงรู้อนาคต

⁵⁹ Textor, R. B., *Ethnographic future research, A short history*, (2008), 8-15, อ้างถึงใน ชาตรี มูลสถาน, “การวิจัยอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณนา,” วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน 16,2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2553): 2-5.

⁶⁰ Textor, R. B., *The E.F.R interview: Practical suggestions based on Dr.Sippanondha Ketudat’s” The middle path for the future of Thailand,”* (August 2008), 3.

จึงเกิดศาสตร์เกี่ยวกับอนาคต เช่น การพยากรณ์ การทำนายโชคชะตาราศีและโหราศาสตร์ แต่การวิจัยอนาคตหรืออนาคตศึกษาซึ่งใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจอนาคตให้ดีขึ้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้

เท็กซ์เตอร์ได้ให้ความหมายของการวิจัยอนาคตโดยทั่วไปอย่างกว้าง ๆ ว่าหมายถึงการศึกษาที่มีระบบแบบแผนเกี่ยวกับทางเลือกในอนาคตที่ชนกลุ่มหนึ่งหรือสังคมหนึ่งคิดว่าเป็นไปได้ หรือน่าจะเกิดขึ้นได้หรือ หรือน่าจะเป็นไปได้สำหรับตนการวิจัยอนาคตมีเป้าหมายเพื่อบรรยายทางเลือกในอนาคตที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไปได้สำหรับประชากรกลุ่มหนึ่ง เพื่อพิจารณาทบทวนระดับความรู้ (หรือความไม่รู้) ของคนเกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ เพื่อชี้ให้เห็นถึงผลกระทบหรือผลอันอาจจะเกิดขึ้นที่อาจเกิดขึ้นจากอนาคตที่เป็นไปได้ นั่น ๆ เพื่อเตือนให้ทราบล่วงหน้าถึงอนาคตอันไม่พึงปรารถนาที่อาจจะเกิดขึ้นได้นั้น และทำให้เข้าใจกฎเกณฑ์ของกระบวนการเปลี่ยนแปลง

1.2 วัฒนธรรม (Culture) เท็กซ์เตอร์ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมอย่างกว้าง ๆ ว่าหมายถึง มาตรฐาน (Standards) ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีรูปแบบสอดคล้องกัน มีลักษณะค่อนข้างถาวรและเป็นแบบแผนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือสิ่งซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรม และลักษณะเฉพาะของกลุ่มชนเป็นมาตรฐานที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเช่นนั้นขึ้น มาตรฐานเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มชนนั้นในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่สิ่งที่ตนอยู่คืออะไรสิ่งที่น่าจะเกิดขึ้นได้หรือสามารถเป็นไปได้ ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้นเป็นอยู่ว่าเป็นอย่างไรและน่าจะเป็นอย่างไร บุคคลควรจะทำอย่างไรต่อสิ่งนั้นและควรจะทำอย่างไรต่อสิ่งที่น่าจะเกิดขึ้นนั้น และบุคคลจะทำกระทำการนั้นอย่างไร

การวิจัยอนาคตเชิงวัฒนธรรม (Cultural Futures research : CFR) การวิจัยอนาคตเชิงวัฒนธรรมเป็นสาขาหนึ่งของการวิจัยอนาคตที่ใช้แนวความคิดหลักของวัฒนธรรม (หรือ “ระบบวัฒนธรรม” หรือ “ระบบสังคมวัฒนธรรม) อย่างค่อนข้างตรงไปตรงมา อย่างเด่นชัดอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามหลักวิชาการ โดยอย่างน้อยต้องมีความพยายามที่สังเกตได้โดยใช้แบบจำลองหรือตัวแปร ซึ่งแสดงความเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมวัฒนธรรมที่เกิดจากเวลาหนึ่งไปสู่อีกเวลาหนึ่ง CFR ให้ความสนใจต่อตัวแปรทั้งที่เป็นวัฒนธรรมและไม่เป็นวัฒนธรรม เนื่องจากถือว่าระบบทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ที่ไม่ใช่วัฒนธรรม ⁶¹

⁶¹ Textor, R. B., Introduction, in S. Ketudat. **The middle path for the future of Thailand : Technology in harmony with culture and environment**, Honolulu, Hawaii, Institute for culture and Communication, East-West Centre, เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.stanford.edu/rbtextor/>, 140-141.

1.3 ภาพอนาคต (Scenario) การสร้างภาพอนาคตหรือการสร้างมโนทัศน์แห่งอนาคต เป็นหัวใจของการสัมภาษณ์แบบ EFR ในการสร้างภาพอนาคตจะคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้ 1) อะไรจะเกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้น หรือจะเกิดขึ้นภายในขอบเขตเวลาที่กำหนดไว้ในอนาคต 2) กระบวนการ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพการณ์หนึ่งไปยังสภาพการณ์หนึ่งนั้นมีลักษณะอย่างไร

2. องค์ประกอบทั่วไปในการวิจัยแบบ EFR เท็กซ์เตอร์ กล่าวถึงองค์ประกอบทั่วไปซึ่งใช้ในการสัมภาษณ์และการวิจัยแบบ EFR ทุกครั้งว่ามีองค์ประกอบ 6 ประการต่อไปนี้

2.1 การกำหนดกลุ่มประชากร (Populations) ตัวอย่างเช่นนักศึกษาในมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งเป็นกลุ่มประชากรหลักที่เป็นเป้าหมายโดยตรงในการวิจัย เนื่องจากกลุ่มนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนั้น ดังนั้นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยแห่งนั้นจึงเป็นประชากรที่เกี่ยวข้องในการศึกษาด้วย

2.2 การกำหนดขอบเขตเวลาในอนาคต (Horizontal year) หมายถึงปีในอนาคตที่กำหนดไว้ในการสร้างภาพอนาคต โดยควรเป็นปีในอนาคตที่อยู่ไกลพอที่จะเกิดความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญได้ เช่น ระยะเวลาสิบหรือยี่สิบปีข้างหน้า ควรอยู่ในอนาคตมากกว่าระยะเวลาสามหรือห้าปี แต่ไม่ควรอยู่ในอนาคตที่ใกล้เกินกว่าที่จะจินตนาการถึงกลุ่มประชากรในยุคนั้น ๆ ได้ว่าเป็นอย่างไร

2.3 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง (Driving forces) หมายถึงพลังสำคัญจะเกิดขึ้นและเป็นพลังที่สามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อกลุ่มประชากรที่ศึกษา ยกตัวอย่างเช่น ภาวะโลกร้อน โลกาภิวัตน์ พลังงานหมุนเวียน ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร

2.4 มิติทางวัฒนธรรม (Domains) หมายถึง สภาพการณ์ของกลุ่มประชากรและวัฒนธรรมที่ศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่กล่าวมา ตัวอย่างเช่น มิติในด้านพลังงาน เศรษฐกิจ การเมือง สื่อสารมวลชน การศึกษา โครงสร้างสังคม และ ค่านิยม

2.5 ข้อสมมติฐานเบื้องต้น (Continuity assumption) หมายถึง ข้อสมมติของการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องของประชากรที่ศึกษา ยกตัวอย่างเช่น ในอนาคตประเทศไทยยังคงเป็นรัฐอิสระ จะไม่มีสงครามนิวเคลียร์หรือสงครามเคมีอื่นที่ก่อให้เกิดการทำลายล้างใหญ่โตทั่วทั้งโลก เป็นต้น

2.6 จริยธรรมในการวิจัย (Ethical implication) ได้แก่ ระบุหลักการด้านจริยธรรมในการวิจัยของผู้วิจัยและหน่วยงานที่วิจัยและการไม่ก่อความเสียหายใด ๆ (Avoid doing harm)

ผู้เขียนมีประสบการณ์ในการใช้วิธีการวิจัยแบบ EFR ในการทำดัชนีพันธะเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทยใน พ.ศ.2563” ในด้านการสัมภาษณ์แบบ EFR การค้นหาแบบแผนของคำตอบ การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลและการเขียนรายงานมีดังนี้

3. การสัมภาษณ์แบบ EFR การสัมภาษณ์แบบ EFR เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่ง

ออกแบบมาเพื่อช่วยขยายจินตนาการในการสร้างอนาคตโดยลดการติดยึดกับเจตคติเฉพาะกาล (Tempocentrism) ของผู้ให้สัมภาษณ์ วิธีการสัมภาษณ์แบบ EFR เป็นการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการแบบตัวต่อตัว มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเป็นระบบ คำถามมีลักษณะปลายเปิด วางแนวทางการสัมภาษณ์อย่างกว้าง ๆ และยึดถือความยืดหยุ่นผู้เขียนจะขอกกล่าวถึงรายละเอียดเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

3.1 เป้าหมายของการสัมภาษณ์แบบ EFR เป้าหมายของ EFR คือการทำให้สภาพการณ์ที่เป็นจริงดีขึ้นโดยที่ 1) การมีมโนภาพแห่งอนาคตที่ดีขึ้นทำให้มีการวางแผนที่ดีขึ้น 2) การวางแผนงานที่ดีขึ้นทำให้มีการดำเนินการที่ดีขึ้น ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปจะส่งผลทำให้ 3) สร้างโอกาสให้เพิ่มมากขึ้นในการที่จะมีอนาคตที่ดีกว่า ทั้งนี้การเพิ่มโอกาสอาจจะไม่ใช่หลักประกันถึงผลที่จะเกิดขึ้นจริงเนื่องจาก EFR ไม่สามารถประกันว่าจะทำให้เกิดผลจริงตามผลการวิจัยได้ นอกจากนี้แม้จะได้ผลการวิจัยที่ดีมีคุณภาพจากโครงการ EFR แต่อาจไม่ทำให้เกิดแผนงานที่ดี หรือแผนงานดี ๆ ที่กำหนดขึ้นมาอาจไม่นำมาซึ่งการดำเนินงานที่ดีก็ได้ นอกจากนี้แม้มีการดำเนินที่ดี แต่สภาพการณ์ของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและสภาพแวดล้อมอาจเป็นอุปสรรคขัดขวางไม่ให้อุปสรรคผลที่ดีก็ได้

3.2 หลักการในการสัมภาษณ์แบบ EFR หลักการที่สำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ การวางแผนทางการสัมภาษณ์ไว้อย่างกว้าง ๆ และยืดหยุ่น การกำหนดหัวข้อสัมภาษณ์กว้าง ๆ ไว้ก่อนก็เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสามารถเปรียบเทียบได้ กระตุ้นให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างเสรีและต่อเนื่อง สร้างภาพอนาคตที่น่าจะเป็นจริงได้ไม่ใช่ภาพที่เป็นไปไม่ได้ ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์จะเป็นผู้กำหนดว่าเส้นแบ่งของความคิดฝันกับสิ่งที่จะเป็นไปได้อยู่ที่ใด ไม่ใช่ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้กำหนด EFR เน้นสร้างปฏิสัมพันธ์แบบสร้างสรรค์ระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์มากกว่าในการวิจัยแบบอื่น ผู้ให้สัมภาษณ์จะมีส่วนร่วมตรวจแก้ไขรายงานการสัมภาษณ์และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ ในการสร้างบรรยากาศที่ดีผู้สัมภาษณ์อาจต้องให้คำอธิบายซ้ำหรือใช้คำพูดใหม่ในการอธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมทั้งใช้การตีความและยกตัวอย่าง เทคนิคที่สำคัญคือการให้ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้ควบคุมการสัมภาษณ์ ทำให้เขาเห็นว่า EFR เป็นประสบการณ์แปลกใหม่ที่นำตื่นตื่นผู้สัมภาษณ์ยอมรับความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์โดยไม่แสดงความเห็นส่วนตัวของตน⁶² นอกจากนี้ต้องกระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์ลดเจตคติเฉพาะกาล (Reduced tempocentrism)

เจตคติเฉพาะกาลเป็นสภาพซับซ้อนทางจิตวิทยาวัฒนธรรมที่จำกัดความคิดของบุคคล ด้วยกรอบของเวลาจนขาดความคิดที่กระจ่างแจ้งที่จะเตรียมตัวให้พร้อมต่อการเผชิญอนาคต การลด

⁶² Textor, R. B., *A Handbook on ethnographic futures research*, 3rd Ed.

เจตคติเฉพาะกาลทำได้โดยการกระตุ้นผู้ให้สัมภาษณ์ลอคอคติหรือความคิดที่คิดไว้ก่อนอันเนื่องการมองเฉพาะช่วงระยะเวลาแต่ให้สามารถคิดถึงอนาคตที่ไกลออกไป เพื่อช่วยทำให้หลุดจากการติดยึดกับเหตุการณ์ในช่วงเวลาปัจจุบันและลดการติดยึดกับชาติพันธุ์ ช่วยผู้ให้สัมภาษณ์ให้สามารถสร้างภาพอนาคตที่เป็นจริงสามารถทำได้โดยการไม่ถามคำถามที่ขัดแย้งมากนักเพื่อเป็นการกระตุ้นผู้ให้สัมภาษณ์ ควรถามอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การกล่าวถึงโอกาสหรือปัญหาใหม่ ๆ ระบุถึงสิ่งที่คาดการณ์ถึงอย่างเป็นเหตุเป็นผล รวมทั้งเป็นข้อเสนอถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายระยะสั้นเพื่อส่งผลให้เกิดอนาคตที่พึงปรารถนามากที่สุดในอนาคตระยะกลางและระยะยาว

3.3 การสร้างภาพอนาคตแง่ดี (The optimistic scenario) เมื่อเริ่มต้นการสัมภาษณ์ ควรเริ่มด้วยการให้ผู้ให้สัมภาษณ์นึกถึงภาพในอนาคตซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะของพฤติกรรมหรือสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ ในปีที่กำหนด เนื่องจากภาพในอนาคตอาจมีหลากหลายมาก จึงให้ผู้ให้สัมภาษณ์สมมติจุดตามแนวนอนเป็นเส้นตรงเส้นหนึ่งที่มีจุดเรียงจาก 1 – 100 จากซ้ายไปขวาและใช้จุดต่าง ๆ แทนภาพอนาคตในอนาคตในปีกำหนด เช่น หากมีกาลอนาคตจากอันดับ 1 – 100 ให้ภาพแง่ร้ายที่สุดอยู่ในจุดหมายเลข 1 ภาพอนาคตในอันดับ 50 จะเป็นภาพอนาคตแบบกลาง ๆ ที่ไม่ใช่ภาพแง่ดีหรือแง่ร้าย ภาพอนาคตแง่ดีอาจจะอยู่ที่จุด 85 เพื่อไม่ให้เป็นภาพอนาคตแง่ร้ายที่สุดผู้สัมภาษณ์จะต้องย้ำว่าภาพอนาคตที่พึงประสงค์ (Desirability) หมายถึงสิ่งที่เป็นไปได้ตามความเห็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์เท่านั้น ไม่จำเป็นต้องเหมือนกับภาพอนาคตในความเห็นของผู้อื่น จากนั้นก็ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายภาพอนาคตในแง่ดีตามที่เขาเองเห็นว่าเป็นไปได้ในอันดับที่ 85 เทคนิคสำคัญที่ใช้คือสร้างภาพอนาคตโดยสมมติว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้เข้าไปอยู่ในเวลาในอนาคตแล้วและกำลังมองย้อนหลังมาสู่ปีที่กำลังทำการสัมภาษณ์ (Back-casting) และให้ใช้เทคนิคบทบาทสมมติ (Dramatisation) ว่าเป็นการสร้างภาพอนาคตโดยการมองย้อนหลังจากปีที่กำหนดในอนาคตเพื่อลดเจตคติเฉพาะกาล

เท็กซ์เตอร์แนะนำว่าผู้สัมภาษณ์ควรใช้คำง่าย ๆ แทนคำว่าวัฒนธรรมในการสัมภาษณ์ แทนการใช้นิยามแบบวิชาการ ตัวอย่างเช่น วิธีชีวิตโดยรวมในระยเวลานั้น รูปแบบและมาตรฐานโดยรวมของกลุ่มประชากรจะใช้ชีวิตอยู่ในปีนั้น ทางชีวิต สภาพความเป็นอยู่ความเป็นไป เป็นต้น

