



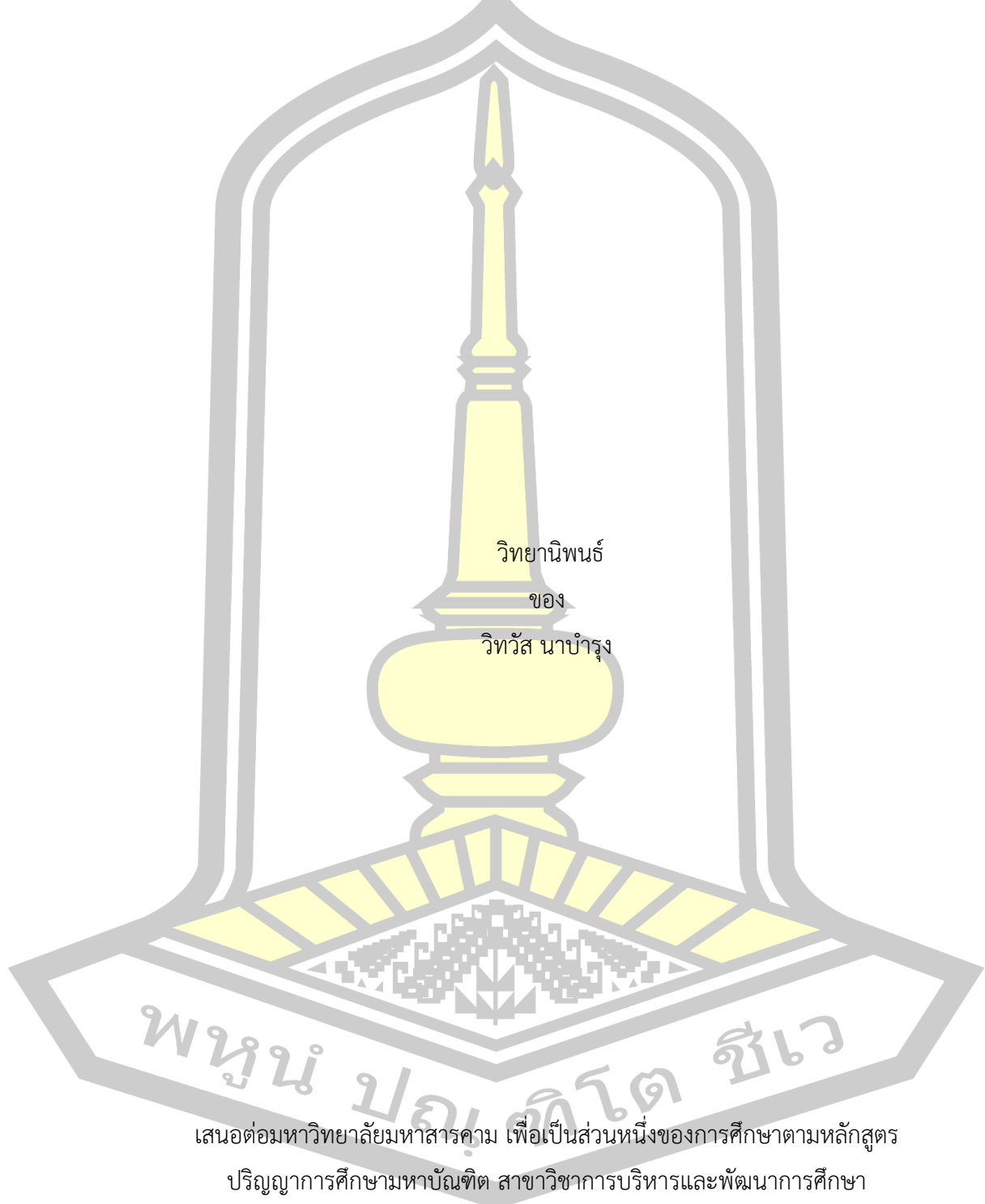
การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

วิทยานิพนธ์
ของ
วิทวัส นามารุง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

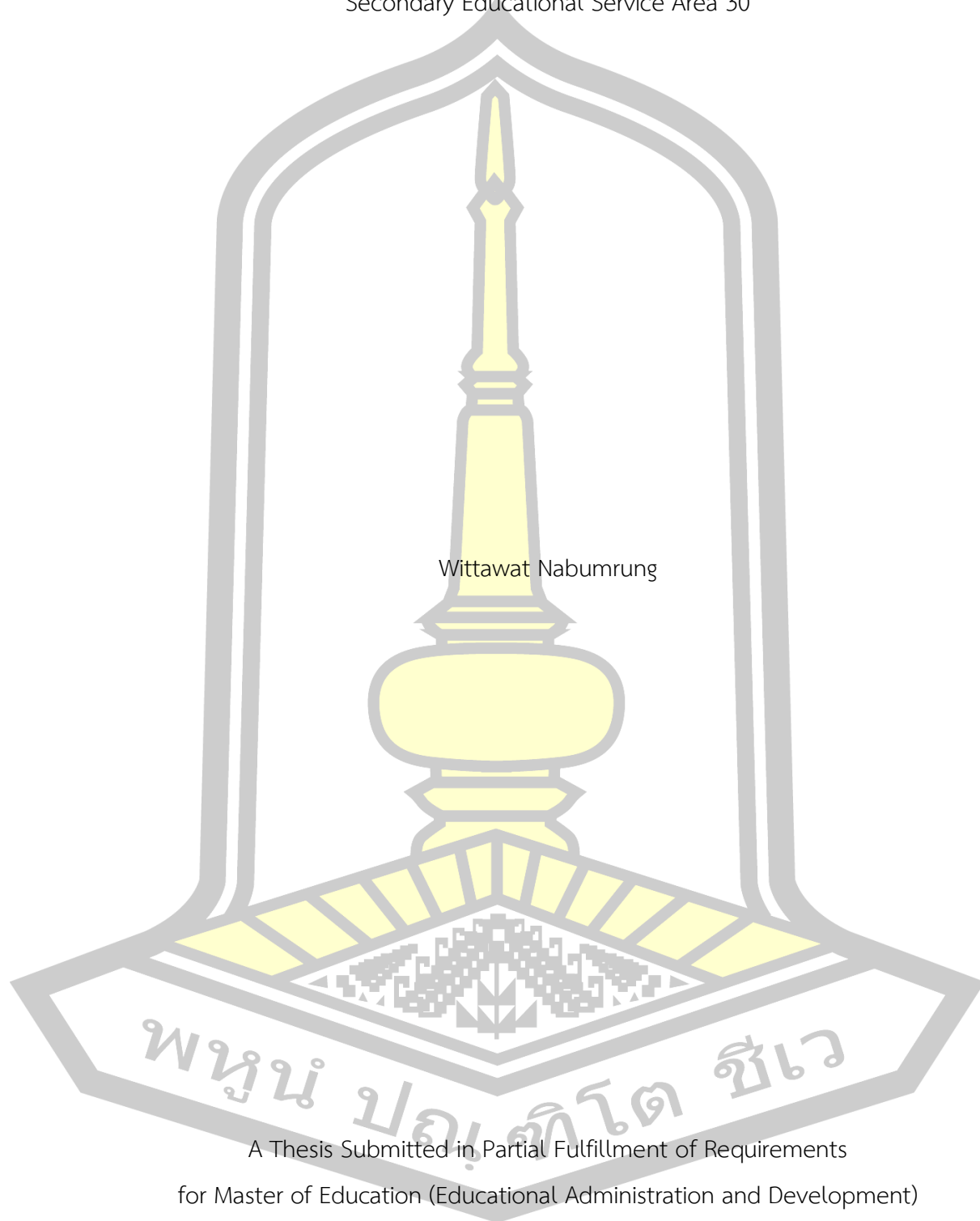


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing a Program for Coaching Supervision in Schools Under the Office of the
Secondary Educational Service Area 30



May 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายวิวัฒน์ นามำรุง แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. จูติวรดา พลเยี่ยม)

กรรมการ

(ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงษ์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30		
ผู้วิจัย	วิทวัส นามำรุ่ง		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตรีรดา พลเยี่ยม		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 2,197 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 235 คน 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การประเมินโปรแกรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการสอนแนะ 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ 3) ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ และ 4) ด้านการประเมินและติดตามผล

2. การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล

2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการพัฒนา 5) ขั้นตอนดำเนินการ 6) การประเมินผล
 Modelการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 Model ได้แก่ Model 1 การเตรียมการก่อน
 สอนแนะ Model 2 ด้านการวางแผนการสอนแนะ Model 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ และ
 Model 4 ด้านการประเมินผลและสรุปผล การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศภายใน
 แบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า
 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, การนิเทศภายในแบบสอนแนะ, การนิเทศภายใน



TITLE	Developing a Program for Coaching Supervision in Schools Under the Office of the Secondary Educational Service Area 30		
AUTHOR	Wittawat Nabumrung		
ADVISORS	Assistant Professor Titiworada Polyiem , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

The objectives of the research were; 1) to study the current condition Desirable condition and necessity of the instructional internal supervision for educational institutions. Under the Office of the Secondary Educational Service Area 30. The 30 tools used in the research were current condition questionnaires. Desirable conditions of instructional internal supervision The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, Percentage value, population, among administrators and school teachers. Under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 30, there were 2,197 people. The samples were school administrators and teachers. Under the Office of the Secondary Educational Service Area 30, 235 people. 2) To develop a program for developing internal supervision, a teaching model for educational institutions. Under the Office of the Secondary Educational Service Area 30. The research instruments were structured interviews. Program assessment The research instruments included the program suitability assessment. The population consisted of five experts. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation.

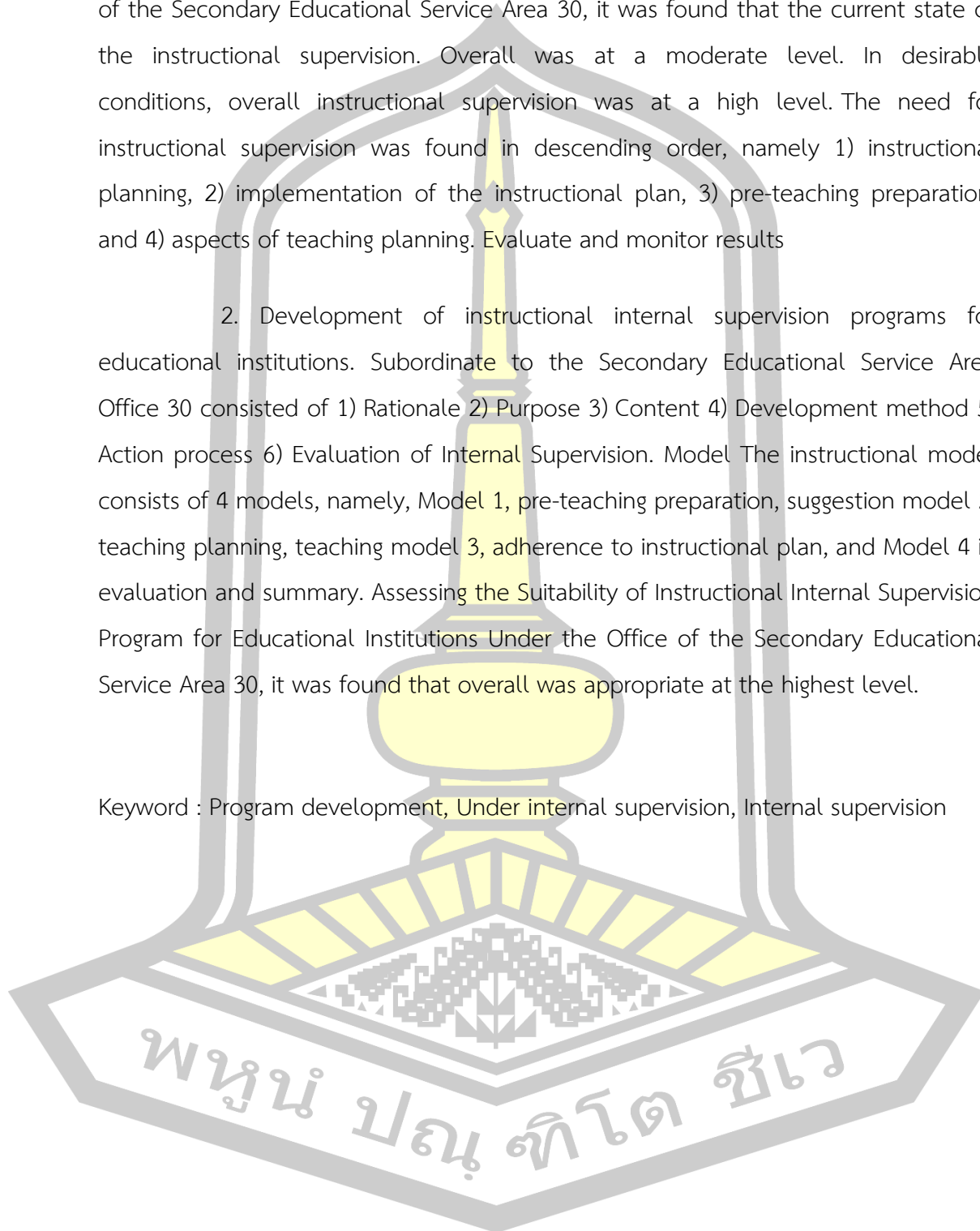
The results were as follows

1. Study of current condition Desirable condition And the necessity of

internal supervision, instructional model for educational institutions. Under the Office of the Secondary Educational Service Area 30, it was found that the current state of the instructional supervision. Overall was at a moderate level. In desirable conditions, overall instructional supervision was at a high level. The need for instructional supervision was found in descending order, namely 1) instructional planning, 2) implementation of the instructional plan, 3) pre-teaching preparation, and 4) aspects of teaching planning. Evaluate and monitor results

2. Development of instructional internal supervision programs for educational institutions. Subordinate to the Secondary Educational Service Area Office 30 consisted of 1) Rationale 2) Purpose 3) Content 4) Development method 5) Action process 6) Evaluation of Internal Supervision. Model The instructional model consists of 4 models, namely, Model 1, pre-teaching preparation, suggestion model 2, teaching planning, teaching model 3, adherence to instructional plan, and Model 4 in evaluation and summary. Assessing the Suitability of Instructional Internal Supervision Program for Educational Institutions Under the Office of the Secondary Educational Service Area 30, it was found that overall was appropriate at the highest level.

Keyword : Program development, Under internal supervision, Internal supervision



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวรดา พลเยี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์กรรม การผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ดร.ปิยะพล เกื้อนพาชิน ดร.นพดล กาญจนางกูร ดร.ปภาวรา ประเสริฐ ดร.วินัย ชินบุตร และ นางวรรณธิตา กำเนิดบุญ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณ นายสิงห์ศักดิ์ แก่งคำ นางนัฐทิยา สุขจันทร์ นายวิระศักดิ์ สายสุวรรณ นางสุภาพรณ ประจักษ์ภูมิ และนายกิฬายัย รัตนิยศรีบัณฑิต ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล และโรงเรียนสตรีชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมทุกท่านที่กรุณาเป็นสถานที่ในการศึกษาและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโปรแกรม และกรุณาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม ขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัว พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือห่วงใยและเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพยายามจนการวิจัยสำเร็จลุล่วง ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่าน และขอมอบเป็นกำลังใจสำหรับผู้บริหารและครูที่มีความตั้งใจในการทำงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิทวัส นามำรุ่ง

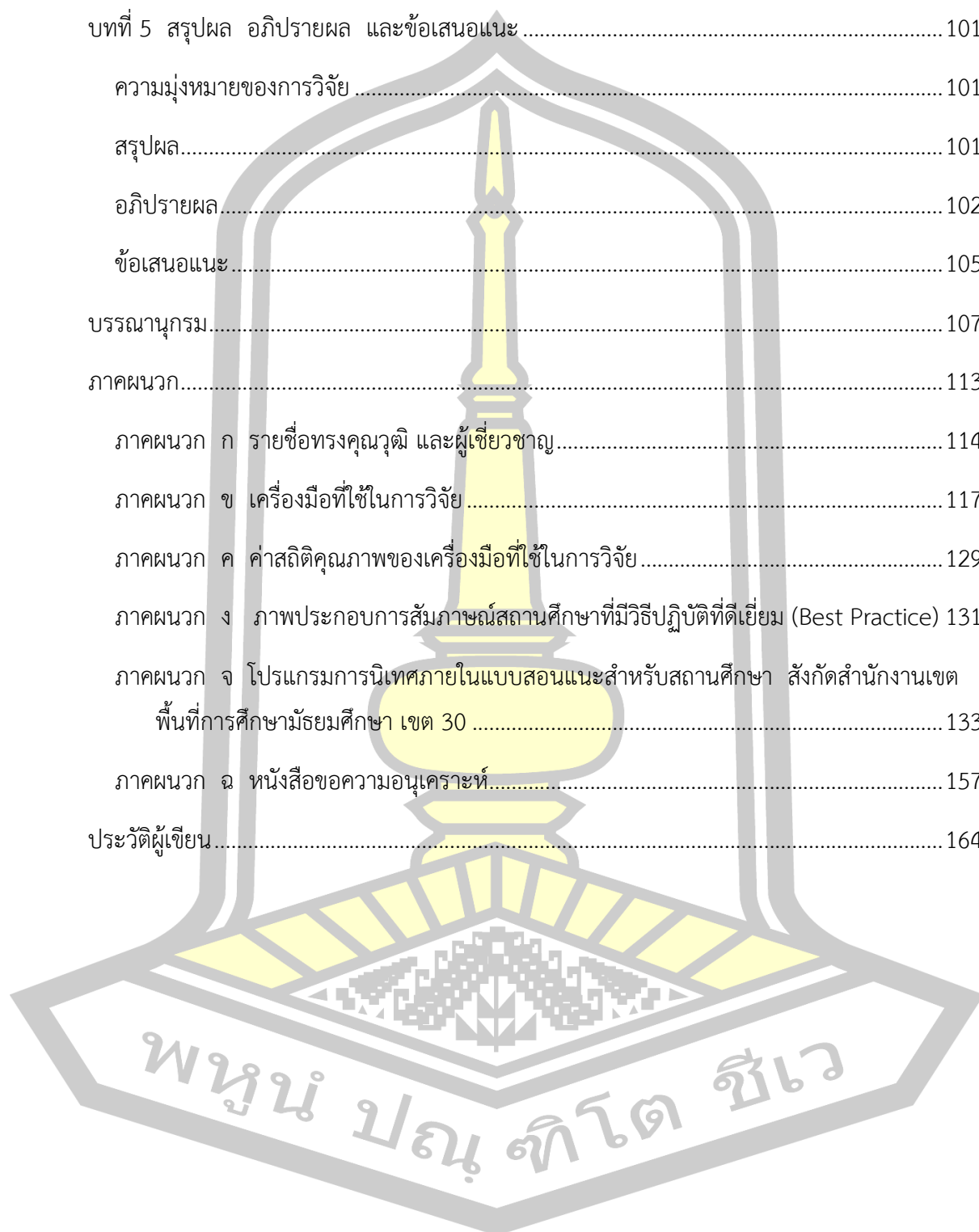
พหุบัน ปณ สิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
บัญชีตาราง.....	ฎ
บัญชีภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การนิเทศการศึกษา.....	11
1. ความหมายการนิเทศการศึกษา.....	11
2. ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา.....	12
3. ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา.....	12
การนิเทศภายใน.....	14
1. ความหมายของการนิเทศภายใน.....	14

2. ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน	15
3. กระบวนการนิเทศภายใน	18
การนิเทศภายในแบบสอนแนะ	20
1. ความหมายของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	20
2. ความสำคัญในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	23
3. หลักการพัฒนากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	25
4. องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	26
การพัฒนาโปรแกรม	35
1. ความหมายของโปรแกรม	35
2. องค์ประกอบของโปรแกรม	36
3. ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม	38
4. การประเมินโปรแกรม	40
บริบทของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
1. งานวิจัยในประเทศ	44
2. งานวิจัยต่างประเทศ	48
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	50
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30	52
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	64

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
ความมุ่งหมายของการวิจัย	101
สรุปผล.....	101
อภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก รายชื่อทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ	114
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	117
ภาคผนวก ค ค่าสถิติคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	129
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice)	131
ภาคผนวก จ โปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30	133
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	157
ประวัติผู้เขียน.....	164