3.4 การสร้างภาพอนาคตแง่ร้าย (The pessimistic scenario) เมื่อทำการสัมภาษณ์ ภาพอนาคตแง่ดีเสร็จแล้ว ลำดับต่อไปคือการสร้างภาพอนาคตแง่ลบโดยการทบทวนภาพอนาคตจากลำดับที่เป็นแง่ร้ายที่สุดจนถึงลำดับที่เป็นแง่ดีที่สุดในอันดับ 1-100 ในลักษณะเหมือนเดิมกับที่ได้กล่าวถึงเมื่อได้เริ่มสัมภาษณ์ ต่อจากนั้นขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายถึงภาพอนาคตที่น่าจะเกิดขึ้นในลำดับที่ 15 ซึ่งไม่ใช่อนาคตที่เลวร้ายที่สุดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ แต่เป็นอนาคตที่ไม่พึงปรารถนา หลังจากนั้นให้ใช้วิธีการเดียวกันเหมือนกับการสัมภาษณ์ภาพอนาคตแง่ดีรวมทั้งใช้เทคนิค Back-casting และ Dramatisation โดยต้องระมัดระวังไม่ให้เป็นการถามแบบชี้หน้า โดยปกติจะใช้เวลาสัมภาษณ์เกี่ยวกับ

อนาคตแง่ร้ายสั้นกว่าในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี เช่น อาจใช้เวลาจนถึง 3 ชั่วโมงในการพูดถึงอนาคตแง่ดี แต่อาจใช้เวลาเพียง 15 นาทีในการกล่าวถึงภาพอนาคตแง่ร้าย อย่างไรก็ตาม นักวิจัยต้องใช้กลยุทธ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับอนาคตเชิงลบเท่าที่จำเป็นตามที่เขาเต็มใจจะให้ข้อมูล เพื่อให้ได้รายละเอียดใกล้เคียงกับภาพอนาคตแง่ดีโดยไม่ต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ให้สัมภาษณ์

3.5 ภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (The most probable scenario) ขั้นตอนนี้เป็น การเปลี่ยนประเด็นจากอนาคตที่ปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาเป็นประเด็นเกี่ยวกับอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นอนาคตที่พึงประสงค์หรือไม่ก็ตาม เป็นการสอบถามถึงระบบความคิดและการคาดการณ์ คำถามหลักในที่นี้คือ “ถ้ามีภาพอนาคตจำนวน 100 ทางเลือกจากภาพอนาคตทางเลือก ภาพอนาคตเช่นไรที่น่าจะเกิดขึ้นมากที่สุด” ในขั้นตอนนี้จะเป็นการมองไปสู่อนาคตไม่ใช่การมองย้อนเวลามาสู่ปัจจุบันอีกต่อไป ผู้สัมภาษณ์อาจต้องใช้คำถามเจาะลึกเพื่อให้ได้ภาพวัฒนธรรมในอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้ เท็กซ์เตอร์เห็นว่าการเริ่มสัมภาษณ์จากภาพอนาคตแง่ดีก่อนแล้วตามด้วยภาพอนาคตแง่ลบจากนั้นจึงถามถึงอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุดเป็นเทคนิคที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดจินตนาการ

3.6 การปิดการสัมภาษณ์ หลักจากที่ได้สร้างอนาคตทั้งสามภาพและเปิดโอกาสเพิ่มเติมและแก้ไขข้อความต่าง ๆ ที่ได้ให้สัมภาษณ์มาแล้ว ผู้สัมภาษณ์ควรถามคำถามเพิ่มเติมว่าผู้ให้สัมภาษณ์หรือหน่วยงานของผู้ให้สัมภาษณ์ควรมีแนวทางหรือใช้ยุทธศาสตร์อย่างไรเพื่อทำให้เกิดภาพอนาคตแง่ดีที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การดำเนินการเพื่อสร้างอนาคตในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ควรทบทวนขั้นตอนในการเขียนบทสรุปคำสัมภาษณ์ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์จะตรวจสอบแก้ไขและจะเป็นบันทึกที่ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการทบทวนความก้าวหน้าของแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจมีผลทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีในอนาคตได้ ขั้นตอนต่อไปคือการค้นหาแบบแผนของคำตอบจากภาพอนาคตทั้งหมดที่ได้รับการเห็นชอบจากผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว

4. การค้นหาแบบแผนของคำตอบ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยควรอ่านบันทึกการถอดเทปทั้งหมด และอ่านภาพอนาคตทั้งหมดในคราวเดียวหลาย ๆ รอบก่อนเพื่อให้ได้ภาพโดยรวม จากนั้นจึงทำการค้นหาข้อความสำคัญ ค้นหาคำตอบที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน ค้นหาคำตอบที่เป็นความเห็นส่วนใหญ่หรือความเห็นส่วนน้อย จัดกลุ่มจำแนกคำตอบที่ได้รับในแต่ละหัวข้อเมื่อพิจารณาเห็นว่าข้อมูลที่ได้รับมีความอึดอัดตัวจัดการข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ครบถ้วนว่าควรนำเสนอในผลการวิจัยหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้แบบแผนเหมือนกันที่ปรากฏในคำตอบมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไปถือเป็นความเห็นของคนส่วนใหญ่ (Commonality as a modal position) สำหรับรูปแบบเหมือนอื่น ๆ ที่เหลือร้อยละ 20 ถือเป็นคำตอบที่เป็นความเห็นของคนส่วนน้อย (Minority position) ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถเปรียบเทียบคำตอบและประมวลผลได้ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยควรกำหนดรูปแบบการนำเสนอภาพอนาคต

ว่าจะนำเสนอตามลำดับจากภาพแง่ดีก่อนหรือว่าจากภาพแง่ร้ายก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วนสามารถเปรียบเทียบและประมวลผลได้ ผู้วิจัยควรแบ่งการสัมภาษณ์เป็นสองกลุ่มเป็นอย่างน้อย เมื่อพิจารณาเห็นว่าได้ข้อมูลที่มีความอึดตัวจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มแรกแล้ว ควรทบทวนบันทึกการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาว่าควรถามคำถามเจาะลึกเพิ่มเติมในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่สองอย่างไร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่สองควรมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มแรก ตัวอย่างเช่น ในการวิจัยของผู้เขียน ผู้เขียนมีความเห็นว่าได้ข้อมูลที่มีความอึดตัวเมื่อได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 12 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้เขียนได้ทำการสัมภาษณ์จนได้จำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มแรกรวม 17 คน จากนั้นได้ทำการค้นหาแบบแผนของคำตอบและเพิ่มคำถามแบบเจาะลึกในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่สองจำนวน 8 คน รวมเป็นจำนวนผู้ให้ข้อมูล 25 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลได้ในขั้นตอนนี้คือข้อมูลที่มีการจำแนกตามข้อความสำคัญ (Significant statements) ซึ่งได้นำมาจัดกลุ่มเป็นหัวข้อ (Category) เปรียบเทียบคำตอบเบื้องต้นในระหว่างกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ ระบุข้อมูลที่ต้องการทราบเพิ่มเติมซึ่งต้องการคำตอบจากการถามแบบเจาะลึกในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่สอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยควรดำเนินการโดยคำนึงถึงบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมของข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ ประกอบด้วยและดำเนินการหลังการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลกลุ่มแรก เมื่อพิจารณาเห็นว่าข้อมูลที่มีอึดตัวเพียงพอที่จะเริ่มการวิเคราะห์ข้อมูลและระบุแนวคำถามที่ต้องการแบบล้วงลึก (Probe) จากนั้นจึงเขียนโครงร่างรายงานฉบับแรกเพื่อจะช่วยให้ทราบว่ายังคงมีช่องว่างของข้อมูลใดที่ต้องเพิ่มเติม หลักจากนั้นจึงทำการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่สอง แล้วจึงทำการวิเคราะห์ แปลผล และเขียนรายงานผลการวิจัย

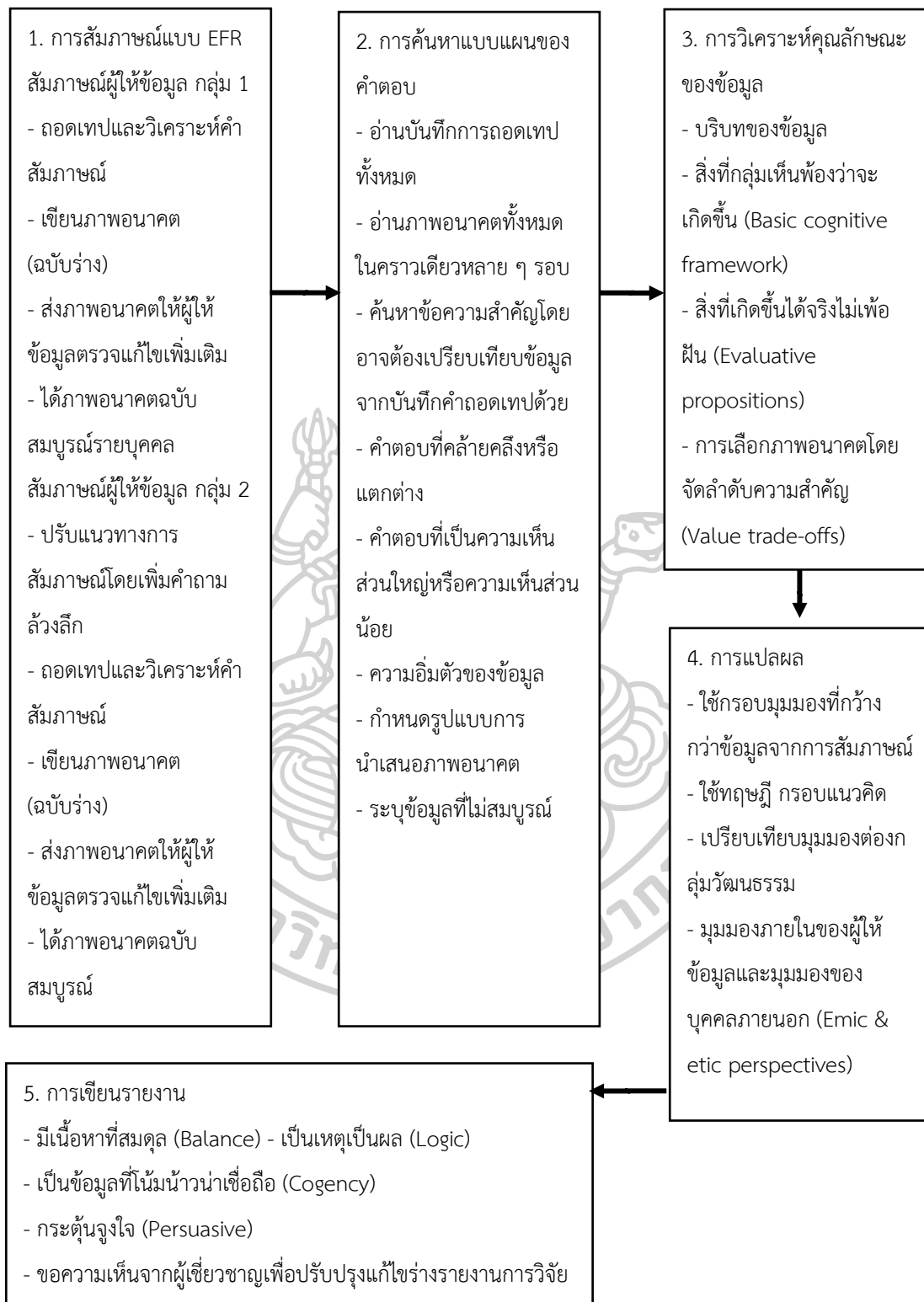
การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์แปลผลและการเขียนรายงานในการวิจัยแบบ EFR เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการเกี่ยวเนื่องโดยไม่แยกจากกันอย่างเด็ดขาดโดยต้องพิจารณาข้อมูลว่าเป็นข้อมูลที่กลุ่มเห็นพ้องว่าจะเกิดขึ้น (Basic cognitive framework) เป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้ภายใต้เงื่อนไขหนึ่ง (Cognitive propositions) หรือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จริงไม่เพ้อฝัน (Evaluative propositions) และเป็นการเลือกภาพอนาคตโดยจัดลำดับความสำคัญ (Value trade-offs)

ในขณะที่ทำการสัมภาษณ์และเขียนร่างรายงานที่กล่าวมาผู้วิจัยจะให้ความสำคัญว่าข้อมูลที่ได้รับความหมายต่อตัวผู้วิจัยอย่างไร ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยสนใจว่าข้อมูลที่ได้รับจะมีความหมายต่อผู้อ่านผลงานวิจัยอย่างไร จะดูว่าข้อมูลที่ควรปรากฏอยู่ในบันทึกการสัมภาษณ์แต่ยังขาดไป ทำการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกลุ่มวัฒนธรรม วิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดต่าง ๆ และเพื่อนำไปสู่การทำให้เป็นทฤษฎี สิ่งที่ทำหายในขั้นตอนนี้คือการที่ต้องจำแนกระหว่างภาพอนาคตที่น่าจะเกิดหรือเป็นภาพ

อนาคตที่สามารถเกิดขึ้นได้หรือเป็นภาพอนาคตที่พึงประสงค์ การจำแนกว่าข้อมูลนั้นเป็นข้อมูลเชิง
ความคิดเห็น (Cognitive) หรือเป็นข้อมูลเชิงประเมิน (Evaluative) โดยพิจารณาว่าเป็นมุมมองจาก
ทัศนะของผู้ให้ข้อมูลเองจากการสัมภาษณ์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมซึ่งเป็นมุมมอง
ของบุคคลภายนอก รวมทั้งต้องแปลผลโดยพิจารณาจากมุมมองทางทฤษฎี และจากกรอบแนวคิดใน
การวิจัยด้วย ขั้นตอนต่อไปคือการเขียนรายงานการวิจัย

6. การเขียนรายงาน ผู้วิจัยยึดหลักการในการเขียนรายงานการวิจัยว่าต้องมีเนื้อหาที่
สมดุล (Balance) เป็นข้อมูลที่โน้มน้าวน่าเชื่อถือ (Cogency) เป็นเหตุเป็นผล (Logic) กระตุ้นจิตใจ
(Persuasive) สรุปวิธีการนับจากการสัมภาษณ์จนถึงการเขียนรายงานได้ตามภาพที่ 2





แผนภูมิที่ 2 การสัมภาษณ์แบบ EFR การค้นหาแบบแผนของคำตอบ การวิเคราะห์คุณลักษณะของข้อมูล การแปลผล และการเขียนรายงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ขวัญจิรา เจ็กภูเขียว ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการระบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ได้กำหนดให้มีกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อน ประสานงาน เร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาในจังหวัด และใช้กระบวนการนิเทศ การศึกษาเชิงกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการตรวจราชการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ 2. แนวทางการบริหารจัดการระบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการมีทั้งหมด 44 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการระบบการนิเทศการศึกษา มี 5 แนวทาง 2) ด้านบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มี 20 แนวทาง และ 3) ด้านกระบวนการนิเทศ การศึกษามี 19 แนวทาง⁶³

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา โดยภาพรวมอาจารย์นิเทศและผู้บริหารที่เลี้ยงเห็นว่ามีผลสำเร็จตามผลลัพธ์การเรียนรู้ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching คือ ควรมีการเสริมประสบการณ์ โดยการสอนแนะจากผู้บริหารมืออาชีพ เพราะเป็นศิลปะทางการบริหารที่จำเป็น แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ได้แก่ 1) ควรกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) ต่อผู้รับการโค้ชรายบุคคล เน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิดสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะกระบวนการบริหาร และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ควรตรวจสอบสภาพจริง (Reality checking) ของผู้รับการโค้ชว่าจำเป็นต้องพัฒนาในประเด็นใดบ้าง 3) ควรกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริง และการตอบสนองต่อเป้าหมายของการโค้ช 4) ควรกำหนด

⁶³ ขวัญจิรา เจ็กภูเขียว, “การบริหารจัดการระบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), บทคัดย่อ.

แนวทางสู่ความสำเร็จ และ 5) ควรประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาด้วยการประเมินตามสภาพจริง รายบุคคล ข้อเสนอแนะควรนำผลการศึกษาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ไปใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพต่อไป⁶⁴

บุญสุพร เฟ็งทา ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า 1. การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการนิเทศงาน 2) ความพร้อมของผู้นิเทศ 3) เทคนิคการนิเทศงาน 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5) ภาวะผู้นำ 6) เสริมพลังอำนาจ และ 7) เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ 2. รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นความสัมพันธ์ของ พหุองค์ประกอบซึ่งมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี ของการวิจัย 3. ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์⁶⁵

พวงอ้อย ไชยดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า 1) สภาพการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) ความมุ่งหมาย (3) แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนนิเทศแบบสอนแนะ 3.2) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 3.3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 3.4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (4) กลไกในการบริหาร

⁶⁴ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน, *URU Journal of Integrated for Development* 12, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565), 1-2.

⁶⁵ บุญสุพร เฟ็งทา, “รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565), บทคัดย่อ.

จัดการ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นได้ อยู่ในระดับมากที่สุด⁶⁶

งานวิจัยต่างประเทศ

เกรย์ (July Gray) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การสอนแนะและการให้คำปรึกษาความเป็นผู้นำ พบว่า การสอนแนะและการให้คำปรึกษาความเป็นผู้นำเป็นรูปแบบที่ผู้ทำหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ ซึ่งหน่วยงานเบื้องบนควรสนับสนุน การส่งเสริมและ พัฒนารูปแบบของผู้ทำหน้าที่ให้พร้อมที่จะสอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching & Mentoring) โดย มุ่งสร้างทักษะให้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะความพร้อมในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งจะสอนงาน มีมาตรฐาน ในวิชาชีพ เข้าใจเป้าหมายการทำงาน มีการเรียนรู้ร่วมกันและมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ⁶⁷

บลาสซ์ซัค (Blaszczak) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การสอนแนะและให้คำปรึกษา เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการจูงใจพนักงาน เพื่อพัฒนาความสามารถในระดับมืออาชีพ พบว่า การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน ให้คำปรึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาพนักงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยใช้ประสบการณ์ของพี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถ ส่วนบุคคล เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะความรู้และการแบ่งปัน ความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้น การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนรู้งานเชื่อมั่น ศรัทธาในตัว พี่เลี้ยงและพร้อมที่จะพัฒนางาน อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จมีผลงานที่น่าเชื่อถือและ เกิดการเรียนรู้การทำงานระหว่างคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่⁶⁸

⁶⁶ พวงอ้อย ไชยดี, “การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับ สถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” วารสารมหาวิทยาลัยมกุฎราช วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด 11, 1(มกราคม-มิถุนายน 2565), 578-590.

⁶⁷ July Gray, Leadership coaching and mentoring: A research-based model, University Council for Educational Administration Annual Conference. 17(2016), 1-26.

⁶⁸ Iwona Blaszczak, “coaching and mentoring as one of the most effective instruments motivating employees to develop their professional competences— illustrated by a description of the academy of corporate mentoring’s work”, accessed 23-25 August, 2014, available form <https://core.ac.uk/download/pdf/324275874.pdf>

เฮลาลี และ มูเฮีย (Hilali and Mughairi) ได้ศึกษา การชี้แนะและให้คำปรึกษา แนวคิด และแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะ : มุมมองทางทฤษฎี พบว่า การชี้แนะและให้คำปรึกษา เป็นการช่วยเหลือเพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนงานจะต้องคอยอำนวยความสะดวก สนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนางาน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการสอนแนะมีทักษะทางวิชาชีพที่ดีขึ้น ทั้งนี้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนงานต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีและมีประสบการณ์ทางวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน จึงจะทำให้เกิดการพัฒนางานสู่ความสำเร็จแบบยั่งยืน⁶⁹

เลสลีและลอง (Lesli & Long) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานเพื่อปรับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร พบว่า การนิเทศโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานเป็นทักษะที่ช่วยสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศงานต้องมีความพร้อมและมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการสอนงาน มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ใช้วิธีสอนงานและเป็นพี่เลี้ยง (Mentor Coaching) ในการช่วยเหลือ แนะนำ อำนวยความสะดวกและสร้างความมั่นใจ รวมทั้งสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้แก่ผู้รับการนิเทศ นอกจากนี้ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานที่แสดงถึงการประสบความสำเร็จในหน้าที่ เป็นตัวกระตุ้นการปฏิบัติงาน และเป็นตัวอย่างแก่ผู้รับการนิเทศโดยร่วมพัฒนาไปพร้อมกันและต้องเชื่อว่าทุกคนพัฒนาได้⁷⁰

⁶⁹ Khalid Said Al Hilali & Badar Mohammed Al Mughairi, “Coaching and Mentoring. Concept and Practice in Development of Competencies : A Theoretical Perspective”, **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences**, 10 (1 January 2020), 41-54.

⁷⁰ Akida Lesli and Kissane-Long, “Using Mentor-Coaching to Refine Instructional Supervision Skills of Developing Principals”, University of California : Los Angeles, 2012.

สรุป

จากการศึกษาแนวคิด ของนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่าน รวมถึงการศึกษาเอกสาร ตำรา กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการหลักการนิเทศ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษานั้น มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา และหลักการนิเทศนอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ เป็นอีกแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการคาดหวังว่าจะช่วยขับเคลื่อน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด ให้มีคุณภาพให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของการทำงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตอบสนองโดยการนิเทศนั้น ควรมีหลักการนิเทศงาน โดยสามารถบูรณาการ ประสานเชื่อมโยงกันทั้งระบบ มีการกำกับติดตามการดำเนินการนิเทศ อย่างต่อเนื่อง การสรุปผลการนิเทศการศึกษา นำผลการนิเทศมาช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนา สถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ส่งผลให้นักศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Futures Research : EFR) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จากสื่อหลากหลายทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อจัดทำโครงการวิจัยและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และสอบปกป้องการวิจัย ปรับแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปกป้องโครงร่างการวิจัย และขออนุมัติคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อดำเนินการทำการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยด้วยเทคนิคการวิจัยอนาคต (EFR : Ethnographic Futures Research) ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การสัมภาษณ์แบบ EFR ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มที่ 1 โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้วยวิธีคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (purposive method) ทั้ง 3 กลุ่ม คุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ มีประสบการณ์สูง มีทักษะด้านการนิเทศงาน เข้าใจ ปฏิบัติงานด้านการนิเทศงาน เป็นผู้จัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับนโยบาย

ของกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้บริหารของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค 2) กลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับจังหวัดตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร และศึกษานิเทศก์ 3) กลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับอำเภอหรือเขตตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหรือเขต และข้าราชการครู สกร. จากแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ดำเนินการถอดเทป และวิเคราะห์คำสัมภาษณ์ที่ได้จากจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง หลักการนิเทศ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ เขียนภาพอนาคต (ฉบับร่าง) เสร็จส่งภาพอนาคตให้จากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเพิ่มเติม ได้ภาพอนาคตฉบับสมบูรณ์รายบุคคล โดยกลุ่มที่ 2 ทำเหมือนกับกลุ่มที่ 1

2. การค้นหาแบบแผนของคำตอบโดยการอ่านบันทึกการถอดเทปทั้งหมดรวมถึงอ่านภาพอนาคตทั้งหมดในคราวเดียวหลาย ๆ รอบ และค้นหาข้อความสำคัญโดยอาจต้องเปรียบเทียบข้อมูลจากบันทึกคำตอบด้วย หากคำตอบที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างและคำตอบที่เป็นความเห็นส่วนใหญ่หรือความเห็นส่วนน้อยซึ่งต้องความอิมตัวของข้อมูล มีการกำหนดรูปแบบการนำเสนอภาพอนาคตรวมถึงการระบุข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์

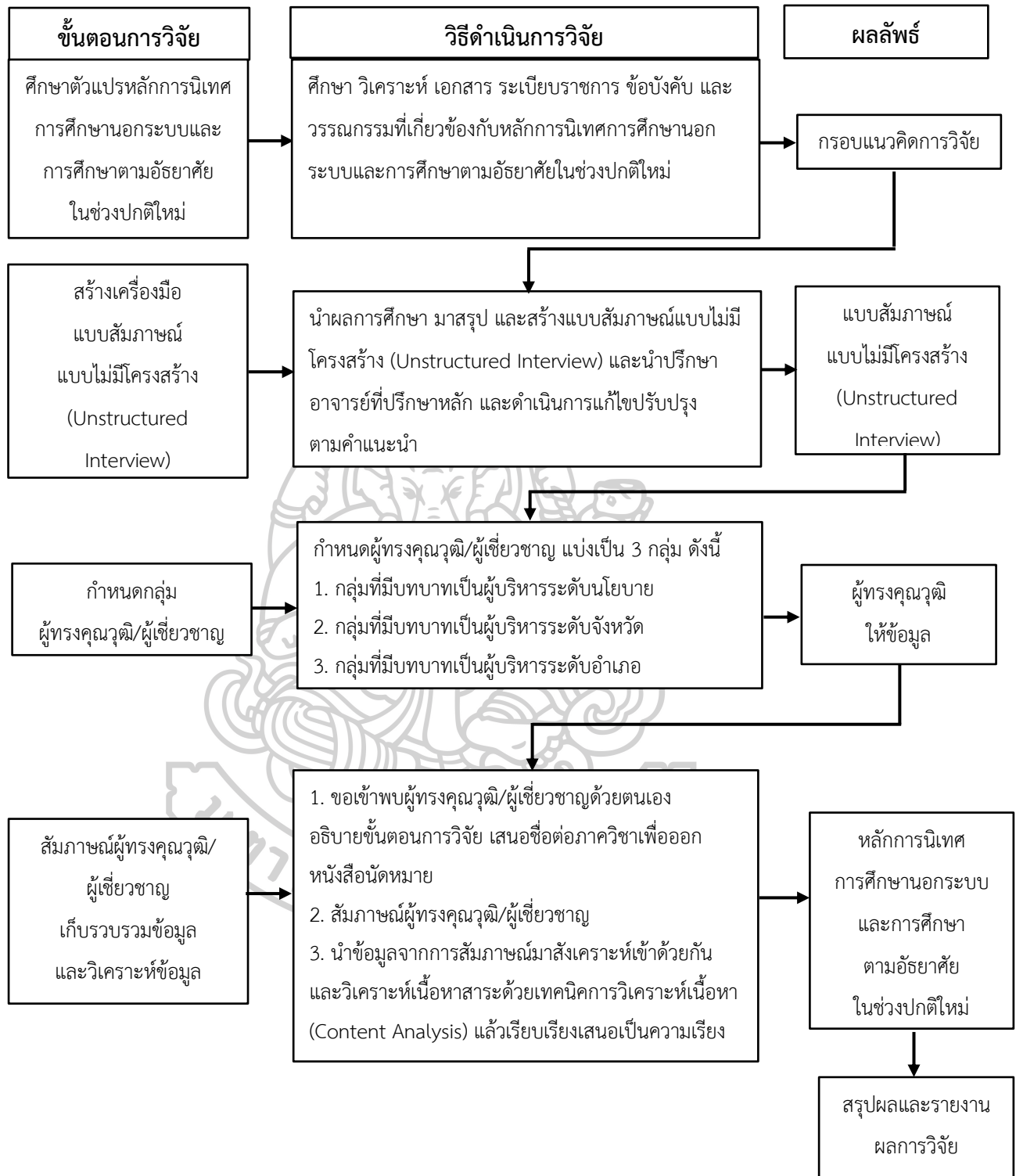
3. การวิเคราะห์คุณลักษณะของข้อมูล กล่าวถึงบริบทของข้อมูล รวมถึงสิ่งที่กลุ่มเห็นแนวทางเดียวกันว่าจะเกิดขึ้น (Basic cognitive framework) และสิ่งที่เกิดขึ้นได้จริงไม่เพื่อฝัน (valuative propositions) มีการเลือกภาพอนาคตโดยจัดลำดับความสำคัญ (Value trade-offs)

4. การแปลผล ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้กรอบมุมมองที่กว้างกว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้ทฤษฎีและกรอบแนวคิด เปรียบเทียบมุมมองผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญและมุมมองของบุคคลภายนอก (Emic & etic perspectives)

5. การเขียนรายงานและสรุปผล ควรมีเนื้อหาที่สมดุล (Balance) เป็นเหตุเป็นผล (Logic) เป็นข้อมูลที่โน้มน้าวน่าเชื่อถือ (Cogency) กระตุ้นจิตใจ (Persuasive) โดยยังคงความหมายตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้มากที่สุด โดยขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิจัย ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะมาจัดทำรายงานการวิจัยนำเสนอ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จากนั้นจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เพื่อขออนุมัติสำเร็จการศึกษา



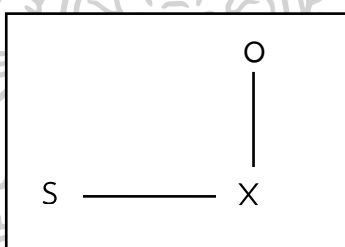
แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ให้ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคตโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EFR ที่มีการศึกษาวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว โดยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมีการวัดครั้งเดียวในลักษณะศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (The One-Shot, Non-Experimental Case Study Design) ซึ่งเขียนแผนภาพ (Diagram) ได้ดังนี้



โดย S หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการเลือกตามเกณฑ์
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

แผนภูมิที่ 4 แผนแบบการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยครั้งนี้ อาศัยความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ความรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive method) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้บริหารของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค
- 2) กลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับจังหวัดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร และศึกษานิเทศก์
- 3) กลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับอำเภอหรือเขตตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหรือเขต และข้าราชการครู สกร.

คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 กลุ่ม มีลักษณะดังนี้ คุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ มีประสบการณ์สูง มีทักษะด้านการนิเทศงาน เข้าใจ ปฏิบัติงานนิเทศการจัดการศึกษา เป็นผู้จัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน วันที่สัมภาษณ์ เวลาสัมภาษณ์ สถานที่สัมภาษณ์
2. ตัวแปรที่จะศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับ หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ที่ได้จากการสรุปผลความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เทคนิค การวิจัยอนาคต (EER : Ethnographic Futures Research)

วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการและเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) โดยผู้วิจัยประมวลสารัตถะความรู้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการนิเทศ แนวคิด เอกสาร เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ได้แสดงความคิดเห็นตามประสบการณ์ที่มีต่อหัวข้อวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต EER การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุป

การวิจัย เรื่อง “หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่” มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการ ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จากสื่อหลากหลายทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เกี่ยวกับความคิดเห็น เรื่อง หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย รวบรวมผลการวิจัย ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะมาจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จากนั้นสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Futures Research : EFR) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผู้วิจัยได้นำเสนอ 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จากแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตอบอย่างอิสระตามแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เป็นรายบุคคล

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า หลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของ กศน.หรือ สกร. ในยุคปัจจุบันนี้ ยึดเป้าหมายของผู้เรียนสูงสุด โดยให้ภาคีเครือข่ายเข้ามาช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยตัดสินใจ ในการกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้ที่จะทำหน้าที่หลักในการนิเทศต้องเก่ง รู้มากกว่าผู้รับการนิเทศ มีการเรียนรู้ทั้งองค์ความรู้ที่จะเข้ามานิเทศ และเข้าใจ หรือศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา สถานที่ในการจัดกิจกรรมการนิเทศ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามาพอสมควร เนื่องจากครู สกร. มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างหนัก คำชื่นชม การสอบถามด้วยความห่วงใยก็จำเป็นในการทำงานในยุคนี้ ผมมีแนวความคิดการจัดการศึกษาของ กศน.มี 3 รูปแบบ การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เราใช้ Google Classroom โดยให้ผอ.กศน.อำเภอ เข้าไปที่ห้องเรียนออนไลน์สามารถนิเทศได้ตลอดเวลา การศึกษาต่อเนื่อง เวลาสอนอัดคลิปที่เป็นทฤษฎี อบรมออนไลน์ได้ แต่ลงปฏิบัติควรเป็น Onsite การศึกษาตามอัธยาศัย อันนี้ไม่ค่อยมีใครนิเทศ นิเทศได้ในเชิงปริมาณ ก็ความรู้ที่ได้จากการเรียน Online เก็บเป็นคะแนน ซึ่งการนิเทศก็ปรับตามการจัดการเรียนการสอน สอนแบบไหนนิเทศแบบนั้นในเรื่อง การศึกษาต่อเนื่อง ในเมื่อครูไม่สามารถสอนได้ ก็หาภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือคนในท้องถิ่นที่มีความน่าเชื่อถือ มาช่วยจัดการเรียนการสอน ได้ทั้งประสบการณ์และเนื้อหา ลงมือปฏิบัติได้จริง