บัญชีตาราง

หน้า

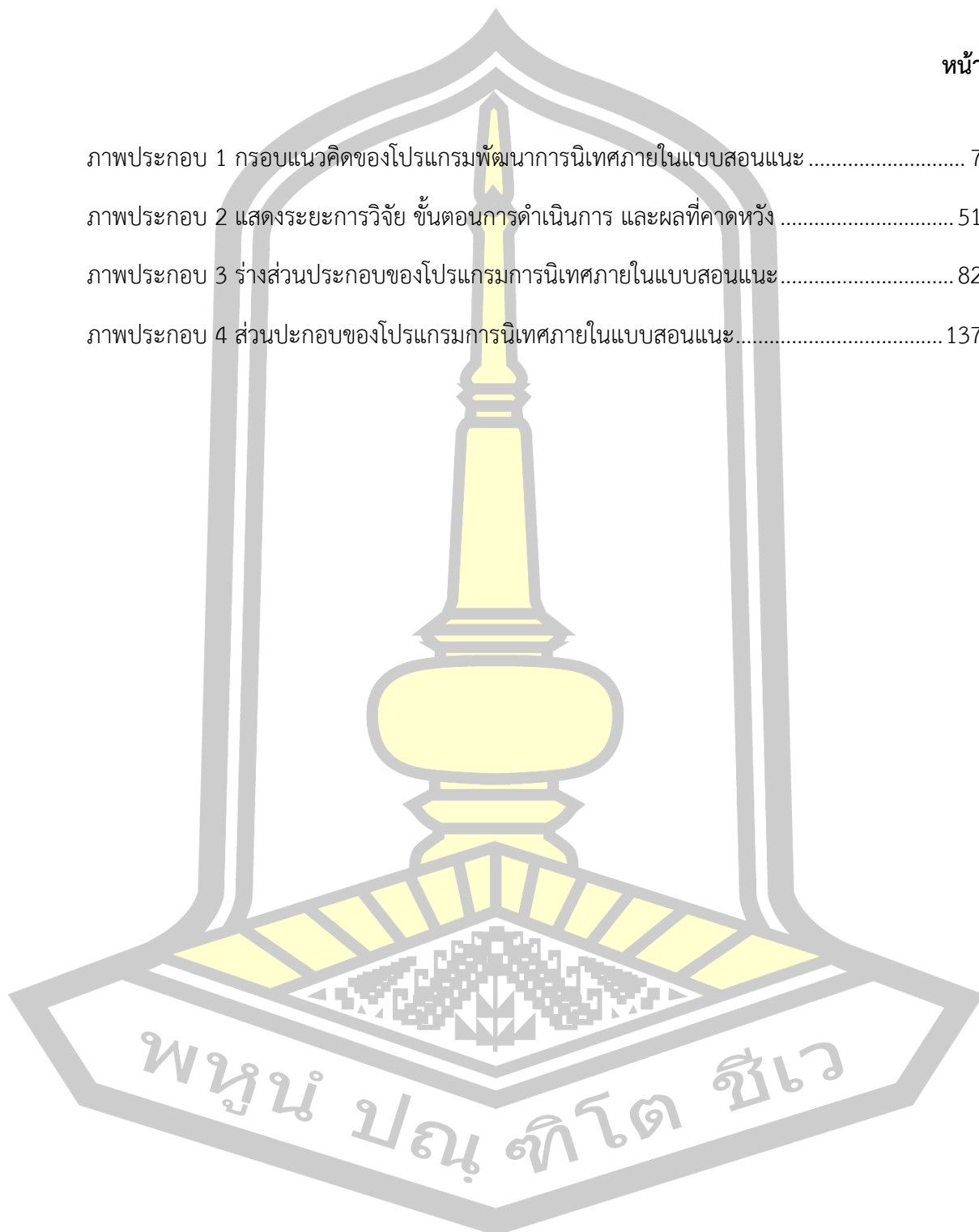
ตาราง 1 การวิเคราะห์เอกสาร ตำรา และหน่วยงาน/นักวิชาการ.....	32
ตาราง 2 สรุปลักษณะประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ.....	34
ตาราง 3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	43
ตาราง 4 การจำแนกขนาดของสถานศึกษา.....	43
ตาราง 5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	68
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	69
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	70
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	71
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	72
ตาราง 11 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น.....	73
ตาราง 12 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น.....	73
ตาราง 13 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น.....	74
ตาราง 14 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น.....	75
ตาราง 15 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น.....	76
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม.....	99

พูน ปณ ภัโต ชีว

บัญชีภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของโปรแกรมพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	7
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง	51
ภาพประกอบ 3 ร่างส่วนประกอบของโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	82
ภาพประกอบ 4 ส่วนประกอบของโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	137



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นโยบายรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ถูกตราขึ้น เป็นข้อกำหนดในการจัดการศึกษาสำหรับปวงชนชาวไทย เป็นแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ด้วยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดความเข้มแข็งและความคล่องตัว เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถาบันสังคมอื่น โดยยึดหลักความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือท้องถิ่น และต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 2)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถปรับตัว ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตามสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ทำให้ต้องเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไก และการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัว และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคนเป็นเป้าหมายแรก อันจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ ปัจจุบันปัญหาภาคการศึกษาของไทยนับเป็นปัญหารุนแรงถึงขั้น

วิกฤต ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการศึกษาของชาติจะต้องปรับกระบวนการทั้งหมด ข้ามผ่านข้อจำกัดทางการเมืองและหันมามองภาคอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากปล่อยไว้จะทำให้การศึกษาไทยล้าหลังนานาประเทศ ระบบการศึกษาไทยแก้ปัญหาแบบไม่รู้ร้อนหนาวไปเรื่อย จนกระทั่งถึงจุดวิกฤต ดังเช่นในปัจจุบัน การนิเทศภายในสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนระบบบริหารการศึกษาในการที่ต้องการให้ครู อาจารย์ ได้ปรับปรุงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนการศึกษาชาติ จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพโดยการพัฒนากระบวนการใน ดังคำกล่าว ณ ที่ใดมีสอน ที่นั่นมีการนิเทศ (ชาร์ มณีศรี, 2542 : 2)

การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต่างๆ ในการนิเทศ ต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและกำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษา ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้สูงขึ้น การช่วยเหลือดังกล่าวมีวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ มากมาย ซึ่งผู้ทำการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องฝึกฝน เรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าให้เกิดความชำนาญ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับการมอบหมายภารกิจและบทบาทของผู้นิเทศ การศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้รับการเชื่อถือศรัทธาและการยอมรับจากผู้รับการนิเทศมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนเทคนิคของผู้นิเทศการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ (วรรณพร สุขอนันต์, 2550 : 1-5)

การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นการนิเทศที่เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู การนิเทศแบบนี้จัดเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งซึ่งจะทำอย่างเป็นทางการและ/หรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำการสอนได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การนิเทศแบบนี้จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ซึ่งการสอนงานที่ดีจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อม โดยเป็นความพร้อมของทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครูให้มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องมีการตกลงยอมรับร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้ได้รับการนิเทศ โดยการนิเทศ การสอนงานจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นสำคัญ การสอนงานจัดเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ทักษะ และ

คุณลักษณะเฉพาะตัวในการทำงานนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือมีความคาดหวังให้เกิดขึ้น โดยจะต้องตกลงกันระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน ทั้งนี้การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้องในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องมีศักยภาพที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งหน้าที่การงาน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550 : 13-16)

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีจำนวนทั้งหมด 37 โรงเรียน หากแบ่งตามจำนวนนักเรียนจะสามารถแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 3) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และ 4) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30, 2563 : 3) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมด้วยครูผู้สอน จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการของการนิเทศ แต่ในบริบทที่เป็นปัจจุบันพบว่าโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่า มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น โรงเรียนไม่สามารถนิเทศได้ตามกำหนดเพราะมีข้อจำกัดด้านเวลา โรงเรียนทำการนิเทศไม่สม่ำเสมอไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ผู้มีหน้าที่นิเทศในโรงเรียนขาดความชำนาญในการนิเทศ

ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบายของการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการนิเทศโดยนำเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching มาใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมที่จะทำการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาและบริบทของสถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. ได้โปรแกรมพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยมีขอบเขตเนื้อหา ในการศึกษา วิเคราะห์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนสอนแนะ 2) การวางแผนการสอนแนะ 3) การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ 4) การประเมินและสรุปผล ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดตั้งต้นในการวิจัยครั้งนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้
ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,197 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 23) อ้างอิงมาจาก (Krejcie, R.V.& Morgan, 1970 : 608) ผู้วิจัยจึงได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและเลือกสุ่มอย่างง่ายโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของโรงเรียนโดยใช้ขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของ สพฐ. เป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างและใช้สัดส่วนจากจำนวนของบุคลากรในแต่ละขนาดจากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 235 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้วิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 2 กรณี

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลพิจารณาร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลใน ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) นำมายกร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

2.3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบประเมินแนวทางการพัฒนาโปรแกรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อสัมภาษณ์ และตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบสอนแนะ วิธีการพัฒนาครู และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการและการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเตรียมการก่อนสอนแนะ 2) การวางแผนการสอนแนะ 3) การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ 4) การประเมินผลและสรุปผล จาก Mink, O.G., K.O.Owen (1993 :149-156), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 22), ชารีมณีศรี (2542 : 202), กรมวิชาการ (2543 : 42), สมิต สัมฤทธิ์, (2547 : 54-58), (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, (2548 : 182-223), กรองทอง จิระเดชากุล, (2550 : 4), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2553 : 20-21), (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2553 : 2)

2. วิธีการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

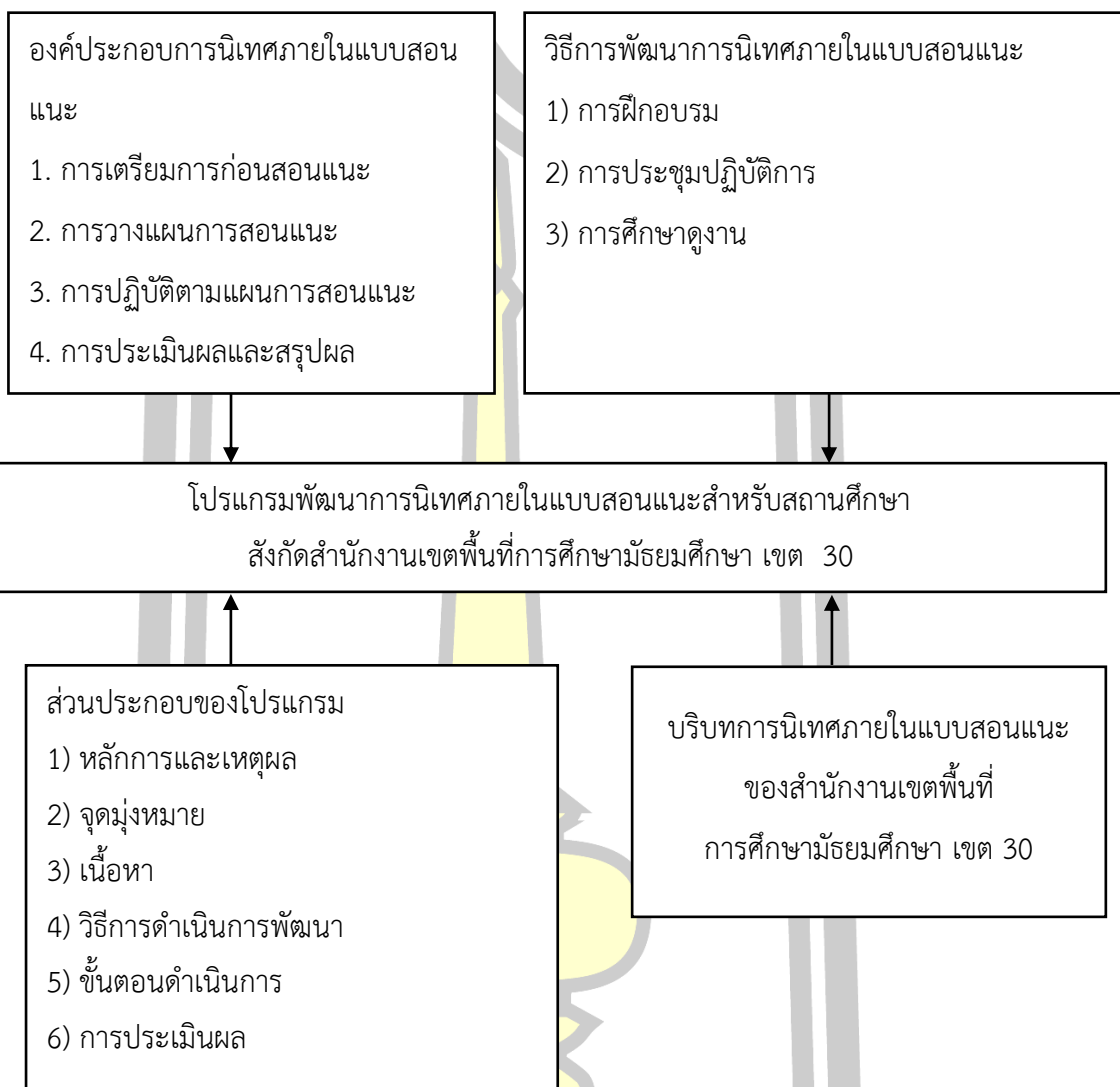
วิธีการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การประชุมปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงาน

3. ส่วนประกอบโปรแกรม

จากการศึกษาส่วนประกอบของโปรแกรม พบว่า โปรแกรมประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการพัฒนา 5) ขั้นตอนดำเนินการ 6) การประเมินผล

กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับยกร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ดังภาพประกอบ 1

พูน ปณ ภิโต ชีเว



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

พหุบัน ปณ จิต ชีเว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติให้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาองค์กร ให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการพัฒนา 5) ขั้นตอนดำเนินการ 6) การประเมินผล

2. การนิเทศภายในแบบสอนแนะ หมายถึง กระบวนการเพื่อใช้เสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างผู้สอนแนะกับผู้รับการสอนแนะ และเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ การสร้างคุณภาพทีมงาน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการกระบวนการสอนแนะ การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ

2.2 การวางแผนการสอนแนะ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

2.3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ หมายถึง การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง การทบทวน ประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

2.4 การประเมินและติดตามผล หมายถึง การประเมินผลการสอนแนะ การติดตามผล การสอนแนะ การสรุปผลการสอนแนะ

4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับของสภาพการนิเทศภายในแบบสอนแนะในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีอยู่จริงในสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการในการนิเทศภายในแบบสอนแนะในแต่ละ
ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม

6. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน
รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

8. ครู หมายถึง ครู บุคลากร ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการจัด
การศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายใน
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
 - 2.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
 - 2.3 กระบวนการนิเทศภายใน
3. การนิเทศภายในแบบสอนแนะ
 - 3.1 ความหมายของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
 - 3.2 ความสำคัญการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
 - 3.3 หลักการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
 - 3.4 องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
4. การพัฒนาโปรแกรม
 - 4.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 4.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 4.3 ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม
 - 4.4 การประเมินโปรแกรม
5. บริบทของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การนิเทศการศึกษา

1. ความหมายการนิเทศการศึกษา

มีหน่วยงานและนักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 1) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นิเทศใช้กระบวนการกระตุ้น ยั่วยุ ทำทลาย ริเริ่ม ร่วมทำ สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ตามความจำเป็นของการพัฒนาโดยผ่านครูและผู้บริหารโรงเรียน

ชาลี มณีศรี (2542 : 19) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามอย่างหนึ่งในหลายๆ อย่าง ที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษาที่มีคุณภาพทั้งด้านการเรียนและการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 15) ได้ให้ความหมายการนิเทศ หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

Good (1973 : 572) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษาในการแนะนำครูหรือบุคคลอื่น ที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาให้ความรู้วิธีการเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ การศึกษา (Professional Growth) ช่วยในการพัฒนาครู (Development of Teachers) ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Selection and vision of educational objectives) ช่วยปรับปรุงเนื้อหาการสอน (Materials of Instruction) ปรับปรุงวิธีสอน (Methods of teaching) และช่วยปรับปรุงการประเมินผลการสอน (Evaluation of instruction)

Glickman (1981 : 52) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู (Direct assistance to teachers) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) การให้บริการเสริมวิชาการ (In service training) การพัฒนากลุ่ม (Group development) และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Harris (1985 : 19) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ถูกบุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงแก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาด้านการศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินงานของตนให้มี

ประสิทธิภาพ และผู้นิเทศควรสำรวจตรวจสอบเพื่อดูแลแนะนำหรือปรับปรุงกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา

มีหน่วยงานและนักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

สังต์ อุทรานันท์ (2530 : 24) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาคน 2) เพื่อพัฒนางาน 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 20) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน
4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 6-7) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการการทำงานที่มุ่งสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ ผู้เรียนมีคุณภาพสมดังจุดมุ่งหมายของหลักสูตรด้วยการพัฒนากลุ่มคนผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมีความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ สามารถทำงานที่ก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์อันดีที่ปราศจากความขัดแย้ง

กล่าวโดยสรุป ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นให้ครูผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นรายบุคคลหรือหลายคนที่เกิดจากการร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ตั้งไว้

3. ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

มีหน่วยงานและนักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาดังนี้

ชาลี มณีศรี (2538 : 201-202) ได้กล่าวถึง ความสำคัญในการจัดให้มีการนิเทศในโรงเรียนมีดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็น คือ การนิเทศทั่วไปและการนิเทศไม่มีคุณภาพ ประการแรกอาศัยการนิเทศจากภายนอกเพื่อขยายเวลาเพิ่ม ครูเพิ่มการนิเทศภายนอกทำไมทั่วถึงจำเป็นต้องมีการนิเทศ

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่ไม่ใช่ผู้สอนดี มีความรู้ประพจน์ดีเท่านั้น หากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไม่หวังพึ่งไม่รอคอย พัฒนาและนิเทศกันเองได้

3. ช่วยเหลือกันและกัน หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ได้จัดเอกสารนิเทศเพื่อส่งเสริมโรงเรียนพัฒนาตัวเอง โดยประสานงานนิเทศภายนอกและงานนิเทศ ให้โรงเรียนพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยร่วมกัน

4. ปรับปรุงงานวิชาการซึ่งแต่ละโรงเรียนมีข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนงานดีที่สุดกว่าคนภายนอกจะทำให้การพัฒนาการนิเทศเป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

5. การยอมรับบุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องให้ผู้อื่นยอมรับ แม้ในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงถึงคุณลักษณะด้านวิชาการด้านคุณธรรม ความประพฤติเป็นแบบอย่างเป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศงาน

6. ปัญหาตัวเร่งสำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน และการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น ในยุคสังคมข่าวสารโลกแคบลงย่อโลกด้วยเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เช่น ปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว การพัฒนาตัวเอง การพึ่งตัวเองของโรงเรียนควรที่บุคคลในโรงเรียนจะต้องตื่นตัว และปรับปรุงตัวเองให้พัฒนาโดยใช้หลักการนิเทศพึ่งตนเอง

สุทธนู ศรีไสย์ (2545 : 7-8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ว่าการนิเทศการศึกษาสามารถเป็นประโยชน์ต่อครูได้ ดังนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าครูยังมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในห้องเรียน ครูก็จะเป็นผู้คนที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานทุกด้าน

2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง ครูสามารถมองเห็นด้วยตนเองว่าตนเองประสบผลสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใด

3. การนิเทศช่วยครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ครูผู้สอนแต่ละคนสามารถสังเกตการทำงานหรือการสอนของครูคนอื่นๆ เพื่อปรับปรุงการสอนของตน นอกจากนี้จะมีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์การสอนและรับเอาวิธีการใหม่ๆ จากครูคนอื่นไปทดลองใช้ รวมทั้งเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนแก่ครูคนอื่นๆ ด้วย

4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผน จัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อมๆ กัน ครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการสอนอย่างกว้างๆ ภายในโรงเรียน การวางแผนฝึกหรือให้บริการเสริมวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร และการกระตุ้นให้ครูผู้สอนทำงานวิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู

กับกลุ่ม และชี้ให้เห็นความสามารถในการควบคุมและจัดการความน่าเชื่อถือ และความเป็นวิชาการของครูคนนั้นได้เป็นอย่างดี

5. การนิเทศจะเป็นกระบวนการที่ท้าทายความสามารถของครู ให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ครูผู้สอนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นผลมาจากผลการประเมิน ข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำนายและช่วยพัฒนาแนวคิดเชิงนามธรรมของครูให้สูงขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะในระบบการศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งด้านหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร และวิธีการสอน หากครูไม่มีความรู้ความเข้าใจก็ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศภายใน

1. ความหมายของการนิเทศภายใน

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ตามแนวคิดและทฤษฎี อาจเหมือนหรือต่างกันดังนี้

อเนก ส่งแสง (2540 : 136) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การนิเทศที่อาศัยบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้นิเทศ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาต่างๆ ตลอดจนครูในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่โรงเรียนคัดเลือกและแต่งตั้งขึ้น โดยทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 9) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายใน หมายถึง การจัดการให้เกิดความร่วมมือหรือประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมในโรงเรียนและการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ชาลี มณีศรี (2542 : 20) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น

2. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

3. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นโดยอาศัยบุคลากรของโรงเรียน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 32) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้น ในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 4) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายใน คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและชี้ช่องทาง ในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของครูและนักเรียน และสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 4) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาให้เต็มตามวัยและศักยภาพ จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุง แนะนำ แก้ไข และพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

2. ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ตามแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 12) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) เพื่อให้ครูดำเนินการสอนตามหลักสูตรและให้ได้ผล ตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 2) เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา ทำให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้เพื่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษานักเรียน 3) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น 4) เพื่อรักษา พิจารณา

ส่งเสริม ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ 5) เพื่อให้ความช่วยเหลือและประสานงาน ในทางวิชาการแก่สังกัด กระทรวง สถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ชาลี มณีศรี (2538 : 43) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้ การนิเทศภายในมุ่งหมายที่จะช่วยครูที่สอนดียิ่งขึ้น ช่วยให้เด็กเรียนดีขึ้นและปรับปรุงโรงเรียนได้ดี ยิ่งขึ้น การนิเทศภายในมีความละเอียดลออและสลับซับซ้อนมากกว่าการนิเทศในอาชีพอื่นๆ เช่น การพาณิชย์ หรืออุตสาหกรรม เป็นต้น เพราะการพัฒนาคนเป็นงานที่ต้องอาศัยกาลเวลาวิธีการ ยิ่ง บุคคลที่จะพัฒนาเป็นเด็กอยู่ในวัยเยาว์งานนิเทศภายในเป็นงานที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อนมาก

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
2. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศเพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศช่วยในการจำแนกคุณภาพ ครูยังสามารถช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
4. การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ๆ ให้เกิดกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีใหม่ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้เป็นการช่วยในการเก็บข้อมูล ในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่ต้องให้ครูทำต่อเนื่องไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วสามารถเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไป โดยไม่ต้องมีการนิเทศเพราะ ความก้าวหน้าทางวิชาการมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ
6. เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่วไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์
7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครูและก่อให้เกิดความรู้สึก ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มี ความรักและภูมิใจในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่