ออกเป็นชิ้นงาน ศึกษาวิเคราะห์ร่วมกับครูช่วยนิเทศเพิ่มเติมเรื่อง วิธีการสอน การใช้คำพูด ทำให้ผู้เรียน เข้าใจมากขึ้นในเวลาจัดกิจกรรมด้านอาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ทัศนคติในการนิเทศควรเป็นด้านบวก ซึ่งส่งผลต่อการนิเทศ อาทิเช่น การมอบเกียรติบัตร หรือโล่รางวัลในการประกวดผลงาน การสอน เผยแพร่ กล่าวชื่นชมจากการทำงานทั้งต่อหน้าและลับ มีการแนะนำให้ปรับพฤติกรรมด้านการ อยากรู้ให้ศึกษานิสิตหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศ มีความรู้ลึกซึ้ง แนะนำวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่สามารถแก้ปัญหาผู้เรียนรายบุคคล แนะนำวิธีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การเขียนรายงานประเมินตนเองของสถานศึกษาให้กับคุณครู ศึกษานิสิตควรว่าเป้าหมายการนิเทศร่วมกันกับสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และไม่ใช่เป็นผู้ตัดสินความคิด หรือบอกคำตอบทันที เน้นการชี้แนะสื่อสารทางบวก ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ถ้าสอนออนไลน์ นิเทศออนไลน์ เขียนข้อเสนอให้ผู้รับการนิเทศด้วย ที่ผม ผอ.สกร.จังหวัดแต่งตั้งครูทุกคน คน.ทุกคน พุดง่าย ๆ ข้าราชการทุกคนเป็นกรรมการนิเทศ แต่ต้องไม่นิเทศสถานศึกษาตัวเอง นิเทศทั้ง 3 รูปแบบการจัดการศึกษา อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า ศึกษานิสิตที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การประสานความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลต่อการนิเทศทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกสบายใจ ที่สำคัญไม่สร้างภาระ ความหนักใจให้กับครูผู้รับการนิเทศ เสนอแนวคิดที่สามารถแก้ปัญหาได้ร่วมกับครู อาจไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้แต่แก้ปัญหาผู้เรียนได้ ความคาดหวังของครูต่อหลักการนิเทศ ลดขั้นตอนลดความซ้ำซ้อนในเรื่องนโยบาย ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เช่น งานประกันคุณภาพ มีวิธีการเขียน SAR อย่างไร พาคุณครูทำตามได้ ก่อนที่ผมจะดำเนินการนิเทศ ผมสอบถามความคิดเห็นจากคุณครู ศึกษานิสิต ผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการประชุมอย่างไม่เป็นทางการว่าจะนำประเด็นการนิเทศอะไรบ้างจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มาใช้ในการดำเนินการนิเทศ การมานิเทศต้องแนะนำสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศ น่าเชื่อถือ วัตถุประสงค์ชัดเจน ให้กำลังใจครู ตอบคำถามผู้รับการนิเทศได้ ใช้คำพูดง่าย ๆ ครูร้อยละ 80 ต้องการกำลังใจ

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า การลงพื้นที่นิเทศร่วมกับพัฒนาครู เพื่อเสนอแนะ แนะนำภูมิปัญญาที่เป็นวิทยากรผสมผสานหลักวิชาการกับเนื้อหาวิชาชีพ เพื่อถ่ายทอดสู่ประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายให้สามารถลงมือปฏิบัติได้ง่ายและมีอาชีพติดตัว หลักการนิเทศในช่วงยุคปกติใหม่ ผมคิดว่า ควรนิเทศแบบผสมผสาน ทั้ง Online และ Onsite การนิเทศ Online ประหยัดงบประมาณไปได้หลายที่ ไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง แต่ไม่ได้เห็นสภาพบริบทการทำงาน ส่วนการนิเทศ Onsite ได้เห็นการทำงานสภาพจริง เห็นแววตา ท่าทาง อัจฉริยะ สามารถสอบถามเครือข่ายในพื้นที่ ได้

เห็นทุกมุมของสถานศึกษาหรือศูนย์การเรียนรู้ ควรนิเทศสลับกัน ท่าน ศน.เสนอแนะการแก้ปัญหา เรื่อง การขาดแคลนวัสดุฝึก ในการอบรมอาชีพระยะสั้นให้ประชาชน โดยขอการสนับสนุนการ ภาคเอกชน สถานประกอบการ ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมาช่วยในการดำเนินงานด้านนี้ ศึกษานิเทศก์รับฟังความคิดเห็น เป็นกันเอง ช่วยเหลือทางวิชาการ เป็นที่ปรึกษาได้ ไม่กดดัน ให้ ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ผู้รับการนิเทศทำไม่ตรงกับนโยบาย ไม่จับผิดกัน ช่วยเหลือให้ทางออกได้ ประสานความร่วมมือระหว่างกศน.เขต กับกศน.จังหวัด แจกผลการนิเทศ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นที่พึ่งของครูทั้งใน เวลาและนอกเวลาราชการ

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลหลักในองค์กรทางการศึกษา ทำหน้าที่ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา คุณภาพวิชาการ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ผมมีความเป็นว่า การสร้างทีมนิเทศ สร้างผู้ทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่นิเทศภายในอยู่แล้ว ผมว่าเป็นรูปแบบใหม่ที่น่าสนใจ การแลกเปลี่ยนผู้ทำหน้าที่นิเทศ จากผู้บริหารสถานศึกษา และมีผู้ปฏิบัติ (ครู) อยู่ในทีมเครือข่ายการนิเทศ มีศึกษานิเทศก์เป็นเลขานุการทีม ผมว่าเป็นหลักการนิเทศที่ดี คาดว่าจะสะท้อนการทำงานได้แท้จริงในระดับพื้นที่ ทักษะการสื่อสารในความคิดเห็นผมมีความจำเป็นมาก พูดคุยกันบ่อย ๆ ในลักษณะเป็นทางการ ไม่เป็นทางการบ้าง สื่อสารนโยบายจากส่วนกลาง กับผู้ปฏิบัติโดยศึกษานิเทศก์เป็นผู้ประสานเปรียบเสมือนโซ่ข้อกลาง ทำความเข้าใจ ทราบข้อมูลจาก ทั้ง 2 ฝ่าย หาวิธีการที่สั้น กระชับและได้ประโยชน์ ลดภาระผู้ปฏิบัติ ในความคิดของผมก่อนการนิเทศ นำผอ.จังหวัด ผอ.อำเภอ ครู กศน.ตำบล ครู อาสาสมัคร ครู ศรช. มีช่วยกันระดมความคิดเห็น ว่ามี ประเด็นการนิเทศอะไรบ้าง ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในบริบทของเรา เมื่อทำประเด็นเสร็จแล้วก็ นำไปให้นักศึกษา ผู้รับบริการ ผู้เรียน ภูมิปัญญาชาวบ้าน วิทยากร ประชาชน อ่านและทำความเข้าใจ ประเด็น และนำมาคุยกัน Focus Group อีกครั้ง สำหรับการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ถ้ามีการ ทบทวนเนื้อหาจะดีมาก ปรับให้ทันต่อยุคสมัย เน้นนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งครูบริหารจัดการโดย นำเทคโนโลยีผ่าน Google Classroom มีผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัย มาช่วยดูเนื้อหา การวัด และประเมินผล ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ โดยดำเนินการทั้งการสอนแบบ Online และ Onsite

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า องค์กรความรู้ในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน การพัฒนาตนเองในหน้าที่ความรับผิดชอบจำเป็นอย่างยิ่งควรเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนรู้กับชุมชน ทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นภาคี เครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีด้วย หลังจากยุคปกติใหม่จะเป็นยุคของการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมา

ใช้ในการจัดการศึกษามากขึ้น การใช้ Application ในการจัดการเรียนการสอน ศึกษานิเทศก์ต้องทำหน้าที่ในการอบรม พัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์เพิ่มเติม หลักสำคัญการนิเทศตรวจเยี่ยมให้กำลังใจจะใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการนิเทศการศึกษาในยุคนี้ การสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการนิเทศ และการจัดการเรียนรู้ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องมีความรู้เรื่องนี้ด้วย การให้กำลังใจ ความรู้ภูมิหลัง หรือข้อนิเทศ ขอเสนอความเข้าใจในเทคโนโลยี ด้วยการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย ต้องศึกษาสภาพบริบท พื้นที่ต่าง ๆ ไม่ได้นิเทศตามต้องเข้าใจถึงภูมิหลัง เช่น ในชุมชนบางชุมชนเรื่องความเป็นมา ประวัติ ต้องเข้าใจภูมิสังคม เข้าใจวิถี มีการจัดการศึกษาหลายรูปแบบ หลายช่วงวัย

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า มีหลักการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณวุฒิ จากการศึกษางานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง คนให้ความสนใจเรื่องปากท้อง เรียนรู้ ทำได้ ทำเป็น มากกว่าที่จะเรียนอย่างเดียวแล้วไม่ได้ หลักการนิเทศทักษะชีวิต เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามคุณวุฒิ และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 2 รูปแบบ การนิเทศตั้งแต่การสังเกต การมอง ที่เป็นกระบวนการของเรา แต่ที่เราให้ความสำคัญ เราให้ความสำคัญเรื่องเทคโนโลยีที่เรานำมาใช้ หลักการมีส่วนร่วมของกลุ่มมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย บริบท สภาพพื้นที่ เราต้องมีการเรียนรู้ และศึกษาสภาพภูมิหลังด้วย อีกเรื่องหนึ่ง เราต้องเข้าใจสภาพผู้รับการนิเทศทำไมต้องเป็นแบบนี้ ทำไมต้องออกนอกระบบโรงเรียน ทำไมต้องเป็นผู้ต้องขังคนแก่ ไม่มีบ้านพัก ด้วยการที่เราจัดการศึกษาทุกช่วงวัย โดยมีการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ Line Official รวมถึงมาใช้ในการบริหารจัดการด้วย การขอเปิดและขอจัดกลุ่ม Z-Smart ในรูปแบบเทคโนโลยี มองภาพตามนโยบายสถานศึกษา นโยบายต้นสังกัดสอดคล้องกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมอาชีพ และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องในการพัฒนาตนเองได้ตรงจุด Re-Skills พัฒนาจุดแข็ง Up-Skills จุดที่ควรพัฒนา และอาจจะเพิ่มเติมทักษะโดยการ New-Skills

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า หลักการนิเทศแบบ Hybrid ซึ่ง Hybrid คือ มี 2 แบบ ลงนิเทศ นิเทศออนไลน์ และก็ในการลงนิเทศจะไปพร้อมกับการตรวจสอบภายใน ไปพร้อมกัน เพราะจะไม่ยุ่งยากเสียเวลา แต่ว่าจะมีการแยกเรื่องประเภทการศึกษาเช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็จะมี Part ที่ลึกลงไป การศึกษาตามอัธยาศัยก็ อีกคณะลงไป การศึกษาต่อเนื่องก็แยกออกมาต่างหาก เพราะว่า การศึกษาต่อเนื่อง การนิเทศไปดูสภาพจริงตอนที่จัด ส่วนการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาขั้นพื้นฐานไปดูการทำงาน ภาพรวมของการทำงาน ส่วนนิเทศภายในของ ผอ.สถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนิเทศ เค้านจะใช้วิธีอะไร แบบไหนก็ตามสะดวกของแต่ละที่ไปเลย กระจายอำนาจ เครื่องมือนิเทศ ถ้าเป็นนิเทศโดย กศน.จังหวัด เค้าน่าจะร่วมกันทำเครื่องมือกับอำเภอ (สถานศึกษา) แต่เครื่องมือนิเทศ

ภายในของสถานศึกษาให้เค้าทำเองนิเทศเอง จุดเน้น จุดเด่นก็จะไม่เหมือนกัน ที่เกิดขึ้นใหม่ เราจะให้ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการ PLC Focus Group สภาภาพในชุมชน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กลุ่มคนที่เข้ามาแนะนำข้อมูลต่าง ๆ มาจาก ภาศิเครือข่าย ครู กศน. นักศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 8 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า ผู้นิเทศต้องมีความรู้ในหลักวิชาการ สามารถแนะนำ ผู้ที่สอนได้ เหมือนกันกับการศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัย คนไปแนะนำคนอื่นต้องรู้ว่า หลักการจัดการสอน ต้องมีเรื่องความรู้ การไปนิเทศเราจะไปยึดหลักระเบียบแบบแผนมากก็ได้ เราต้องดูเรื่องคุณธรรมด้วย เราไปนิเทศ เราต้องพยายามสอดแทรกให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ สามารถนำไปใช้แล้วเกิดค่านิยมที่ดีที่ควรเกิดขึ้นในสังคม ถ้าเป็นนักเรียนอยู่ในระบบบางที่ครูยุคใหม่จะเน้นในวิชาการมากเกินไป บางทีเรามองข้ามเรื่องของคุณธรรมสอดแทรก วิธีการเราจะใช้เครื่องมือในเรื่องวิชาการมากเกินไปไม่ได้ใส่ใจเรื่องคุณธรรม ผมมีแนวคิดว่าจะอยากใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการในการเรียนการสอนรวมถึงการบริหารจัดการทุกอย่างในสถานศึกษา ผมก็เลยเห็นว่าการนิเทศเป็นเรื่องที่สำคัญ และเราเคยเห็นว่ามีช่องยูทูป มีช่อง Zoom ประชุมหลายห้องได้ ผมก็เลยมีแนวคิดไว้ว่า จะพัฒนาแอปพลิเคชันที่จะช่วยผู้บริหาร เราไปไม่ทันอีกที่หนึ่งเราสามารถดูผ่านมือถือเราและสามารถที่จะนิเทศในแอปพลิเคชันบนมือถือได้เลย

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 9 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า ในหลักการนิเทศปัจจุบันนี้ เน้นความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร ข้อมูลและสารสนเทศส่งตรงถึงผู้บังคับบัญชา ใช้เราใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการในการนิเทศให้มีความสะดวกสบายครบกระบวนการ ครบถ้วนตามที่เราได้วางไว้ แต่ด้วยข้อจำกัดที่บอกว่าเราไม่เหมือนโรงเรียนในระบบ เราจะกระจายไปตามพื้นที่ต่าง ๆ ในการนิเทศกิจกรรมอาชีพ กิจกรรมชุมชน มันต้องใช้เวลา บางที 1 วันเราไปไม่ได้ทั้งหมด เราต้องอาศัยเทคโนโลยี ถ้าเราสามารถที่จะบริหารจัดการได้ผมเชื่อว่า เรื่องหลักจิตวิทยา การลงไปให้กำลังใจครู การเสริมแรงในการทำงาน ตรงนี้ผมว่าเป็นตัวหนึ่ง มันแตกต่างกันนะ เวลาเราคุยไลน์ คุยแชท ทักทายกัน การสัมผัสด้วยสายตา เจอหน้ากัน ผมเชื่อว่ามันช่วยได้มาก ๆ ให้ปฏิสัมพันธ์กันคุณครู ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ มันมีความแน่นแฟ้นมากขึ้น เพราะบางที่เป็นหลักจิตวิทยา เราคุยกันบางทีเราไม่เปิดใจ บางทีไม่ได้ข้อมูลในเชิงลึก อาจจะได้ข้อมูลผิวเผิน แต่ถ้าเรามีความสนิทใจกัน เราลงไป ให้ความเอาใจใส่เขา ให้อารมณ์ความรู้สึกที่เค้าเตรียมมาดี พอรู้ที่เราลงนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา ผมไม่อยากจะเปรียบเทียบแต่ละที่ ถ้าผมมีเวลาผมจะไปด้วยตัวเองทำให้คุณครูรู้สึกดี เรายังอยู่จังหวัดได้ลงไป แต่ถ้าพอตัวเองไม่ลงไปมันมีผลต่อความรู้สึกนะ การลงไปให้กำลังใจนิดหนึ่ง 5 นาที 10 นาที มันถือเป็นแรงจูงใจที่เค้าอยากจะทำงานให้

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 10 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า ภาคีเครือข่าย หรือหลักการมีส่วนร่วมตัวนี้สำคัญมาก ตอนที่ยังอยู่ในระบบก็เชิญผู้บริหารภายในศูนย์ จัดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม นำผู้บริหาร ครู มาจัดประชุมกันแบบสภากาแฟนี่แหละ แต่เราไม่ได้บอกครูนะ เราไม่ต้องการสร้างสถานการณ์ให้ครูเค้าเตรียมการมา แต่การไปลักษณะนี้ไปตรวจตรา ไปให้กำลังใจมีอะไรให้เห็น อาจจะเดินผ่านห้องไปแล้วได้ยิน เราอาจจะให้ข้อเสนอแนะ มา PLC มา Focus group อันนี้ก็ใช้อีกอันหนึ่ง ถ้าเรามีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากตัวเราที่เห็นครูเราในปัจจุบัน บางทีเราอาจจะพูดกับครูเราไม่กล้าพูด แต่กับคนอื่นเค้ามีความสัมพันธ์กันอาจจะกล้าพูดมากกว่า พูดในประเด็นที่ไม่สามารถสื่อสารกับครูเราได้ ไปแบบไม่บอกครู เยี่ยมชมห้อง เดินผ่าน ลักษณะการนิเทศแบบตรวจตรา ไม่ได้ไปนั่งกำกับ บอกวัตถุประสงค์ที่มา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู เราขอเอาปัญหาที่ไม่ใช่การเรียนการสอนที่เป็นปัจจัยภายนอกมาพูด เช่น เด็กลืมปากกา ดินสอ แบบนี้ เด็กไม่สนใจกิจกรรม มันเป็นบทบาทที่คุณครู ผมเห็นด้วยกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาหน่วยงาน สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้วย ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นทางการก็ได้ ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเรา ไม่เป็นทางการจะได้ความรู้ แนวคิด วิธีการต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ จุดแข็งของเรา คือ แก๊ซ พัฒนาด้วยภาคีเครือข่าย การพูดคุยกันโดยใช้ภาษาง่าย ไม่เป็นทางการมักจะเห็นผมมากกว่า

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 11 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า เราต้องแบ่งนิเทศในเชิงภารกิจปกติ เช่น การเรียนการสอนปกติ นโยบายปกติที่ทำต่อเนื่อง จะมีหลายส่วน เช่น การศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐาน การจัดการเรียนรู้ปกติ ทุกภารกิจ เช่น ศูนย์การเรียนรู้มีความเหมาะสมไหม คือ กศน.ตำบล ในแง่สถานที่ และผู้รับผิดชอบสถานที่ คือ ครู กศน.ตำบล การจัดการเรียนการสอนความเหมาะสมของชั้นเรียนที่ใช้จัดการเรียนการสอน บางที่อาจไปอยู่ในวัด แหล่งเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ อันนี้เป็นปกติ แต่ที่เขาดำเนินการกันเขานิเทศกระบวนการจัดการเรียนการสอน วิธีการ เข้าไปดูเป็นไง เข้ากับระบบที่วางไว้ใหม่ เช่น ระบบการเรียนการสอน วิธีการของ ONIE โมเดลเป็นหลักการที่ส่วนกลางกำหนดไว้ แต่เทคนิคไปอยู่ที่ครูที่แตกต่างกัน พอไปดูการเรียนการสอน การศึกษาขั้นพื้นฐานอาจจะกว้างมากไปถึงการวัดและประเมินผลเลย ให้ทางไปดูเรื่องการนิเทศ ดูเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นหลักเลย ส่วนที่เกี่ยวข้องไปดู N-NET อาจจะต้องเข้าไปนิเทศ สิ่งที ศน.ใช้เป็นเครื่องมือใช้ฐานข้อมูลในการวัดและประเมินผลเป็นหลัก เอามาสังเคราะห์และตรวจสอบปัญหาของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมันเป็นอย่างไร ทำไมผลสัมฤทธิ์มันต่ำก็เข้าไปแก้ตรงนั้น การนิเทศอีกส่วนหนึ่งเค้าเรียกว่า การนิเทศเชิงนโยบายที่เป็นนโยบายจุดเน้นเร่งด่วน จะดำเนินการแบบเข้มข้น มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจากส่วนกลางกระจายอำนาจ กลไกมาอยู่ที่ สกร.ภาคเหมือนเดิม คล้าย ๆ การตรวจ

ราชการแต่ว่าไม่ใช่ตรวจราชการ เข้าไปดูเสริมแรง ให้กำลังตามหลักของการนิเทศไปดู ไปเห็น ไปชี้แนะว่าตรงนี้ทำอย่างไร ก็ได้ข้อมูลกลับมา หลักการนิเทศเป็นไปตามหลักการเพื่อไปแก้ปัญหาส่วนใหญเป็นการดำเนินการตั้งแต่ในอดีต เข้าไปแก้ปัญหา เหมือนกับที่เรากำลังเป็นการคานอำนาจกัน อำนาจหน้าที่ของผู้สั่งการ จำรงงบประมาณไปแล้วก็ศึกษานิเทศก็รวบรวมในส่วนหนึ่ง ผมก็พยายามจนให้ว่าเราไม่ควรสรุปผลการปฏิบัติงานแต่ก็หาจุดสำคัญ ๆ แบบนี้ว่านโยบายปฏิบัติไม่ได้ ควรจะได้รับการแก้ไขมากกว่า นโยบายที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ 100% นั้นแหละ มันจะเกิดปัญหา แต่ข้อมูลเนี่ยไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาเท่าที่ควร เพราะขาดหัวใจหลัก คือ คน.มันกระจายหมด เพราะฉะนั้นภาพในอดีตถึงปัจจุบัน ได้รับแค่ข้อมูลและส่งต่อส่วนระบบที่พยายามให้เกิดขึ้น

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 12 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า การนิเทศออนไลน์ ผมไม่รู้ว่าถ้ามันเกิดขึ้นแล้วมันจะเกิดประโยชน์อย่างไร แต่ก็มีความพยายามตั้งแต่ 2 ปีที่แล้ว ในบางเรื่อง ไม่ใช่ทุกเรื่อง จะทำอย่างไรจะออนไลน์เห็นหน้าเห็นตา ก็แค่การรายงานข้อมูลแล้วนะ คงไม่ 100% ในแง่ของหลักการเป็นไปตามระบบเลยการนิเทศ เพื่อตามทฤษฎีเลย แต่เราพยายามหาช่องทางในการนิเทศมากที่สุด จุดบอดของการนิเทศก็เชิงพื้นที่ ที่ไม่สามารถไปทั่วถึง ผมเคยไปนิเทศที่หนึ่ง ห้องสมุดประชาชนเฉลิมราชกุมารี ที่ลพบุรี ที่หนึ่งอยู่ไกลมากเลย อยู่ติดปากช่อง ปรากฏว่าทำหนังสือส่งไป ต้องไปพัฒนากันใหม่เลย ผมไปก่อน 1 วัน ปรากฏตื่นตัวรถของภาคผ่านไป โอ้โฮ โทรศัพท์กันวุ่นเลย ท่านภาคมาก่อน 1 วันเนี่ย เราทำงานกันยังไม่เสร็จเลย ถ้าพร้อมผมจะเข้าไปเลย ถ้าไม่พร้อมผมเข้าพรั่งนี้ไม่เป็นไร ก็เป็นเรื่องตื่นตัว ตื่นเต้นอยู่ และก็ถามว่าทำไมถึงเป็นอย่างนี้ ปรากฏเค้าบอกว่า เค้าไม่เคยได้รับการนิเทศจากใครเลยแม้แต่คนเดียว เป็นระยะเวลาเป็น 10 ปีแล้ว การกระจายตัวนี้มันห่าง ระบบการนิเทศผมคิดว่าต้องทำให้มันเข้มแข็ง ต้องทำให้มันเป็นระบบให้ได้เป็นแบบแผน ให้ความสำคัญกับข้อมูลการนิเทศให้ได้ ผลการนิเทศออกมาต้องถูกอธิบายในภาพรวมระดับกรมว่าขณะนี้ คน.กำลังทำอะไรกันอยู่ การวัดและประเมินผลในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ควรมีการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน ว่าได้ความรู้ อะไรบ้าง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้อะไรได้ อาจจะมีประเมินจากผ่านการใช้เทคโนโลยี เช่น Google form สอบวัดความรู้ก่อนและหลังเรียน ได้รับเกียรติบัตรจากการสอบผ่าน แต่ในด้านคุณลักษณะ คุณธรรมวัดอย่างไร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปคิดต่อ

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 13 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า การนิเทศเป็นจุดสำคัญไม่น้อยไปกว่าผู้บริหารเลย โดยเฉพาะตัวศึกษานิเทศก์เท่าที่สัมผัสมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการในเรื่องต่าง ๆ ทักษะสูงมาก ความสามารถสูง มีการพัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็น Hard skills Soft skills เป็นที่ยอมรับของสังคม ไปทางไหนก็ได้รับการชื่นชม ครูผู้ปฏิบัติงานแต่ละงานจะให้ความสำคัญ เคารพและเชื่อฟัง อันนี้เป็นจุดแข็ง เหมาะสมกับวิถีสถาณะแต่เป็นอำนาจหน้าที่เค้าทำเต็มที่ คน.ใหม่ ๆ ที่ก้าวเข้ามาที่มีความคิดที่จะ

ปรับเปลี่ยนให้มันดีขึ้น ให้มันมีคุณภาพ ในแง่ตัวคน.ไม่มีปัญหาเลย อยู่ที่กลไกของส่วนกลางที่จะทำให้มันแข็งแรงได้ และนำสารสนเทศจากการนิเทศมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี ปัญหาที่เป็นความท้าทายของ ศน. หลัก ๆ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนให้ทันสมัย ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่สิ่งหนึ่งเป็นข้อเสนอเลยนะครับว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากผลสัมฤทธิ์แล้ว คือ เกรด a b c 1 2 3 4 นักศึกษาเรามันแก้ทั้งระบบไม่ได้มันก็มีเกรดต่ำ ผ่านเกณฑ์ อาจจะผ่านนิดหน่อย เมื่อเป็นแบบนี้ ตัว ศน.ก็จับตรงนี้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงการเรียนการสอนมันก็จะแก้ได้ แต่กระแสของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาแรงมาก ความเข้าใจกับความตระหนัก แต่มันไปไม่ได้เพราะตัวผู้เรียน ไม่สามารถไปจับตัวผู้เรียนได้ มันหลายคนเวลายกระดับผลคุณภาพการศึกษาผู้เรียน ยกได้นิดเดียวต้องพุ่งไว้ก่อน มาสัมพันธ์กับ N-NET เป็นกระแสหลักแล้ว การประเมินระดับชาติล่าสุด เราจะเห็นเลยว่า ศน.ไม่ผ่านเกณฑ์ระดับชาติหลายตัวหลายจังหวัดด้วยอันนี้ยิ่งตอกย้ำการทำงานของศน.เลย ว่า ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาควรได้รับแก้ไขว่าทำไม ไม่ใช่หน้าที่ของผู้อำนวยการจังหวัด และอำเภอฝ่ายเดียว ฝ่ายศน.ต้องเข้าไปช่วย ว่าตรงนี้เป็นไร ไปนิเทศการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ตัวหนึ่งอยากฝากไว้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน หลายที่ที่เข้าไปนิเทศไม่สามารถตอบโจทย์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ ด้วยกิจกรรมที่ทำ ทำไปตามที่เขาเคยทำ เคยทำแบบนั้นก็ทำไปเรื่อย ๆ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เข้าค่ายแต่ไม่ตอบโจทย์ว่าไปเข้ากับคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างไร

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 14 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า การจัดการศึกษาได้มีรูปแบบที่เปลี่ยนไปจากเดิม จากที่ครูเคยสอนแบบเผชิญหน้า จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ใช้การสอนด้วยระบบออนไลน์ เช่นเดียวกับผู้นิเทศ จากเดิมที่ต้องไปรวมสังเกตการสอนในห้องเรียน จำเป็นต้องปรับรูปแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับยุคการสอน ในวิถีใหม่ให้หลากหลายวิธีการ อาทิเช่น PLC การนิเทศออนไลน์โดยการเข้าเป็นสมาชิกในห้องออนไลน์ที่ครูสอน รวมกับผู้เรียนในห้องออนไลน์นั้น ซึ่งจะเป็นแนวปฏิบัติที่ดีทำให้พบสภาพของปัญหา อุปสรรค วิธีการแก้ไข การสอนของครูเช่นเดียวกันกับในห้องเรียนสภาพจริง ดังนั้น การนิเทศการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องนำการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศนำมาใช้ในการพัฒนาร่วมด้วย เพื่อให้เกิดการรับรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีการ กำหนดวิธีการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผลหลังการสอน การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ การสัมภาษณ์ การ Coaching & Mentoring ฯลฯ โดยเน้นการใช้ IT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ Application Line การใช้ Clip Video การใช้ Video Conference หรือ YouTube รวมทั้งการใช้ Facebook Live, Facebook Group เป็นต้น การนิเทศการศึกษาจะเป็นการแนะนำ กระตุ้น ให้กำลังใจ ช่วยเหลือของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา

เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ หรือปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มี การจัดกิจกรรมการศึกษาที่หลากหลายให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายประเภทต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรการศึกษา สถานศึกษาทุกประเภทเข้าใจนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนวิธีการจัดกิจกรรมของ กศน. ที่สามารถสนอง ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้เรียนในทิศทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสภาพพื้นที่การจัดกิจกรรม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก หรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นตามความถนัดหรือความจำเป็น ดังนั้นการนิเทศการจัดการศึกษากศน. ในยุค ดิจิทัล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้เกิดการทำงานร่วมกันทั้งผู้บริหารครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่าย ที่จะต้องมีการประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบด้วยการนำ IT มาใช้และนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินการนิเทศ เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 15 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า การนิเทศต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบ หมายถึง ถ้าเราคิดถึงเรื่องนี้แล้วเราต้องคิดถึงเรื่อง การวางแผน การมีโครงการ การมีกิจกรรม กระบวนการที่จะเป็นระบบจะต้องมีการวางแผน มีโครงการ มีกิจกรรม ที่จะนอกจากตัวกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาการเรียนรู้แล้วก็มีกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกัน ส่วนสำคัญการนิเทศบ้านเราถ้าเราพูดถึงในขณะนี้ลองสังเกตดูว่าเหมือนไม่ได้การยอมรับในสถานศึกษาเป็นเพราะอะไร เนื่องจากในขณะนี้ อาจมีหลายสาเหตุนะ ความก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์เอง หรือคนที่ถูกนิเทศ บางทีมีความรู้มากกว่าคนที่ไปนิเทศ มันอาจจะมึจุดใดจุดหนึ่งที่เป็นจุดให้มีความคิดลักษณะนี้เกิดขึ้น ซึ่งในสมัยก่อนถ้าไปนิเทศ คือ ครูของครู ความหมายไม่มุ่งไปศึกษานิเทศก์กับครูอย่างเดียว คำว่านิเทศ มันมีความหมายกว้างกว่านั้น เพราะฉะนั้นอยากให้การนิเทศเกิดการมีส่วนร่วมกัน นิเทศมี 2 อย่างคือ นิเทศภายในกับนิเทศภายนอก การมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของครู การมีส่วนร่วมของบุคลากร ยิ่งการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเนี่ย คนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเยอะมาก มีผู้เชี่ยวชาญ มีปราชญ์ชาวบ้าน มีวิทยากรเกี่ยวกับกระทรวง ทบวง กรม และภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคมก็แล้วแต่ เพราะฉะนั้นจะเห็นว่า การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเนี่ยขอบเขตมันกว้าง พอกว้างแล้วเราก็ต้องมองเห็นการนิเทศที่กว้างด้วย การนิเทศไม่จำเป็นต้องกำหนดเป็นตัวบุคคลชัดเจนว่าต้องเป็นศึกษานิเทศก์แต่ต้องเป็นคนที่ม้องค์ความรู้และมีกระบวนการที่เอาองค์ความรู้ไปใช้ให้คำแนะนำ

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 16 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า การนิเทศเราจะให้มันชัดขึ้น ควรจะเป็นวิชาชีพจริง ๆ แล้วก็