อนเนก ส่งแสง (2540: 136-137) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน
2. เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรในแต่ละ ระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการประชุม อบรม สัมมนา และปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะอยู่เสมอ

4. เพื่อส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

5. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับตัวของครูผู้สอนและนักเรียน เช่น การทำการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา จัดการแนะแนวในโรงเรียน อบรมควบคุมความประพฤติ จัดบรรยากาศทางการเรียน เป็นต้น

6. เพื่อแบ่งภาระความรับผิดชอบให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรับผิดชอบร่วมกันและทำหน้าที่แทนกันได้ เช่น หัวหน้าหมวดวิชาทำหน้าที่แทนแทนผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ

7. เพื่อแนะนำครู อาจารย์ใหม่ และการปฐมนิเทศครูอาจารย์ในวันเริ่มต้นเปิดภาคเรียน เพื่อตกลงทำความเข้าใจทบทวนนโยบายในการดำเนินงาน หาแนวทางปรับปรุงพัฒนาทั้งงานหลักและงานสนับสนุน

8. เพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือผู้ปกครอง เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการศึกษาและการจัดกิจกรรมของโรงเรียน

กรมทอง จิรเดชากุล (2550: 3) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ 2 ประเภท คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป ได้แก่ เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้ เพื่อพัฒนาความสามารถของครู เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ ได้แก่ เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการเน้นทักษะกระบวนการคิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนจัดทำขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในสถานศึกษาของตน เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาพร้อมปรับปรุงให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนครู

3. กระบวนการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการศึกษาที่จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นระบบระเบียบ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะ ไว้ดังนี้

สจ๊วต อุทรานันท์ (2530 : 84-85) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Planning = P) เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ จะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา และความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ (Informing = I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง มีขั้นตอนอย่างไรและจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (Doing = D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ

1. การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับ
2. การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง
3. การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่ จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผล

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing = R) ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมกำลังใจของผู้รับการนิเทศ ให้มีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจจะดำเนินการไปพร้อมๆ กับที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นก็ได้

ขั้นที่ 5 การประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (Evaluating = E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินการซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 9-11) ได้กล่าวถึง วิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นกระบวนการนิเทศการศึกษา 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- ขั้นที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก
- ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อเครื่องมือและวิธีการ
- ขั้นที่ 4 การปฏิบัติในการนิเทศ

ขั้นที่ 5 การรายงานและประเมินผล

ชาลี มณีศรี (2538 : 202) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมสำคัญ เป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ และกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่างๆตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สาเหตุ ปัญหาการจัดลำดับ กำหนดทางเลือก การแก้ปัญหา และดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกตามขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลักโดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ รวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผล การดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน รวมผลการประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543: 189) ได้กล่าวถึง กระบวนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ (Analysis) กำหนดสิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ
2. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขั้นตอนและเค้าโครงการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ วิธีการที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่
3. ลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลงมือดำเนินการตามขั้นตอนและเค้าโครงการทำงานแต่ละเรื่อง
4. การนิเทศติดตามผลงาน (Supervision) เป็นการติดตามดูแล ช่วยเหลือ การกำกับ การสนับสนุนให้งานได้บรรลุผลสำเร็จ

กุลวดี บัวโชติ (2547: 23-24) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็น กระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอนในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ชัดเจน 4 ขั้นตอน สามารถเรียกสั้นๆ ว่า POSE Model หรือวงจร POSE ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน (P = Planning) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา การกำหนดกิจกรรมในการวางแผน การจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน
2. จัดองค์กรนิเทศภายในโรงเรียน (O = Organizing) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้คือ การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศภายในโรงเรียน การกำหนดและแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบ การนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดบทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน
3. ยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน (S = Supervising) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ คือ เตรียมการก่อนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายใน การควบคุม การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ และการสร้างขวัญและกำลังใจ
4. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน (E = Evaluating) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายใน การประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจ

กล่าวโดยสรุป กระบวนการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่สำคัญมีขั้นตอนการปฏิบัติทั้งด้าน กระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ และกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งประกอบไปด้วย ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติ และขั้นการสรุปและประเมินผล

การนิเทศภายในแบบสอนแนะ

1. ความหมายของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

ในการสอนแนะได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสอนแนะ ไว้ ดังนี้

สมิต สัจฉกร (2547 : 15) ได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับการสอนแนะไว้ว่า การสอนแนะเป็น หน้าที่ประการหนึ่งของผู้สอนแนะ ที่จะพึงปฏิบัติต่อผู้รับการสอนแนะในอันที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ งาน มีความชำนาญและสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยผู้สอนแนะจะต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานและองค์การได้ในที่สุด

การสอนแนะจึงถือเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างหนึ่งของผู้รับการสอนแนะ และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันอีกด้วย

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548 : 50) ได้ให้ความหมาย การสอนแนะไว้ว่า เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาผู้รับการสอนแนะให้สามารถทำงานให้เป็นไปตามความคาดหวังที่ผู้สอนแนะกำหนดขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายคือการปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้รับการสอนแนะ มีความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพราะผลการปฏิบัติงานของผู้รับการสอนแนะจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงานและขององค์กรในที่สุด

วัชรมา เล่าเรียนดี (2553 : 156) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศแบบสอนแนะ เป็นกระบวนการที่ครูและเพื่อนครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติร่วมกัน มีการสังเกต การสอน วิเคราะห์การสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนร่วมมือกันคิดหาวิธีแก้ไขปรับปรุงจุดที่บกพร่องให้พัฒนาและมีประสิทธิภาพขึ้นกว่าเดิม

Harris (1985 : 223) ได้ให้ความหมาย การนิเทศแบบสอนแนะสามารถจำแนกได้ 3 รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามจุดประสงค์ของการพัฒนาในแต่ละเรื่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การนิเทศแบบสอนแนะที่เน้นการช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูได้ถ่ายทอด ความรู้ทักษะ และวิธีการสอนแบบต่างๆ จากการที่ได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติมา (Technical Coaching) ให้นำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน ในขณะเดียวกันก็เน้นความร่วมมือกันระหว่างครูและผู้นิเทศ เปิดโอกาสจัดเวลาให้ได้สนทนากันมากขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดความรู้สึกต่างๆ เกี่ยวกับงานในอาชีพของตน การนิเทศแบบ Technical Coaching นี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ในเรื่องที่เกิดขึ้นและกันภายใต้บรรยากาศของความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน จะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองได้ โดยปกติแล้วการนิเทศแบบนี้จะนำมาใช้กับครูที่ผ่านการฝึกอบรมปฏิบัติการในโครงการพัฒนาศุภเคราะห์ ในด้านเทคนิคทักษะการสอนใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อติดตามส่งเสริมการนำไปใช้จริงในห้องเรียนโดยมีวิธีการง่ายๆ พอสรุปได้คือ จับคู่ครูกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นิเทศหรือให้ผู้ผ่านการอบรมมาแล้วให้คู่กันผลัดกันสังเกตการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับหลายๆ ครั้ง ซึ่งได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ตามที่จอยส์ และโชว์เวอร์ ได้กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง The Coaching of Teaching ในวารสาร Educational Leadership ซึ่งได้สรุปผลการใช้การนิเทศแบบสอนแนะร่วมกับโครงการฝึกอบรมครูได้ดังนี้คือ 1.1) ครูจะใช้วิธีการทักษะหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่อบรมมาบ่อยยิ่งขึ้น 1.2) ครูสามารถใช้ทักษะวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างเหมาะสม 1.3) ครูจะจำทักษะใหม่ๆ เหล่านั้นได้นาน 1.4) ครูจะใช้ทักษะวิธีการและนวัตกรรมใหม่ๆ

เหล่านั้นในห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ 1.5) ครูจะมีความเข้าใจในทักษะวิธีการและนวัตกรรมต่างๆ ชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. การนิเทศแบบสอนแนะที่เน้นการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนโดยการร่วมมือกันระหว่างครูกับเพื่อนครู (Collegial Coaching) โดยเปิดโอกาสและให้เวลาในการสนทนากันระหว่างครูมากขึ้น การที่มีโอกาสสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนทำให้รู้จุดบกพร่องของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้นมีความเข้าใจตัวเองมากขึ้น การนิเทศแบบนี้มีพื้นฐานความเชื่อว่าครูสามารถพัฒนาทักษะและการสอนของตนเองสามารถวิเคราะห์การสอนของตนเองได้ ถ้าเขามีโอกาสที่จะสังเกตการสอนของครูคนอื่นและฝึกพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เหมาะสมดังกล่าวแล้ว การนิเทศแบบนี้มีเป้าหมายในระยะยาวโดยที่ครูสามารถแก้ไขปัญหาการสอนของตัวเองด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งการนิเทศแบบ Collegial Coaching มีวิธีการง่ายๆ คือการจับคู่ระหว่างครูในสาขาวิชาเดียวกัน หรือต่างสาขากัน เน้นการสังเกตการสอนของกันและกัน โดยเฉพาะในจุดหรือประเด็นที่ต้องการเรียนรู้มากที่สุด เน้นเฉพาะจุดที่บกพร่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุงโดยผู้สังเกตการสอนจะร่วมมือกับผู้ถูกสังเกต คิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งแตกต่างจากการนิเทศแบบ Technical Coaching จะเป็นการพิจารณาว่าพฤติกรรมการสอนของครูหรือเพื่อนครูเหมาะสมหรือถูกต้องเพียงใดต้องแก้ไขปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ดังนั้นถ้าจะมุ่งพัฒนาสภาพการทำงานในโรงเรียนและการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างครูและบุคลากรต่างๆ แล้ววิธีการนิเทศแบบ Collegial Coaching น่าจะเหมาะสมที่สุดที่จะนำมาเริ่มต้นใช้ในโรงเรียน

3. การนิเทศแบบสอนแนะที่เน้นการแก้ไขปัญหาการสอนที่เกิดขึ้นอยู่เรื่อยๆ (Challenge Coaching) จุดประสงค์ของการนิเทศแบบนี้ก็เพื่อช่วยครูหรือคณะครูแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนคำว่า Challenge หมายถึง ทำหายซึ่งก็คือความพยายามที่จะแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นเป็นประจำแต่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ การนิเทศวิธีนี้มีพื้นฐานความเชื่อว่าความพยายามในการแก้ปัญหาในการสอนของครูโดยคณะครู เป็นผู้ดำเนินการเองจะช่วยให้มีการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้นมาได้ เพราะผู้ร่วมงานมีความเข้าใจกัน เข้าใจกันและพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ร่วมกันคิดร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอยู่ได้ Challenge Coaching จะแตกต่างจาก Technical Coaching และ Collegial Coaching ในด้านกระบวนการและผลลัพธ์หรือผลลัพท์ กล่าวคือกระบวนการนิเทศแบบ Challenge Coaching จะประกอบด้วย 3.1) การร่วมกันวิเคราะห์พิจารณาปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ หรือร่วมกันกำหนดเป้าหมายจุดมุ่งหมายที่ต้องการพัฒนาปรับปรุง 3.2) การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศแบบ Challenge Coaching มีการดำเนินงานเป็นกลุ่มหรือคณะตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วน Technical Coaching และ Collegial Coaching ดำเนินงานเป็นคู่ได้ 3.3) บุคลากรในสายอื่นที่ไม่ใช่สายผู้สอนแต่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เข้าร่วมกลุ่มคณะทำงานได้โดยเฉพาะบุคคลที่มี