เป็นวิชาชีพอยู่แล้ว ผู้ที่รับการนิเทศ ให้การนิเทศก็เป็นส่วนหนึ่งถูกกำหนดมาเป็นวิชาชีพ โดยหลักการก็เริ่มต้นประมาณนี้ เช่น กสศ.ก็เป็นผู้นิเทศได้ นิ่งฟังก็เพลิน ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย เกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอน การศึกษา การจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยขอบเขตตามกฎหมาย มี 3 รูปแบบอย่างที่ว่า ใน 3 รูปแบบนี้มี การศึกษาตลอดชีวิต ใครก็ได้ที่ต้องการที่จะมีความรู้ การเลี้ยงดูบุตร สารพัดเรื่องที่จะต้องนำความรู้ไปเผยแพร่ออกไปตามสื่อต่างๆ ตามรูปแบบต่าง ๆ โดยทั่วไป ให้ประชาชนทั่วไป ไม่คาดหวังว่าจะมีวุฒิการศึกษา เพิ่มสมรรถนะในการประกอบอาชีพแต่ว่าเป็นความรู้ที่นำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ อันที่ 2 ก็คือ รูปแบบการจัดการศึกษาที่พัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองส่วนใหญ่จะเน้นไปที่สมรรถนะในเรื่องของอาชีพ ในเรื่องของ Up-skills Re-skills ต่างๆ เหล่านี้ หรือ New-skill ที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ เราก็จะเกิดอาชีพใหม่ สิ่งเหล่านี้ คือ จุดมุ่งหมายในเรื่องการจัดการเรียนการสอนของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยก่อนที่เคยจัดอยู่ก่อน ๆ ที่ กสศ.จัดคือเรื่องของการศึกษาเพื่อคุณวุฒิตามระดับ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษา โลกเปิดกว้างมาก ตอนนี้เรากำลังทำ Credit Bank เทียบโอนผลความรู้ เทียบเคียงประสบการณ์ เทียบเคียงน่าสนใจ แล้วก็ เทียบโอนทำกันอย่างกว้างขวาง เทียบวุฒิทางการศึกษาหรือเทียบประสบการณ์ อันนี้ก็น่าสนใจ เช่น เสี่ยธนินทร์มีความรู้มากกว่า ดร.อีก จบ ป.4 องค์กรความรู้มากมายมหาศาล เทียบประสบการณ์เนียบางที่แค่ใส่อะไรอีกนิดหน่อยอาจทำให้เค้ามีวุฒิทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับ ผู้นิเทศต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ รู้มากกว่าที่เรารู้ ตอบคำถามผู้รับการนิเทศได้ชัดเจน ศึกษาข้อมูลจาก SAR ของสถานศึกษา เชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ นิเทศตามความต้องการกับสภาพปัญหา เช่น การจัดการเรียนรู้ของ กสศ. ครูสอนคนเดียวในทุกระดับชั้น ผู้นิเทศสามารถให้ข้อชี้แนะได้ ศึกษาภูมิหลังหรือบริบทในพื้นที่ เข้าใจสภาพผู้รับการนิเทศ

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 17 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า จุดมุ่งหมายของการศึกษา มองไปถึงเรื่องการศึกษาที่พูดลอย ๆ มองไปถึงคุณภาพ ถ้าต้องการเห็นการศึกษามีคุณภาพ เราก็ต้องมีการประกันคุณภาพด้วย เมื่อมีการประกันคุณภาพ การนิเทศมุ่งไปสู่คุณภาพ ตัวชี้วัดนั้นมุ่งสู่การประกันคุณภาพเหมือนกับเราต้องมีจุดมุ่งหมาย ต้องจัดการเรียนรู้อย่างไร รูปแบบไหน มีคุณภาพอย่างไร เรื่องต้องคำนึงถึงการนิเทศ คือ การให้คำปรึกษาจะเป็นจุดมุ่งหมาย พอเรามีปัญหาเราไม่รู้จะปรึกษาหาหรือใคร แต่การนิเทศต้องให้เค้ามีความกระจำงในเรื่องการให้คำปรึกษา เรื่องของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การประสานงาน การให้การสนับสนุน ทุกมิติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะฉะนั้นจะอยู่เราจะตั้งใจมุ่งหมายอย่างไร ขอให้การนิเทศต้องไม่ทิ้งหลักการและจุดมุ่งหมายของการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ ระบบการนิเทศก็เป็นเรื่องสำคัญ การวางแผน หมายถึง ข้อมูลต้องชัด การให้ เป็นสิ่งสำคัญ

เวลาเราอยากได้รับอะไร เราต้องให้ก่อน ให้ความรู้ ให้ความเชื่อมั่น และให้กำลังใจต่อผู้รับการนิเทศ เพราะแค่คำพูดทางบวก เช่น ยอดเยี่ยมมาก ทำดีกว่าครั้งที่แล้วอีก อย่างนี้สุดยอดแล้ว

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 18 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า การพูดของผู้นิเทศก็ต้องพัฒนา ไม่ใช่แค่เรามีความรู้ไปพูด บั่นทอนจิตใจ บางที่ไม่เป็นที่ยอมรับ พวกนี้มันมีเทคนิค ในการที่จะลงไปสู่การให้การนิเทศ ก็เรา ค้นคว้าได้ทั่วไป การปฏิบัติการนิเทศ เป็นเรื่องสมัยก่อน เวลาลงไปเป็นเรื่องใหญ่โตมโหฬารเลยจริง ๆ เป็นกัลยาณมิตร ไปแบบเพื่อน ไปแบบคนที่ปรารถนาดีต่อกัน สร้างขวัญกำลังใจ ไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึมซับอะไรต่างๆ แบบนี้ Empower เพราะฉะนั้นสิ่งเหล่านี้ การปฏิบัติการต้องมีการ ประเมินผล มีการรายงานการนิเทศ ต้องทำ AAR มุ่งไปสู่การให้เกิดคุณภาพ การนิเทศต้องมีกระบวนการ หลัก ๆ ก็ประมาณนี้ งานนิเทศเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องไปชี้ ให้เกิดการศึกษาศึกษา ต้องช่วยกันไปขยายโอเดีย กสศ.ทำหลายมิติ ส่วนหนึ่งในความร่วมมือ ก่อนมีแผนการนิเทศร่วมกัน มีวิธีนิเทศร่วมกัน และมี ระบบ มีผู้รับผิดชอบ ก็จะเป็นศึกษานิเทศก์ของจังหวัด ซึ่งการคิดประเด็นการนิเทศมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งบุคลากรภายในจังหวัดเกิดจากการมีส่วนร่วมโดยอิสระ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่ได้รับการจัดการศึกษาของครู กศน. ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่นิเทศ สอบถาม สารทุกข์สุขดิบ ทราบภูมิหลัง บริบทของสถานศึกษา ใช้หลักการตรวจเยี่ยมแบบให้กำลังใจมากกว่ามา กำกับ ติดตาม หรือประเมิน แนะนำในส่วนที่ขาด และเติมเต็มต่อยอด เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา คุณภาพ ชีวิตทุกช่วงวัย ควรมีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม วางแผนการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับ การพัฒนาหน่วยงานต้นสังกัด ภาควิชาเครือข่าย วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นให้เป็นเรื่องเดียวกันตลอด แนว วางแผนเรื่องระยะเวลา เป้าหมายร่วมกัน มองภาพความสำเร็จด้วยกัน ใน 1 เรื่อง ควรสำเร็จ หรือพัฒนาขึ้นทุกฝ่าย มีการแลกเปลี่ยนผ่านชุมชนทางการเรียนรู้ในวิชาชีพเดียวกัน และต่างวิชาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 19 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ว่า การนิเทศถือว่าเป็นงานสำคัญสำหรับกศน.เรา เป็นทั้ง ให้บริการประชาชนทั่วไปทั้งในห้องสมุด และในชุมชน เป็นห้องสมุดเคลื่อนที่ และให้บริการตาม กศน.ตำบล ส่วนการนิเทศของกศน. เราก็จะมีรูปแบบลักษณะวางแผนจัดการนิเทศ สำหรับการนิเทศ ของพวกเราในระดับอำเภอ เราไม่มีศึกษานิเทศก์นะคะท่าน ก็จะเป็นผู้บริหาร ข้าราชการครู และก็ ครูอาสาในการร่วมนิเทศ การนิเทศเราไม่ได้ไปจำกัด เรานิเทศเพื่อพัฒนาคน จุดมุ่งหมายอันแรก เพื่อ กลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ คือ นักเรียนและประชาชนทั่วไป ผู้รับการนิเทศก็คือครู ผู้จัดกิจกรรมใน พื้นที่ การนิเทศของพวกเราตั้งแต่ก่อนโควิด หรือว่าหลังโควิด ก่อนโควิดก็จะเป็นการนิเทศลักษณะลง พื้นที่ในการนิเทศ นิเทศเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ นิเทศเพื่อพัฒนา นิเทศเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูและผู้บริหาร และที่ครูตำแหน่งอื่น นิเทศเพื่อให้กำลังใจกับผู้เรียน และประชาชนทั่วไป มา

รับบริการกับพวกเรา การนิเทศของพวกเราก็จะมีแบบนิเทศที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นโดยมีรูปแบบจาก ส่วนกลาง แบบการนิเทศและปรับให้เข้ากับบริบทของเราเอง และที่เรานิเทศโดยการสังเกต ถ้าเป็น กิจกรรมสำหรับประชาชนทั่วไป เราจะใช้รูปแบบการสังเกตเป็นส่วนใหญ่ การจัดกิจกรรมกับ ประชาชนเราทำเป็นโครงการจะมีแบบประเมินความพึงพอใจ หลังจากเกิดสถานการณ์โควิด เรานิเทศ จากการลงพื้นที่และบูรณาการ เราก็ใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ คือ นิเทศออนไลน์ บางพื้นที่ บางแห่งก็ ยังไม่พร้อมที่จะนิเทศจากคนไปหาคน ก็ใช้รูปแบบการนิเทศออนไลน์ โดยให้ครู หรือวิทยากรที่จัด กิจกรรม การสอนผ่าน Zoom หรืออัดวิดีโอส่งเป็น link มา หรือนิเทศโดยการส่งข้อมูลทางไลน์ เรา จะมีไลน์กลุ่มของอำเภอในการรายงานการจัดกิจกรรม ณ สถานการณ์ปัจจุบันเราก็ใช้เทคโนโลยีใน การช่วย ปัจจุบันใช้การลงพื้นที่และใช้เทคโนโลยีช่วยในการนิเทศ หลังจากที่เรานิเทศทั้ง 3 รูปแบบให้ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ประชาชนและผู้รับบริการของพวกเรา นำผลการนิเทศมาสรุปเพื่อ พัฒนางานของพวกเรา มีการทำจดหมายข่าว สรุปส่งเข้าประชาสัมพันธ์ในกลุ่มไลน์ต่าง ๆ Facebook ตามเพจ ทั้งสถานศึกษา กลุ่มภาคีเครือข่าย หัวหน้าส่วนราชการ กลุ่มจังหวัดที่มีกลุ่มข่าว ประชาสัมพันธ์ส่งข่าวเพื่อรับฟังความคิดเห็น อย่างหัวหน้าส่วนราชการหลังจากที่เราส่งข้อมูล ข่าวสาร การนิเทศในการจัดกิจกรรม ท่านก็มีเสียงสะท้อน กลับมาทำอย่างนี้ ผมอยากให้ขยายผลส่งไปให้ ทั่วถึง เราต้องอธิบายให้หัวหน้าส่วนต่าง ๆ ที่เค้ายังไม่รู้งานเราว่า เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ในการจัดสรร เราก็จะชี้แจงให้ข้อเสนอแนะกับท่านไป และประชาสัมพันธ์ต่อโดยการชี้แจง หน่วยงาน อื่นที่มีงบประมาณก็สามารถจัดการศึกษานอกระบบเหมือนพวกเราได้ เช่นท้องถิ่น ก็เข้ามาส่งเสริม และสนับสนุนในการพัฒนางานกศน. เพราะเส้นผ่านศูนย์กลางของอำเภอสูงเนิน 60 กิโลเมตร เพราะฉะนั้นการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยนิเทศจะเป็นประโยชน์มาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทราบหลักการนิเทศศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Futures Research : EFR) จากแบบ สัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ สามารถสังเคราะห์สรุปผลเป็น 5 หลักการ ดังนี้

หลักการที่ 1 การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นหลักการนิเทศศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ควรจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีการร่วมคิดร่วมวางแผน เน้นความร่วมมือ ร่วมใจในการนิเทศ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ

ปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ เกิดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำประเด็นจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยคร่าว ๆ ได้ดังนี้

“...ก่อนที่ผมจะดำเนินการนิเทศ ผมสอบถามความคิดเห็นจากคุณครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการประชุมอย่างไม่เป็นทางการว่าจะนำประเด็นการนิเทศอะไรบ้างจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มาใช้ในการดำเนินการนิเทศ...”

“...เราจะให้ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการ PLC Focus Group สภาภาคในพื้นที่ชุมชน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กลุ่มคนที่เข้ามาแนะนำข้อมูลต่าง ๆ มาจาก ภาคีเครือข่าย ครู กศน. นักศึกษา...”

“...ก่อนมีแผนการนิเทศร่วมกัน มีวิธีนิเทศร่วมกัน และมีระบบ มีผู้รับผิดชอบ ก็จะเป็นศึกษานิเทศก์ของจังหวัด ซึ่งการคิดประเด็นการนิเทศมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งบุคลากรภายในจังหวัดเกิดจากการมีส่วนร่วมโดยอิสระ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับการจัดการศึกษาของครู กศน...”

“...ในความคิดของผมก่อนการนิเทศ นำผอ.จังหวัด ผอ.อำเภอ ครู กศน. ตำบล ครู อาสาสมัคร ครู ศรช. มีช่วยกันระดมความคิดเห็น ว่ามีประเด็นการนิเทศอะไรบ้าง ที่ต้อบโจทย์การจัดการศึกษาในบริบทของเรา เมื่อทำประเด็นเสร็จแล้วก็นำไปให้นักศึกษา ผู้รับบริการ ผู้เรียน ภูมิปัญญาชาวบ้าน วิทยากร ประชาชน อ่านและทำความเข้าใจประเด็น และนำมาคุยกัน Focus Group อีกครั้ง...”

หลักการที่ 2 การพัฒนาขวัญกำลังใจ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ มีการยกย่องชมเชยซึ่งหากขวัญกำลังใจของครูดี ก็จะทำให้การสอนดี การเสริมแรงทางบวก ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนา สามารถนำประเด็นจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยคร่าว ๆ ได้ดังนี้

“...การมานิเทศ ต้องแนะนำสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศ น่าเชื่อถือ วัตถุประสงค์ชัดเจน ให้กำลังใจครู ตอบคำถามผู้รับการนิเทศได้ ใช้คำพูดง่าย ๆ ครูร้อยละ 80 ต้องการกำลังใจ...”

“...ศึกษานิเทศก์รับฟังความคิดเห็น เป็นกันเอง ช่วยเหลือทางวิชาการ เป็นที่ปรึกษาได้ ไม่กดดัน ให้ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ผู้รับการนิเทศทำไม่ตรงกับนโยบาย ไม่จับผิดกัน ช่วยเหลือให้ทางออกได้ ประสานความร่วมมือระหว่างกศน.เขต กับกศน.จังหวัด แจ้งผลการนิเทศ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นที่พึงของครูทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ...”

“...ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่นิเทศ สอบถามสารทุกข์สุขดิบ ทราบภูมิหลัง บริบทของสถานศึกษา ใช้หลักการตรวจเยี่ยมแบบให้กำลังใจมากกว่ามากำกับ

ติดตาม หรือประเมิน แนะนำในส่วนที่ขาด และเติมเต็มต่อยอด เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา คุณภาพชีวิต ทุกช่วงวัย...”

“...การให้ เป็นสิ่งสำคัญ เวลาเราอยากได้รับอะไร เราต้องให้ก่อน ให้ความรู้ ให้ความเชื่อมั่น และให้กำลังใจต่อผู้รับการนิเทศ เพราะแค่คำพูดทางบวก เช่น ยอดเยี่ยมมาก ทำดีกว่าครั้งที่แล้วอีก อย่างนี้สุดยอดแล้ว”

หลักการที่ 3 การสร้างมิติใหม่ทางความคิด

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ การคิดใหม่ ทำใหม่ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้ว เปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระในความคิดที่แตกต่าง คิดออกจากรอบแนวทางการนิเทศเดิม สามารถนำประเด็นจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยคร่าว ๆ ได้ดังนี้

“...การนิเทศในช่วงหลังยุคปกติใหม่ ผมคิดว่า ควรนิเทศแบบผสมผสาน ทั้ง Online และ Onsite การนิเทศ Online ประหยัดงบประมาณ ไปได้หลายที่ไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง แต่ไม่ได้เห็นสภาพบริบทการทำงาน ส่วนการนิเทศ Onsite ได้เห็นการทำงานสภาพจริง เห็นแววตา ท่าทาง อวัจนภาษา สามารถสอบถามเครือข่ายในพื้นที่ ได้เห็นทุกมุมของสถานศึกษาหรือศูนย์การเรียนรู้ ควรนิเทศสลับกัน...”