ความสามารถด้านการแก้ปัญหาหรือความชำนาญเฉพาะด้านอื่นๆ เช่นบรรณารักษ์ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ข้อเสนอแนะในการเลือกใช้รูปแบบการนิเทศแบบสอนแนะการ นำรูปแบบการนิเทศการสอนแบบสอนแนะ (Peer Coaching) มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอนมีข้อเสนอแนะ

4. การนิเทศแบบสอนแนะที่เน้นการช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูได้ถ่ายโยงความรู้ ทักษะ และวิธีการสอนแบบต่างๆ จากการที่ได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติมา Technical Coaching นำมาใช้หลังการให้การฝึกอบรมทักษะวิธีการนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อช่วยให้เกิดการถ่ายโยงความรู้และ ทักษะต่างๆ ในขณะที่ปฏิบัติการสอนในห้องเรียน ให้มีการนำไปใช้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพ สูงขึ้นทั้งในตัวผู้เรียนและตัวผู้สอน

5. การนิเทศแบบสอนแนะที่เน้นการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการร่วมมือ กันระหว่างครูกับเพื่อนครู Collegial Coaching นำมาใช้เมื่อต้องการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของครู ส่งเสริมการคิดอย่างอิสระและส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในแบบสอนแนะ หมายถึง เป็นกระบวนการเพื่อใช้เสริมสร้าง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างผู้สอนแนะกับผู้รับ การสอนแนะ และเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการ แนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

2. ความสำคัญในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

การสอนแนะมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะ เป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร โดยที่พิจารณาว่าทีมงานใดที่ผู้ดำรงตำแหน่งยังไม่สามารถทำงานได้ หรือพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งใดจำเป็นต้องรู้งานเพิ่มมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยจะเป็นหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้ที่มีทักษะในแต่ละงานช่วยเป็นผู้สอนแนะ ซึ่งก็ต้องอยู่ในความ รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องควบคุมดูแลให้มีการสอนแนะอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยทั่วไป ความสำคัญของการสอนแนะมีดังต่อไปนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550 : 17-20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญที่ได้รับจากการ Coaching มีดังนี้

ผลต่อผู้รับการสอนแนะ

1. ทำให้เข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่งานเป้าหมายและความต้องการหรือสิ่งที่หัวหน้างาน คาดหวัง

2. ทำให้มีโอกาสรับรู้ถึงสถานะและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมถึงปัญหา

อุปสรรคที่เกิดขึ้นตลอดจนภารกิจต่างๆ ที่องค์กรทำในปัจจุบันและต้องการจะทำต่อไปในอนาคต

3. ทำให้รับรู้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน รวมทั้งมีส่วนร่วมกับหัวหน้างานในการพิจารณาทางเลือก และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4. ทำให้มีโอกาสรับรู้จุดแข็งหรือข้อดีของตนรวมถึงจุดอ่อน หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ทำให้รู้จักวางแผนและจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของงาน รับรู้เทคนิคหรือวิธีการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และตามระยะเวลาที่หัวหน้างานกำหนด

6. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งพนักงานจะรู้สึกว่าคุณทำงานเพียงผู้เดียวหรือถูกหัวหน้างานทอดทิ้ง และไม่สนใจที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงานของตน

7. เป็นแรงใจกระตุ้นให้ลูกน้องปรับปรุงตนเองสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ

8. ส่งเสริมให้ลูกน้องมีคุณค่า (Value) ในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการสอนงานที่ถูกต้องตามความต้องการของลูกน้อง ช่วยตอบสนองให้ลูกน้องทำงานได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ผลต่อผู้สอนแนะ Coach

1. ช่วยแบ่งเบาภาระงานซึ่งลูกน้องทำงานได้อย่างถูกต้อง ส่งมอบงานตามเวลาที่กำหนด

2. มีเวลาเพียงพอที่จะคิดพิจารณาปรับปรุงระบบงาน ขั้นตอนและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. มีโอกาสชี้แจงจุดเด่นหรือจุดที่ต้องการให้ลูกน้องปรับปรุงการทำงาน

4. สามารถแจ้งให้ลูกน้องรู้ถึงวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) กลยุทธ์ (Strategy) และปัญหา (Goal) การเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ขององค์กร

5. มีโอกาสรับรู้ความต้องการที่ลูกน้องคาดหวัง รับรู้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานของลูกน้อง

6. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง เนื่องจากการพูดคุย ปรึกษากันมากขึ้น ซึ่งจะเป็นวิธีการหนึ่งในการลดอัตราการลาออกของลูกน้อง

7. เป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ผลักดันและสนับสนุน ให้ลูกน้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด

8. ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Working) ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม มีการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิดหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ผลต่อองค์กรหรือสถานศึกษา

1. องค์กรจะมีผลการปฏิบัติงาน (Organizational Performance) ที่เป็นไปตามความคาดหวังที่ต้องการหรือมากกว่าคาดหวังที่ต้องการ

2. องค์กรมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการสอนงานทำให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการทำงาน กลยุทธ์ ขั้นตอน วิธีการทำงาน การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในแบบสอนแนะ มีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น ความสำคัญต่อองค์กร ความสำคัญต่อผู้สอนแนะ และความสำคัญต่อผู้รับการสอนแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

3. หลักการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ดังนี้

Lombardo, Michael M. and Eichinger (1996 : 213) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าวเรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดังและมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริงๆ นั้นมีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคือตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วน 3 ส่วน ดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคือประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการปฏิบัติงานจริง การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและการลงมือปฏิบัติ

2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคือการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคือการเรียนรู้ (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือผ่านหลักสูตรและโปรแกรมต่างๆ

4. องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ดังนี้

Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. (1993 : 149-156) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. การเตรียมการ ต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้สอนแนะกับผู้รับการสอนแนะ ว่าเป้าหมายคืออะไร ด้วยวิธีการอะไร โดยอยู่ในบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี
2. การนำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การให้ผู้รับการสอนแนะได้ฝึกปฏิบัติโดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ
5. การประเมินและติดตามผลทั้งหมด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 22) ได้กล่าวถึง การกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ ได้แก่

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา
4. การลงมือปฏิบัติ
5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุง
6. การเผยแพร่ขยายผล

ชาลี ฌณิศรี (2542: 22) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมสำคัญ เป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหารกระบวนการนิเทศ และกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผน
3. การปฏิบัติการนิเทศ
4. การประเมินผล

กรมวิชาการ (2543 : 42) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษา มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการนิเทศ
2. ขั้นวางแผนการนิเทศ

3. ขั้นปฏิบัติการตามแผนการนิเทศ
4. ขั้นประเมินผลการนิเทศ
5. ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ

สมิต สัจฉกร (2547 : 54-58) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบวิธีการสอนแนะ 4 ขั้นตอน

ดังต่อไปนี้

เป็นกันเอง

น้อยเพียงใด

การปฏิบัติงานที่ละขั้นเป็นลำดับ

เป็นขั้นๆ

1. ขั้นเตรียมความพร้อม (Preparation)
 - 1.1 ต้องทำความรู้จักผู้เรียน
 - 1.2 ต้องศึกษาและวิเคราะห์ความรู้เดิมของผู้เรียนให้รู้และเข้าใจในตัวผู้เรียน
 - 1.3 ต้องกำหนดเป้าหมายการสอนว่าจะให้รู้อะไร
 - 1.4 ต้องทำให้ผู้เรียนมีความสบายใจ ไม่เครียด โดยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง
 - 1.5 ต้องสอบถามความรู้เดิมในงานที่จะสอนว่าผู้เรียนมีความรู้ในงานที่สอนมากหรือน้อยเพียงใด
 - 1.6 ต้องให้ผู้เรียนทดลองทำงานที่แจ้งว่ารู้มาก่อน
 - 1.7 ต้องให้ผู้เรียนแสดงความเข้าใจงานด้วยตนเอง
 - 1.8 ต้องไม่สรุปว่าผู้เรียนน่าจะรู้งานมาแล้ว
 - 1.9 ต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและให้ความร่วมมือในการเรียน
2. ขั้นสอนวิธีการทำงาน (Presentation)
 - 2.1 ต้องให้ผู้เรียนได้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะเรียน
 - 2.2 ต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการสอนงานก่อนเริ่มการสอนทุกครั้ง
 - 2.3 ต้องบอกถึงลักษณะของงานที่จะสอนและบอกวิธีการทำงานตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ละขั้นเป็นลำดับ
 - 2.4 ต้องสาธิตหรือแสดงวิธีการทำงานให้ดูอย่างช้าๆ พร้อมทั้งอธิบายตาม
 - 2.5 ต้องบอกให้รู้ถึงจุดอันตรายในการทำงาน
 - 2.6 ต้องยกตัวอย่างการใช้อุปกรณ์ประกอบคำอธิบาย
 - 2.7 ต้องสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจเป็นระยะๆ
 - 2.8 ไม่เร่งสอนมากจนเกินความสามารถของผู้เรียนที่จะรับได้
 - 2.9 ต้องใช้เวลาในการสอนอย่างเพียงพอ
3. ขั้นให้ลงมือปฏิบัติงาน (Practice)
 - 3.1 ต้องให้ผู้เรียนทดลองทำเพื่อให้รู้ข้อบกพร่องและให้คำแนะนำแก้ไขเป็นขั้นๆ

- 3.2 ต้องแก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดของผู้เรียนในทันที
- 3.3 ต้องสังเกตการปฏิบัติที่แสดงถึงความเข้าใจและการเรียนรู้ในจุดสำคัญ
- 3.4 ต้องให้ผู้เรียนทบทวนอธิบายจุดสำคัญในขณะที่ฝึกปฏิบัติ
- 3.5 ต้องให้ทบทวนทำซ้ำตั้งแต่ต้นจนแน่ใจว่าผู้เรียนทำงานได้อย่างถูกต้อง
- 3.6 ต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพอใจในการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง
- 4. ขั้นตรวจสอบ ติดตามผล (Testing and Follow-up)
 - 4.1 ต้องให้ผู้เรียนทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้เรียนงานแล้ว
 - 4.2 ต้องแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยดูแลช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น
 - 4.3 ต้องสอนงานเพิ่มเติมทันทีหากพบว่าการทำงานยังมีข้อบกพร่อง
 - 4.4 ต้องติดตามการทำงานจนแน่ใจว่าทำได้ถูกต้องครบสมบูรณ์โดยแท้จริง

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548 : 182-223) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสอนแนะ ประกอบไปด้วยการดำเนินงานหลักๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1. การวางแผนการสอนงาน
 - 1.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการสอน
 - 1.1.1 การสอนงานต้องเฉพาะเจาะจงเป็นเรื่องๆ (Specific)
 - 1.1.2 การสอนงานต้องวัดผลสำเร็จได้ (Measurable)
 - 1.1.3 การสอนงานจะต้องตอบสนองเป้าหมายหลักขององค์กรได้ (Relevant)
 - 1.1.4 การสอนงานต้องกำหนดเวลาให้ชัดเจน (Timetable)
 - 1.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมาย
 - 1.2.1 แบ่งตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร
 - 1.2.2 แบ่งตามผลงานของพนักงาน
 - 1.2.3 แบ่งตามประสบการณ์ของพนักงาน
 - 1.2.4 แบ่งตามการเรียนรู้และการรับรู้ของพนักงาน
 - 1.2.5 แบ่งตามลักษณะนิสัยของพนักงาน
 - 1.3 จัดทำขั้นตอนงาน ชอຍงาน
 - 1.4 ตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสาร สถานที่
- 2. ขั้นปฏิบัติตามแผน
 - 2.1 การแจ้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการสอนงานให้ลูกน้องทราบทุกครั้ง
 - 2.2 นำเสนอตัวอย่างเพื่อให้เห็นภาพ
 - 2.3 การสังเกตพฤติกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบในการสอน
 - 2.4 การจัดลำดับขั้นตอนในการอธิบาย

- 2.5 การให้ความสำคัญกับลูกน้องอย่างเท่าเทียมกันทุกคน
- 2.6 หยุดตั้งคำถามเพื่อทบทวนความเข้าใจเป็นระยะ
- 2.7 การสร้างความมั่นใจ
- 2.8 เปิดโอกาสให้ซักถามปัญหา

3. การติดตามและประเมินผล

- 3.1 การสังเกต (Observation)
- 3.2 การพูดคุย (Talking)
- 3.3 พฤติกรรม หรือ ความสามารถ (Competency)
- 3.4 ผลงาน (Performance)

4. การปรับเปลี่ยนแนวทางในการสอน

กระทรวง จิรเดชากุล (2550 : 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

- 1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้วางแผนนิเทศ
- 2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
- 3. มีระบบการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน
- 4. มีระบบการติดตามประเมินที่เน้นผลงานครู
- 5. มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 20-21) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสอนแนะ ซึ่งมีขั้นตอนหลักๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1. สร้างความร่วมมือระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ
 - 1.1 ตกลงหัวข้อและประเมินจุดแข็งสภาพแวดล้อมของผู้รับการสอนแนะ
 - 1.2 ตกลงบทบาทของผู้สอนแนะ
 - 1.3 สร้างความไว้วางใจในการดำเนินงานระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ
- 2. กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน
 - 2.1 กำหนดตัวชี้วัด วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการ
 - 2.2 สร้างแผนดำเนินงาน
- 3. ดำเนินงานตามขบวนการ
 - 3.1 ทบทวน ประเมินผล ผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน
 - 3.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับ
- 4. การประเมินและการติดตามผล
 - 4.1 ประเมิน

4.2 ติดตามผล

4.3 สรุปผลการดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2) ได้กล่าวถึง การนิเทศแบบสอนแนะเพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีองค์ประกอบหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การเตรียมการก่อนการสอนแนะ (Pre-Coaching)

1.1 การสร้างองค์ความรู้ ผู้ทำหน้าที่ให้การสอนแนะต้องมีการสร้างองค์ความรู้เรื่องต่างๆ ดังนี้

1.1.1 การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น หลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้

1.1.2 การวิจัยในชั้นเรียน

1.1.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน

1.1.4 การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

1.1.5 เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 การสร้างทีมงาน

1.3 องค์ประกอบของทีมงานพัฒนาคุณภาพ ทีมงานพัฒนาคุณภาพที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1.3.1 ทีมนำประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานเครือข่ายฯ ประธานศูนย์วิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.2 ทีมทำประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์

1.4 การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อใช้ในกระบวนการให้สอนแนะ

1.4.1 ข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา

1.4.2 ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียน

1.4.3 ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับครูและการจัดการเรียน

1.4.4 ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

1.5 แผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศ

2. การดำเนินการสอนแนะ (Coaching)

2.1 การศึกษาต้นทุนเดิม

2.1.1 การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น

2.1.2 การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของ
นักเรียน

2.1.3 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2.2 การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง

2.3 ขั้นตอนยอตประสพการณ์

2.3.1 เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการหรือมีปัญหาที่
จำเป็นต้องแก้ไข ปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

2.3.2 เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดีแต่ยังขาดประสบการณ์ในการ
ออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้แบ่งปันประสบการณ์

3. การสรุปผลการสอนแนะ (Post-Coaching)

3.1 การสรุปผลการสอน

3.2 การวางแผนการสอนแนะครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ แสดงดังตาราง 1



ตาราง 1 การวิเคราะห์เอกสาร ตำรา และหน่วยงาน/นักวิชาการเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบสอน
แนะ

องค์ประกอบ ของการนิเทศภายใน แบบสอนแนะ	หน่วยงาน/นักวิชาการ									ความถี่
	Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. (1993 : 149-156)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541 : 22)	ซารี มณีศรี (2542 : 202)	กรมวิชาการ (2543 : 42)	สมิต สัจฉกร (2547 : 54-58)	อารักษ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548 : 182-223)	กรรทอง จริเดชากุล (2550 : 4)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 20-21)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2557 : 2)	
1. การเตรียมการ	✓		✓	✓	✓				✓	4
2. การนำเสนอสมรรถภาพ	✓									1
3. การฝึกปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ	✓									1
5. การประเมินและติดตามผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
6. การประเมินความต้องการจำเป็น		✓								1
7. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย		✓								1
8. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา		✓					✓			2
9. การเผยแพร่ขยายผล		✓					✓			2
10. การวางแผน			✓	✓		✓	✓	✓		5
11. การปรับเปลี่ยนแนวทางในการสอน				✓		✓				2
12. การสอนวิธีการทำงาน					✓					1
13. การนิเทศ							✓			1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการนิเทศภายใน แบบสอนแนะ	หน่วยงาน/นักวิชาการ									ความถี่
	Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. (1993 : 149-156)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 22)	ซารี มณีศรี (2542 : 202)	กรมวิชาการ (2543 : 42)	สมิต สัจฉกร (2547 : 54-58)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548 : 182-223)	กรองทอง จริเดชกุล (2550 : 4)	คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 20-21)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2557 : 2)	
14. สร้างความร่วมมือ								✓		1
15. การสรุปผลการสอนแนะ						✓			✓	2

จากตาราง 1 พบว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ที่ได้จากการสังเคราะห์ เอกสารตำราและนักการศึกษา ผู้วิจัยได้นำเอาองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ที่มีความหมายใกล้เคียงกันแต่ใช้ชื่อต่างกัน มาจัดเรียงหมวดหมู่องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะใหม่ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการสอนแนะ องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนการสอนแนะ องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามแผน และองค์ประกอบที่ 4 การประเมินและติดตามผล ซึ่งมีผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดของพฤติกรรมแต่ละด้านขององค์ประกอบ ไว้ดังแสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปลองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสาร นักวิชาการ	องค์ประกอบของการนิเทศภายใน แบบสอนแนะที่ผู้วิจัยสรุป
1. การเตรียมการ 2. การนำเสนอสมรรถภาพ 6. การประเมินความต้องการจำเป็น 7. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย 14. สร้างความร่วมมือ	1. การเตรียมการก่อนสอนแนะ
8. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา 10. การวางแผน 11. การปรับเปลี่ยนแนวทางในการสอน	2. การวางแผนการสอนแนะ
3. การฝึกปฏิบัติ 12. การสอนวิธีการทำงาน 13. การนิเทศ	3. การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ 5. การประเมินและติดตามผล 9. การเผยแพร่ขยายผล 15. การสรุปผลการสอนแนะ	4. การประเมินและติดตามผล

จากตาราง 2 สรุปลองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1.1 การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ
- 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ
- 1.3. การสร้างคุณภาพทีมงาน
- 1.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ
- 1.5 การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศแบบสอนแนะ

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนการสอนแนะ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ

2.2 การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ

2.3 การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน

2.4 การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

3.1 การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ

3.2 การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ

3.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ

3.4 สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง

3.5 การทบทวน ประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและติดตามผล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

4.1 การประเมินผลการสอนแนะ

4.2 การติดตามผลการสอนแนะ

4.3 การสรุปผลการสอนแนะ

การพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ดังนี้

Boyle (1981: 51) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม หมายถึง เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง หน่วยงานและองค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ

Barr, M.J. and Keating (1990: 38) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า มีความหมายหลายอย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ 1) โปรแกรม หมายถึงหน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล 2) โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ 3) โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

กิดานันท์ มะลิทอง (2536: 6-10) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า หมายถึง โครงสร้างกระบวนการพัฒนาเพื่อให้ความรู้ ทักษะความมั่นใจในตนเองสูงขึ้นสามารถปรับตัวได้ในการปฏิบัติงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้

สุวิมล ว่องวาณิช (2544: 66) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมา เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อุ้นดา นพคุณ (2546: 8) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า หมายถึง กระบวนการช่วยกำหนดทิศทางการทำงาน สร้างความสอดคล้องจุดมุ่งหมายภายในของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป โปรแกรม หมายถึง แผนกิจกรรมที่มีรูปแบบและแนวทางที่เป็นระบบ มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้บริบทของการพัฒนางานในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบโปรแกรมมีความสำคัญในการออกแบบโปรแกรม เพื่อการพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากรให้เกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมไว้ ดังนี้

หรรษา สุขกาล (2543: 41) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) บริบท (Context) 2) เป้าหมาย (Goal) 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะต้องมีความพอเหมาะและมีความพอดี เพื่อให้สามารถเกิดความสำเร็จในการพัฒนาได้

นฤมล มณีงาม (2547: 58) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) ลักษณะของโปรแกรม 4) คุณสมบัติของโปรแกรม 5) เนื้อหา 6) การดำเนินการ 7) การประเมินผล

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553: 92) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม 7 ประการ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ การประเมินผล

Boone (1992: 266) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) การจัดทำแผน (Planning) 2) การออกแบบและดำเนินการ (Design and Implementation) 3) การตรวจสอบและประเมินผล (Evaluation and Accountability) โดยในแต่ละองค์ประกอบจะมีข้อกำหนดต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดแผนมีข้อกำหนด 4 ข้อ คือ 1) การจัดทำแผนนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงให้เข้าถึงแผนปฏิบัติการขององค์กร 2) การจัดทำแผนต้องมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 3) การดำเนินการในการจัดทำแผนต้องมีความเป็น