“...ผมมีแนวความคิด การจัดการศึกษาของ กศน.มี 3 รูปแบบ การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เราใช้ Google Classroom โดยให้ผอ.กศน.อำเภอ เข้าไปที่ห้องเรียน ออนไลน์สามารถนิเทศได้ตลอดเวลา การศึกษาต่อเนื่อง เวลาสอนอัดคลิปที่เป็นทฤษฎี อบรมออนไลน์ ได้ แต่ลงปฏิบัติควรเป็น Onsite การศึกษาตามอัธยาศัย อันนี้ไม่ค่อยมีใครนิเทศ นิเทศได้ในเชิงปริมาณ ก็ความรู้ที่ได้จากการเรียน Online เก็บเป็นคะแนน ซึ่งการนิเทศก็ปรับตามการจัดการเรียน การสอน สอนแบบไหนนิเทศแบบนั้น...”

“...ถ้าสอนออนไลน์ นิเทศออนไลน์ เขียนข้อเสนอให้ผู้รับการนิเทศด้วย ที่ผม ผอ.สกร. จังหวัดแต่งตั้งครูทุกคน ศน.ทุกคน พุดง่าย ๆ ข้าราชการทุกคนเป็นกรรมการนิเทศ แต่ต้องไม่นิเทศ สถานศึกษาตัวเอง นิเทศทั้ง 3 รูปแบบการจัดการศึกษา อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง”

หลักการที่ 4 การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ ผู้นิเทศต้องมีความทันสมัยในองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการวิจัย พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อ เป็นประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย สามารถนำประเด็นจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยคร่าว ๆ ได้ดังนี้

“...ผู้นิเทศต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ รู้มากกว่าที่เรารู้ ตอบคำถามผู้รับการนิเทศได้ ชัดเจน ศึกษาข้อมูลจาก SAR ของสถานศึกษา เชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ นิเทศตามความต้องการ กับสภาพปัญหา เช่น การจัดการเรียนรู้ของ กศน. ครูสอนคนเดียวในทุกระดับชั้น ผู้นิเทศสามารถให้ ข้อชี้แนะได้ ศึกษาภูมิหลังหรือบริบทในพื้นที่ เข้าใจสภาพผู้รับการนิเทศ...”

“...ในเรื่อง การศึกษาต่อเนื่อง ในเมื่อครูไม่สามารถสอนได้ ก็หาภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือ คนในท้องถิ่นที่มีความน่าเชื่อถือ มาช่วยจัดการเรียนการสอน ได้ทั้งประสบการณ์และเนื้อหา ลงมือ ปฏิบัติได้จริง ออกเป็นชิ้นงาน ศึกษาวิเคราะห์ร่วมกับครูช่วยนิเทศเติมเต็มเรื่อง วิธีการสอน การใช้คำพูด ทำให้ผู้เรียนเข้าใจมากขึ้นในเวลาจัดกิจกรรมด้านอาชีพ...”

“...สำหรับการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ถ้ามีการทบทวนเนื้อหาจะดีมาก ปรับให้ ทันต่อยุคสมัย เน้นนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งครูบริหารจัดการโดยนำเทคโนโลยีผ่าน Google Classroom มีผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัย มาช่วยดูเนื้อหา การวัดและประเมินผล ตรงตาม มาตรฐานการเรียนรู้ โดยดำเนินการทั้งการสอนแบบ Online และ Onsite...”

“...การวัดและประเมินผลในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ควรมีการวัดและประเมินผล ที่ชัดเจน ว่าได้ความรู้อะไรบ้าง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้อะไรได้ อาจประเมินจากการใช้ เทคโนโลยี เช่น Google form สอบวัดความรู้ก่อนและหลังเรียน ได้รับเกียรติบัตรจากการสอบผ่าน แต่ในด้านคุณลักษณะ คุณธรรมวัดอย่างไร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปคิดต่อ...”

หลักการที่ 5 การสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ควรศึกษาจาก ความ ต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผน กลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้เสียใน การจัดการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย อีกทั้งนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย สามารถนำประเด็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยคร่าว ๆ ได้ดังนี้

“...ควรมีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม วางแผนการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับ การพัฒนาหน่วยงานต้นสังกัด ภาคีเครือข่าย วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นให้เป็นเรื่องเดียวกันตลอด แนว วางแผนเรื่องระยะเวลา เป้าหมายร่วมกัน มองภาพความสำเร็จด้วยกัน ใน 1 เรื่อง ควรสำเร็จหรือพัฒนาขึ้นทุกฝ่าย มีการแลกเปลี่ยนผ่านชุมชนทางการเรียนรู้ในวิชาชีพเดียวกัน และต่างวิชาชีพ...”

“...มองภาพตามนโยบายสถานศึกษา นโยบายต้นสังกัดสอดคล้องกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมอาชีพ และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องในการพัฒนาตนเองได้ตรงจุด Re-Skills พัฒนาจุดแข็ง Up-Skills จุดที่ควรพัฒนา และอาจจะเพิ่มเติมทักษะโดยการ New-Skills ...”

“...ผมเห็นด้วยกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาหน่วยงาน สร้างความเข้มแข็ง เครือข่ายด้วย ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นทางการก็ได้ ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัยาศัยเรา ไม่เป็นทางการจะได้ความรู้ แนวคิด วิธีการต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ จุดแข็งของเรา คือ แก้วไข พัฒนาด้วยภาคีเครือข่าย การพูดคุยกันโดยใช้ภาษาง่าย ไม่เป็นทางการมักจะเห็นผมมากกว่า...”



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในช่วงปกติใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในช่วงปกติใหม่ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Futures Research : EFR) การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในช่วงปกติใหม่ สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ มี 5 หลักการ คือ การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม การพัฒนาขวัญกำลังใจ การสร้างมิติใหม่ทางความคิด การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ การสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดของแต่ละหลักการ ดังนี้

1. การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ควรจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการร่วมคิด ร่วมวางแผน เน้นความร่วมมือ ร่วมใจในการนิเทศ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ เกิดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว
2. การพัฒนาขวัญกำลังใจ มีการยกย่องชมเชยซึ่งหากขวัญกำลังใจของครูดี ก็จะทำให้การสอนดี การเสริมแรงทางบวก ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนา
3. การสร้างมิติใหม่ทางความคิด การคิดใหม่ ทำใหม่ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระในความคิดที่แตกต่าง คิดออกจากกรอบแนวทางการนิเทศเดิม
4. การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ ผู้นิเทศต้องมีความทันสมัยในองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการวิจัย พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อเป็นประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย

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

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ และสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

อาจเป็นเพราะในช่วงปกติใหม่เกิดแนวความคิดใหม่ ทศนคติต่อการนิเทศเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เกิดการพัฒนาการศึกษาโดยการรับฟังเสียงสะท้อนจากทุกระดับ ครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน กลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ ประชาชน ชุมชน ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน พบปัญหาของผู้เรียนในเรื่อง Learning Loss ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ทำให้ผู้บริหารระดับนโยบาย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ครู ศึกษานิเทศก์ มุ่งให้ความสำคัญในการคิดสร้างสรรค์วิธีการแปลกใหม่ตามหลักวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง จะพบนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างเข้าถึงผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาตนเองในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้ง Re-skill Up-skill และเพิ่มพูนทักษะ New-skill ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวินัย เกษมเศรษฐ์ ที่กล่าวว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การนิเทศจะต้องให้ครูเกิดพลังที่จะคิดเริ่มสิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ หรือทำงานด้วยตนเองได้ และสอดคล้องกับแนวความคิดของ วลัยพรรณ บุญมี ที่กล่าวว่า การนิเทศงานควรเป็นการสร้างสรรค์ การนิเทศงานควรส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเสรีโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การให้คำแนะนำ สร้างวิธีการใหม่ เพื่อการประดิษฐ์และการผลิตใหม่ ๆ สิ่งดังกล่าวเป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาและความก้าวหน้าซึ่งเป็นการสร้างมิติใหม่ทางความคิด การคิดใหม่ ทำใหม่ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระในความคิดที่แตกต่าง คิดออกจากกรอบแนวทางการนิเทศเดิม หลักการนิเทศการสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ควรจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการร่วมคิด ร่วมวางแผน เน้นความร่วมมือ ร่วมใจในการนิเทศ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ เกิดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วซึ่งสอดคล้อง

กับแนวความคิดของ วิสัยพรรณ บุญมี ที่กล่าวว่า การนิเทศที่สมบูรณ์จะประกอบด้วย การนิเทศ 3 ลักษณะ คือ การนิเทศงานแบบเน้นคน การนิเทศงานแบบเน้นงาน และการนิเทศงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นกระบวนการใช้อำนาจในการตัดสินใจของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หลักการนิเทศที่จำเป็น คือ การพัฒนาขวัญกำลังใจ มีการยกย่องชมเชยซึ่งหากขวัญกำลังใจของครูดี ก็จะทำให้การสอนดี การเสริมแรงทางบวก ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เบญจมาศชาติศักดิ์ยุทธ ที่กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การสอนงานเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจที่มีต่อผู้สอนงานจะทำให้การดำเนินการสอนงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพในการสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานควรศึกษาจากความต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผน กลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย อีกทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และภาคีเครือข่ายซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิสัยพรรณ บุญมี ที่กล่าวว่า การพัฒนาที่ต่อเนื่อง เป็นการสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้ ใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมายและการดำเนินการสอนจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปในแต่ละประเด็นของการสอนงาน ซึ่งหลักการนิเทศเกี่ยวกับการปรับ กระบวนทัศน์ทางวิชาการ ผู้นิเทศต้องมีความทันสมัยในองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการวิจัย พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อ เป็นประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิสัยพรรณ บุญมี ได้กล่าว ว่า การนิเทศแบบเน้นงาน ผู้นิเทศจะทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานให้คำแนะนำและ ประสานงานแก่ผู้ปฏิบัติ หาแหล่งประโยชน์ทางด้านวิชาการและสร้างความพึงพอใจในการทำงานโดย ลักษณะพฤติกรรมของผู้นิเทศ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในช่วงปกติใหม่ซึ่งพบว่า หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วง ปกติใหม่ มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและ ผู้ทรงคุณวุฒิดังนั้น เพื่อให้หลักการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ มีการดำเนินการอย่างเป็น รูปธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำข้อค้นพบ จากผลการวิจัยหลักการนิเทศการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศงาน เพื่อพัฒนา คุณภาพการนิเทศงาน ในกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า หลักการนิเทศศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ มีหลักการนิเทศ 5 หลักการ นั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำสาระของ หลักการนิเทศงานในกรมส่งเสริมการเรียนรู้ไปกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อสนับสนุนการนิเทศงานในกรม ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จในแต่ละประเด็นดังนี้

1. การสร้างกลยุทธิ์การมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง ภาครัฐ สถานประกอบการ ร่วมสร้างและวางแผนกลยุทธิ์ การมีส่วนร่วมหลักการนิเทศให้ทุกตำแหน่ง ในกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติการนิเทศ รายงานผล เสนอแนะแนวทาง การพัฒนาต่อ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

1.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ที่ต้องการมีส่วนร่วม ระบุเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ เช่น เพิ่มการรับรู้ แบ่งปันข้อมูล กระตุ้น การกระทำ ฯลฯ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อติดตามผลลัพธ์

1.2 เข้าใจกลุ่มบุคลากร โดยศึกษาความต้องการ ความสนใจ และ พฤติกรรมของบุคลากร ระบุช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ปรับเนื้อหาและรูปแบบให้เหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมาย

1.3 สร้างกลยุทธิ์ที่หลากหลาย ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น สื่อออนไลน์ สื่อออฟไลน์ กิจกรรมต่าง ๆ ผสมผสานรูปแบบการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย เช่น การสำรวจความคิดเห็น การอภิปราย กลุ่มโฟกัส ฯลฯ รวมถึงกระตุ้นให้ผู้มีส่วนร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน

1.4 สร้างแรงจูงใจ เสนอสิ่งจูงใจ เช่น รางวัล ของรางวัล หรือการยกย่อง สร้างชุมชนที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ยอมรับและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วม

1.5 วัดผลและประเมินผล ติดตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้ วิเคราะห์ ผลลัพธ์และเรียนรู้จากประสบการณ์ ปรับกลยุทธิ์ให้เหมาะสมตามความจำเป็น

2. การพัฒนาขวัญกำลังใจ มีระบบการพัฒนากองชมนเซย์ให้กำลังใจ ผลลัพธ์การ ปฏิบัติงานส่งผลต่อการเลื่อนเงินเดือนควรได้รับค่าตอบแทน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้ ความสำคัญกับผู้ทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน เสริมแรงทางบวก ยกย่องชมนเซย์ในที่สาธารณะ การส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเอง ส่งอบรม ทุนการศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพงานโดยตรง สนับสนุนการพัฒนาและการเติบโต ให้โอกาสในการฝึกอบรมและ พัฒนา เช่น เสนอโปรแกรมการ ฝึกอบรมที่หลากหลาย สนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ให้โอกาสใน

การก้าวหน้า เช่น ระบุและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เสนอโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติที่มีผลงานดี สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เช่น สนับสนุนให้พนักงานแบ่งปันความรู้ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิต เช่น สนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อนฝูง เสนอตัวเลือกการทำงานที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและสะอาด เช่น ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย จัดหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาดและสะดวกสบาย ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

3. การสร้างมิติใหม่ทางความคิด

3.1 ส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรลงทุนในโรงเรียน มหาวิทยาลัย และโปรแกรมการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.2 สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การวิจัยและพัฒนาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ และนำไปสู่การค้นพบใหม่ ๆ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรสนับสนุนทุนวิจัย การวิจัยให้ในระดับภาค จังหวัด อำเภอ และตำบล รวมถึงผู้รับบริการและประชาชน ภาครัฐเครือข่าย

3.3 ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม วัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง ผู้บริหารกรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคลากรลองทำสิ่งใหม่ ๆ และไม่กลัวที่จะล้มเหลว

3.4 ส่งเสริมความหลากหลายและความครอบคลุม ความหลากหลายของความคิดและมุมมองเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างมิติใหม่ทางความคิด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรส่งเสริมความหลากหลายและความครอบคลุมในทุกภาคส่วนของสังคม

3.5 เชื่อมโยงบุคลากรและความคิด: การเชื่อมโยงผู้คนจากสาขาวิชาต่าง ๆ และภูมิหลังที่แตกต่างกันสามารถช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การทำงานร่วมกัน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรสนับสนุนโครงการที่เชื่อมโยงความคิดบุคลากร

4. การปรับกระบวนการทัศน์ทางวิชาการ

4.1 มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ปรับเปลี่ยนหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง เน้นการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติและค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ประเมินผลการเรียนรู้แบบองค์รวม พิจารณาจากหลายๆ ด้าน ไม่ได้เน้นแค่ผลคะแนนสอบ

4.2 ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และทักษะการแก้ปัญหา ฝึกให้ผู้เรียนคิด

วิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ ตั้งคำถาม หาข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล ส่งเสริมให้ผู้เรียน คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าแสดงออก พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา คิดหาวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปลูกฝังให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ แสวงหา

ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าถึง แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างสะดวกและทั่วถึง

4.4 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคส่วน สนับสนุนความร่วมมือระหว่าง

สถานศึกษา ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานภาครัฐ ในการพัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู อาจารย์ และนักเรียน สนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา ระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.5 พัฒนาคุณภาพครูและอาจารย์ พัฒนาระบบการคัดเลือก บรรจุ และ

พัฒนาครูและอาจารย์ สนับสนุนให้ครูและอาจารย์มีโอกาสดำเนินงานตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครู และอาจารย์มีอิสระทางวิชาการ เพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่ครูและอาจารย์

4.6 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษาให้

เอื้อต่อการเรียนรู้จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา

4.7 สร้างสังคมที่สนับสนุนการศึกษา ปลูกฝังค่านิยมให้คนในสังคมเห็น

ความสำคัญของการศึกษา สนับสนุนให้พ่อแม่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการศึกษา สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสังคม

4.8 ปรับปรุงระบบบริหารจัดการ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส

มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่สถานศึกษา เพิ่มงบประมาณ สำหรับการศึกษา

5. การสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

5.1 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต: สนับสนุนให้บุคคลากรสามารถเข้าถึง

แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น หลักสูตรออนไลน์ การฝึกอบรม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนาตนเอง อื่นๆ สนับสนุนให้หน่วยงานและองค์กรจัดโปรแกรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รมรงค์ให้ บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมให้พวกเขามีส่วนร่วมในการเรียนรู้

5.2 สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร และทักษะการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้หน่วยงานและองค์กรจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะเหล่านี้สำหรับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสฝึกฝนทักษะเหล่านี้ในสถานการณ์จริง

5.3 สร้างระบบการสนับสนุนการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ จัดตั้งศูนย์พัฒนาตนเองทางวิชาชีพที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ พัฒนาระบบการประเมินผลและให้รางวัลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

5.4 ส่งเสริมวัฒนธรรมการให้คำปรึกษาและการแบ่งปันความรู้ สนับสนุนให้หน่วยงานและองค์กรจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาและการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้จากกันและกัน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

5.5 ส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่น สนับสนุนให้หน่วยงานและองค์กรมีนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การทำงานจากระยะไกล การทำงานนอกเวลา และการลาพัก เพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมี Work-life balance สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาพจิต และลดความเครียด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ปรับรูปแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบท เน้นการนิเทศเชิงพื้นที่ เน้นการลงพื้นที่ พบปะ พูดคุย กับผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร สถานศึกษา และชุมชน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่แท้จริง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการนิเทศ เช่น การประชุมออนไลน์ การติดตามผลผ่านระบบออนไลน์ การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อประกอบการนิเทศ ผสมผสานรูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบกลุ่มย่อย การนิเทศแบบรายบุคคล การนิเทศแบบคู่หู การนิเทศแบบออนไลน์ เน้นการนิเทศเชิงพัฒนา มุ่งเน้นการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความรู้ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

2. เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ พัฒนาทักษะการออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการประเมินผลผู้เรียน พัฒนาทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาทักษะการนิเทศเชิงพัฒนา

3. ส่งเสริมเครือข่ายและความร่วมมือ ส่งเสริมเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้สอน ผู้บริหาร สถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครอง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
4. สนับสนุนทรัพยากร สนับสนุนทรัพยากรด้านวิชาการ สื่อการสอน เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) สนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดกิจกรรมการนิเทศ สนับสนุนสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการจัดกิจกรรมการนิเทศ
5. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล พัฒนาระบบติดตามผลการนิเทศ พัฒนาระบบประเมินผลการนิเทศ ใช้ผลการติดตามและประเมินผลมาพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิผลของการนำหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่ไปศึกษาและทำการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นกับยุคหลังปกติใหม่
2. ควรทำการศึกษารูปแบบและกลไกการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยแต่ละประเภท เช่น ศูนย์การศึกษานอกระบบในเขตเมือง ศูนย์การศึกษานอกระบบในเขตชนบท ศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ
3. ควรทำการศึกษาวิจัยองค์ประกอบของหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือรูปแบบนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น
4. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จของหลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเสนอแนะต่อกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จัดทำเป็นแนวทางในการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลวรรณ รามเดชะ. การสอนงาน **ปรึกษาและดูแล**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2561.

กฤตกร หมั่นสระเกษ, ราไฟ หมั่นสระเกษ และเกวลี หมั่นสระเกษ. “ชีวิตวิถีใหม่กับเทคนิคการดูแลตนเองเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19.” **วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล** 27, 1 : (มกราคม – มิถุนายน 2564): 210.

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. **ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. เข้าถึงเมื่อ 30 มีนาคม 2567. เข้าถึงได้จาก <https://drive.google.com/file/d/1-ccsqLz4ldwgagPGaO39zCuObL0o2ZQ/view?usp=Sharing>.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. **คำแนะนำการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งหรือที่บ้านสำหรับประชาชน**. เข้าถึงเมื่อ 23 สิงหาคม 2565. เข้าถึงได้จาก <https://covid19.anamai.moph.go.th/web-upload/.pdf>.

ขวัญจิรา แจกภูเขียว. “การบริหารจัดการระบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.” **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2561.

คะนิง นันทนะ. **ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow’s Hierarchy Theory of Motivation)**. เข้าถึงเมื่อ 18 สิงหาคม 2561. เข้าถึงได้จาก http://www.thaischool.in.th/_files_school/62102138/data/62102138_1_20111209-131002.pdf

ชาติรี มูลสถาน, “การวิจัยอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณนา,” **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน** 16,2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2553): 2-5.

ชฎานิศ ถือวานิช และคณะ. “ความรอบรู้ด้านสุขภาพและการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ในการป้องกันตนเองจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ของประชาชนที่อาศัยในจังหวัดภูเก็ต.” **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ** 14, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2563): 78.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. “ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน.” **URU Journal of Integrated for Development**, 12, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565): 1-2.

ทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนันท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ. “New Normal วิถีชีวิตใหม่และ

- การปรับตัวของคนไทยหลังโควิด 19 การงาน การเรียน และธุรกิจ.” **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น** 4, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2563): 383.
- ทวีเกียรติ บุญไพศาลเจริญ. **นิเทศอย่างไรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง.** เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://203.157.184.6/Newaumpher/fileupload/8255tavee.pdf>.
- ธนา ชุติวรรณ. “การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562.
- ธัญนันท์ สมบูรณ์รัตนโชค และวิสันต์ ลมไธสง. “การบริหารแบบไร้ ผู้บริหาร : รูปแบบองค์กรธุรกิจ ยุควิถีชีวิตแบบ NEW NORMA.” **วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี** 7, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2564): 199.
- บุญสุพร เพ็งทา. “รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565.
- เบญจมาศ ชาศักดิ์ยุทธ. “รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2560.
- “ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 139, ตอนพิเศษ 223 ง (20 กันยายน 2565): 3.
- ปารณีย์ ขาวเจริญ. “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครู พี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559.
- พระครูธรรมธร ปุณญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี. “การนิเทศงานในองค์กรบริการทางสังคม.” **วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย** 2, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2565): 113.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 5-6.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 119, ตอนที่ 123 ก (19 ธันวาคม 2545): 6-15.

“พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 140, ตอนที่ 20 ก (19 มีนาคม 2566): 61-62.

พวงอ้อย ไชยดี. “การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.” **วารสารมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด** 11, 1(มกราคม-มิถุนายน 2565): 578-590.

มาลี บุญสิริพันธ์. **บทความ “วิถีชีวิตใหม่.”** เข้าถึงเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/292126>

ยุทธชาติ นาหอม, “การบริหารสถานศึกษาบนฐานความปกติใหม่” (เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 เสนอที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 18 สิงหาคม 2564).

รังสฤษฎ์ แวดือราแม, ระวี แก้วสุกใส, พรทิศา คงคุณ อชฌมา สุวรรณกาญจน์ และกรรณภา ไชยประสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และการรับรู้กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ New Normal เพื่อการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.” **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้** 8, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 82.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546.** กรุงเทพฯ : นานามีบุคพับลิเคชั่น, 2546.

วัชรรา เล่าเรียนดี. **การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ.** นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

วันชาวิลา เบญญาเตชะ. “รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.” **วารสารบริหารการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี** 19,4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2562): 1-9.

วรากรณ์ สามโกเศศ. “บทบาทของสถาบันการศึกษากับความเสี่ยงของยุคแห่งการปรับตัว.” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 2, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564): 1.

วินัย เกษมเศรษฐ. **หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา.** หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา : ม.ป.ป., อัดสำเนา.

วิรัตน์ดา เสือจอย. “การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรี.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564.

วลัยพรรณ บุญมี. “สหสัมพันธ์ค่านิยมคอลลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน.” **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,** 2556.

สำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ. **นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน.**

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2564.

_____. “รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ตามแนวพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: รังษีการพิมพ์, 2565.

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, **วช. ผนึก**

เครือข่ายวิจัย โขว์ผลงานวิจัยรับวิถีชีวิตใหม่ New Normal. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม

2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.naewna.com/relation/509158>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ปีทองแห่งการนิเทศภายในห้องเรียนเป็นฐานเพื่อ**

พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศฯ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, 2562.

_____. **UTQ-0025 นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาชั้นเรียน : นวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.**

เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.krukird.com/>

00225.pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570).** เข้าถึงเมื่อ

28 มีนาคม 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/04/66-70-PDF.pdf>

สิริรัตน์ ซ่อฉาย. “ศึกษาพฤติกรรมชีวิตวิถีใหม่ของนักเรียนในช่วงสถานการณ์ COVID-19.”

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์รำไพพรรณี 2,1 (มกราคม - มิถุนายน 2564):3.

สุรยุทธ กอบกิจพานิชผล. **การโค้ช (coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในภาครัฐ.** เข้าถึง

เมื่อ 18 มิถุนายน 2565. เข้าถึงได้จาก <https://wiki.ocsc.go.th/>

สุชาติ แวงโสธรมณ์. “การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อ

ส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย.” **สหวิทยาการวิจัยและ
วิชาการ** 2, 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2565): 363-384.

สุวิมล มจรุส. “การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค New Normal COVID-19.”, **วารสาร**

รัชต์ภาคย์ 15, 40 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2564): 34-35.

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. **เทคนิคการนิเทศ : สอนงาน.** เข้าถึงเมื่อ 28 กันยายน 2565. เข้าถึงได้จาก

<https://panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching/>.

_____. **การนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.** เข้าถึงเมื่อ 9 มิถุนายน 2565.

เข้าถึงได้จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/29/nfe-supervision/>

ภาษาอังกฤษ

- Ali, Z. B. “ A Review of Teacher Coaching and Mentoring Approach.” **International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences**, 8 (August 2018): 504-524.
- Anjar, T. “Task and Management supervision of guidance and counseling.” **Journal of Guidance and Counseling** 4, 1(2014): 22-34.
- Carol A. M. **The Sang Handbook of Mentoring and Coaching in Education**. EBSCO Publishing : eBook Collection (EBSCO host), 2012.
- Dexter, J. D. & Irving, J. **An Introduction to Coaching**. London : SAGE Publication Ltd, 2011.
- Gray, J. “ Leadership coaching and mentoring : A research-based model.” University Council for Educational Administration Annual Conference, 17(2016): 1-26.
- Hawkins, P. & Shohet, R. **Supervision in the Helping Professions**. 5 edition. London : McGraw-Hill, 2020.
- Hilali, K. S. & Mughairi, B. M. “ Coaching and Mentoring Concept and Practice in Development of Competencies : A Theoretical Perspective.” **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences** 10, (1 January 2020): 41-54.
- Holloway, E. L. “ Supervision Essentials for a Systems Approach to Supervision.” **The American Psychological Association**, 2016.
- Iwona Blaszczak, “coaching and mentoring as one of the most effective instruments motivating employees to develop their professional competences–illustrated by a description of the academy of corporate mentoring’s work”, accessed 23-25 August, 2014, available form <https://core.ac.uk/download/pdf/324275874.pdf>.
- Karla, R. **Leadership Coaching for Educators**. Thousan Oaks. California : A SAGE Company, 2015.

- Kessel, L. V. “ The dynamics of the relationship and the relationship of the task in supervision of supervision, How do these relate to each other.” **ANSE-Journal European Journal for supervision and coaching**, 3(2019): 12-19.
- Sergiovanni, T. J. & Robert, S. **Supervision : A Redefinition** 5th ed. Singapore : McGraw – Hill , Inc., 2014.
- Textor, R. B., Introduction, **The middle path for the future of Thailand : Technology in harmony with culture and environment**, Honolulu, Hawaii, Institute for culture and Communication, East-West Centre, เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.stanford.edu/rbtexor/>, 140-141.
- Textor, R. B., **The E.F.R interview: Practical suggestions based on Dr. Sippanondha Ketudat’s” The middle path for the future of Thailand”**, (August 2008), 3.
- Textor, R. B., **A Handbook on ethnographic futures research**, 3rd Ed. Cultural and Educational Futures Research Project, School of Education and Department of Anthropology, Stanford University, Stanford, CA, (1980), 31-43.
- Zuchowski, I. “ Planting the seed for someone else’s discussion : Experiences of task supervisors supporting social work placement.” **Journal of Practice Teaching & Learning** 13, 3 (2014) : 5-23.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ อว 8612.2/477

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย
เรียน

ด้วย นายจิระประวัติ ศรีวิวัฒนทรัพย์ รหัสประจำตัว 61252901 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “หลักการนิเทศการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงหลังยุคปกติใหม่” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตยเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 08 5496 9592

๙๓ องค์การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความเป็นเลิศ
ศึกษาศาสตร์ A มีความเป็นมืออาชีพด้านการศึกษา
ศิลปากร B ระดับ 5 ใน 3 ของประเทศไทย
T E D U C



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

ชื่องานวิจัย : หลักการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่

ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1. เป็นผู้บริหารระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้บริหารของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค

- | | | |
|---------|-----------------------------|---|
| คนที่ 1 | ดร.พะโยม ชิณวงศ์ | รองประธานคณะกรรมการว่ากระทรวงศึกษาธิการ |
| คนที่ 2 | ดร.วรัท พุกษาทวีกุล | รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| คนที่ 3 | ดร.อรุณพล สังขวาสี | เลขาธิการสภาการศึกษา |
| คนที่ 4 | ดร.วีระ แข็งกสิการ | ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ |
| คนที่ 5 | ดร.ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ | เลขาธิการคุรุสภา อดีตเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย |
| คนที่ 6 | นายวรารุช พยัคฆพงษ์ | ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาคกลาง |
| คนที่ 7 | ผศ.ดร.ชูศักดิ์ เอื้องโชคชัย | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |

2. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจังหวัด/กรุงเทพมหานคร และศึกษานิเทศก์

- | | | |
|---------|-----------------------------|---|
| คนที่ 1 | นายธิตินันท์ ระลอกแก้ว | ผู้อำนวยการ สกร.จังหวัดกาญจนบุรี |
| คนที่ 2 | นายบุญเลิศ ทองดีรัมย์ | ผู้อำนวยการ สกร.จังหวัดนครปฐม |
| คนที่ 3 | นายภาณุพงศ์ ศรีวรกุล | รองผู้อำนวยการ สกร.จังหวัดนครปฐม |
| คนที่ 4 | นายชัชพงศ์ สร้อยแสง | รองผู้อำนวยการ สกร.ร้อยเอ็ด |
| คนที่ 5 | นางสาวสร้อยทิพย์ สิ้นสุวรรณ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สกร.จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| คนที่ 6 | ดร.สุธี วรประดิษฐ์ | อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สกร.จังหวัดตราด |

3. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ/เขต และข้าราชการครู สกร.

- | | | |
|---------|-------------------------|--|
| คนที่ 1 | นางสาวธนพร สาลีพันธ์ | ผู้อำนวยการ สกร.อำเภอพุทธมณฑล สกร.จังหวัดนครปฐม |
| คนที่ 2 | นางบุศรา อารีชาติ | ผู้อำนวยการ สกร.อำเภอสูงเนิน สกร.จังหวัดนครราชสีมา |
| คนที่ 3 | นางสาวลำไพ โพธิ์ศรีขาม | ผู้อำนวยการ สกร.เขตทวีวัฒนา สกร.กรุงเทพมหานคร |
| คนที่ 4 | นางมณฑาทิพย์ จันทร์เพ็ญ | ครู สกร.เขตบางบอน สกร.กรุงเทพมหานคร |
| คนที่ 5 | นางกฤษฏา เทพเมือง | ครู สกร.อำเภอเคียนซา สกร.จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| คนที่ 6 | นางสาวอารี หอมชะเอม | ครู สกร.อำเภอบางปะอิน สกร.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยเรื่อง “หลักการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่”

วัตถุประสงค์

เพื่อทราบหลักการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ มาเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผล และจัดทำรายงานผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

1. ผู้สัมภาษณ์.....
2. ผู้ให้สัมภาษณ์.....
3. ตำแหน่ง..... สถานที่ปฏิบัติงาน.....
4. วันที่สัมภาษณ์..... เวลา..... สถานที่สัมภาษณ์.....

ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่

ท่านคิดว่า “หลักการนิเทศนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปกติใหม่”
ควรมีหลักการนิเทศอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปี สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	จิรประวัติ ศรีวัฒนทรัพย์
วุฒิกการศึกษา	พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยตาปี สุราษฎร์ธานี
	พ.ศ. 2552 สำเร็จการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
	พ.ศ. 2561 ศึกษาต่อระดับ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