ประชาธิปไตย 4) ต้องมีการสื่อสารที่เป็นกระบวนการเพื่ออธิบายความเข้าใจระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การออกแบบและการดำเนินการมีข้อกำหนด 8 ข้อ คือ 1) การดำเนินการตามแผนจะต้องตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2) แผนจะเป็นพิมพ์เขียวในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระยะยาว 3) แผนเป็นตัวกำหนดการจัดสรร การจัดรูปแบบ และการใช้ทรัพยากร 4) แผนเป็นตัวชี้แนะและกำหนดทิศทางในการตัดสินใจ 5) แผนเป็นการจัดเตรียมการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม 6) การออกแบบการปฏิบัติเป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ 7) แผนปฏิบัติต้องมีจุดมุ่งหมายสาธารณะ 8) แผนและแผนปฏิบัตินั้นเป็นการจัดเตรียมเพื่อกำหนดการพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

3. การตรวจสอบและประเมินผล โดยให้ความสำคัญในการติดตามและสนับสนุนกิจกรรมของผู้เรียนและผู้สอน เพื่อให้เกิดการยอมรับในกิจกรรม โดยระบบการติดตามจะมีลักษณะเหมือนการสื่อสารสองทางที่เชื่อมระหว่างนักศึกษานอกระบบกับกลุ่มการตรวจสอบ และประเมินผลเป็นการสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างแท้จริง การตรวจสอบประเมินผลดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสารจากการสังเกตกิจกรรมการเรียนการสอน ที่นำมาพิจารณาเพื่อปรับการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการวางโครงสร้างทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ

Beauchamp (1975: 107) ได้ให้ความหมายองค์ประกอบของโปรแกรมไว้ 4 ประการ

1. เนื้อหา
2. จุดมุ่งหมาย
3. การพัฒนาโปรแกรม
4. การประเมินผล

Caffarella (2002: 215) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ มีลักษณะดังนี้ 1) การจัดพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน 2) การกำหนดแนวคิดโปรแกรม 3) การค้นหาและจัดลำดับความสำคัญของแนวคิดโปรแกรม 4) การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 5) การเตรียมถ่ายโอนการเรียนรู้ 6) การสร้างแผนการประเมินผล 7) การพิจารณารูปแบบ ตารางเวลา และความต้องการของเจ้าหน้าที่ 8) การเตรียมแผนด้านงบประมาณและการตลาด 9) การออกแบบแผนการสอน 10) การประสานงานด้านสิ่งสนับสนุนและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น 11) การสื่อสารคุณค่าของโครงการ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการพัฒนา 5) ขั้นตอนดำเนินการ 6) การประเมินผล

3. ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม

เพื่อให้โปรแกรมสามารถนำไปดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมไว้หลายท่าน ไว้ดังนี้

Knowles (1980: 63) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 2 การจัดตั้งองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นตอนที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Barr, M.J. and Keating (1985: 54) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการ
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อม
- 1.3 ประเมินทรัพยากร

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาทีมวางแผน
- 2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกอบรม
- 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

- 3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
- 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จาก

การประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Houle (1996: 68) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
- ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
- ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
- ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตารางกำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประสิทธิผล และความชัดเจนของการออกแบบ
- ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำ รูปแบบของการดำเนินชีวิต งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย
- ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ
- ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002: 44) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
- ขั้นตอนที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมการสำหรับการถ่ายโอนความรู้
- ขั้นตอนที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล
- ขั้นตอนที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
- ขั้นตอนที่ 8 การประสานงานผู้สนับสนุน
- ขั้นตอนที่ 9 การสื่อสารคุณค่าของโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2550: 75) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครูทางการศึกษา ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมการตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาโปรแกรมเป็นการจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหรือความสามารถตามที่ต้องการ เพื่อให้สามารถที่จะพัฒนางานของตนเองและองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เพื่อหาเป้าหมายความสำเร็จของโปรแกรม 2) การวางแผนในการจัดทำโปรแกรมโดยนำข้อมูลจากขั้นตอนการวิเคราะห์มาวางแผนเพื่อสร้างโปรแกรม 3) การสร้างโปรแกรม 4) การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ และ 5) การประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาโปรแกรม

4. การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาโปรแกรมขั้นตอนหนึ่ง คือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งการประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมสามารถประเมินผลได้ทุกระยะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล ทั้งการประเมินผลก่อนดำเนินการ การประเมินผลระหว่างการดำเนินการ การประเมินผลรวมสรุปหลังสิ้นสุด มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

Stufflebeam (1985: 159) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินโปรแกรมว่าเป็นกระบวนการวิเคราะห์ รวบรวมและการอำนวยความสะดวกที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่

Tyler (1986: 110-125) ได้กล่าวประเด็นการประเมินผลไว้ 6 ประเด็น ดังนี้

- 1) ประเมินวัตถุประสงค์ 2) ประเมินแผนการเรียนรู้ 3) ประเมินเพื่อแนะแนวการพัฒนาโปรแกรม
- 4) ประเมินการปฏิบัติของโปรแกรม 5) ประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรมการศึกษา 6) การติดตามและประเมินผลกระทบ

Evaluation (1994: 5-6) ได้กล่าวกำหนดประเด็นการประเมินไว้ 4 ประเด็นดังนี้

- 1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ 3) มาตรฐานความเหมาะสม
- 4) มาตรฐานความถูกต้อง

กิตติมา เจริญหิรัญ (2546: 70-72) ได้กล่าวถึงการประเมินผลหลังการใช้โปรแกรม เพื่อตรวจทานว่าโปรแกรมตรงตามความต้องการและวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ที่คาดหวังไว้หรือไม่

เรวดี ทรงเที่ยง (2548: 66) ได้กล่าวถึงการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม

(Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์กรหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์กรและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์กรหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

กล่าวโดยสรุป การประเมินโปรแกรม หมายถึง กระบวนการในดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของโปรแกรม การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจและเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา

บริบทของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ลำดับที่ 30 ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ กระทรวงศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้ (1) กลุ่มอำนวยการ (2) กลุ่มบริหารงานบุคคล (3) กลุ่มนโยบายและแผน (4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา (5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ และ (7) หน่วยตรวจสอบภายใน ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ.2553)

2. สถานที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตั้งอยู่เลขที่ 275/13 หมู่ 7 ถนนองค์การบริหารส่วนจังหวัด สาย 1 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

3. ภาระหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

4. ข้อมูลข้าราชการครู และข้อมูลสถานศึกษา

ตาราง 3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง	จำนวนคน
ผู้บริหารสถานศึกษา	90
ข้าราชการครู	1,711
พนักงานราชการ	264
ครูอัตราจ้าง	132
รวม	2,197

ตาราง 4 การจำแนกขนาดของสถานศึกษา

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน
1	โรงเรียนขนาดเล็ก < 500 คน	17
2	โรงเรียนขนาดกลาง 500 -1,499 คน	13
3	โรงเรียนขนาดใหญ่ 1,500 -2,499 คน	3
4	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ > 2,500 คน	4
	รวม	37

5. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาหลัก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเข้มข้น มีการพัฒนาครูพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องมาจากโรงเรียนส่วนหนึ่งขาดสื่อที่มีคุณภาพและขาดทักษะการเลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนส่วนหนึ่งขาดการคิดวิเคราะห์และไม่มินิรักการอ่าน จากการรายงานผลการจัดการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนค่อนข้างน้อยโดยเฉพาะภาษาที่สอง จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) อยู่ในระดับต่ำ

6. ด้านโอกาสทางการศึกษา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแม้ว่า จะเปิดโอกาสให้สามารถจัดการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคม หรือภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินงานดังกล่าวพบว่าไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การเทียบโอนความรู้ระหว่างการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัยมีความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประชากรในวัยเรียนผู้ด้อยโอกาสบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงการรับบริการทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นห่างไกลทุรกันดารยากจนถูกทอดทิ้ง

7. ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กรคณะบุคคล ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พงษ์ศักดิ์ ทองไข (2558 : 86-88) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประกอบด้วย

ด้วย ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พนัดดา หมอยา และ ธรินธร นามวรรณ (2561 : 85-86) ได้ศึกษา การพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 และ 3) เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มี 4 องค์ประกอบหลัก 19 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

กิตติ บุญปรุง (2560 : 95-96) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ 3) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ ผลการประเมินแนวทาง พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

วรรณิภา ไชยมาตย์ (2560 : 90 -91) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ สอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะและเพื่อพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินการ พัฒนาแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบ ว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ใน ระดับเหมาะสมมาก 2) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบ สอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สันติ อุดคำ (2560 : 83) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษากระบวนการการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายใน แบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 3) เพื่อ พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถแยกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนการสอน เน้น มี 3 ตัวชี้วัด 2) ขั้นการเตรียมการสอน เน้น มี 3 ตัวชี้วัด 3) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ มี 3 ตัวชี้วัด 4) ขั้นติดตามและประเมินผลการนิเทศ มี 4 ตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ

(2) การวางแผนการนิเทศ (3) การเตรียมการนิเทศ (4) การปฏิบัติการนิเทศ สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นไปได้มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ยกเว้นรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

สุนีย์ ดอกดวง (2560 : 76-77) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ แบบประเมินความเหมาะสม แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน และ 16 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ พบว่า ทั้งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสภาพปัจจุบันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน รองลงมาด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามลำดับ แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อิสริยาภรณ์ โชคแสน (2561 : 90) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพ

ปัจจุบันของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มี 5 ด้าน สามารถอธิบายเหตุผลประกอบ คือ 1.1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 1.2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 1.3) การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ 1.4) การปฏิบัติการนิเทศภายในด้วยเทคนิคที่เหมาะสม 1.5) การประเมินผลและการรายงานผล 2) สภาพปัจจุบันของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามทัศนคติของครูและผู้บริหารอยู่ในระดับดีมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Yavuz (2010 : 371-378) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการนิเทศโรงเรียนประถมศึกษาตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนครูใหญ่ประชากรในการศึกษาประกอบด้วย 8 ผู้บริหารโรงเรียนการสุ่มเลือกในพื้นที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาที่ทำงานใน Konya จังหวัดของ สาธารณรัฐตุรกี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ขาดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงไม่สามารถดำเนินการนิเทศให้เกิดประสิทธิผลได้ ดังนั้น ควรมีระยะเวลาในการนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการนิเทศมากขึ้นมุ่งเน้นการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม

Alkrdem (2011 : 168) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนโดยการนิเทศโรงเรียนมัธยมของรัฐในประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่ทำหน้าที่นิเทศการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการเรียนการสอนขาดการปฏิบัติการนิเทศที่ดี ซึ่งส่งผลให้ครูที่ทำหน้าที่นิเทศการเรียนการสอนวิตกกังวล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรหา แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษา

MemduhoGLu (2012 : 149) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศการศึกษาในมุมมองของครูผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ในประเทศตุรกี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษามุมมองของครูผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ที่มีผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่มีต่อปัญหาของการนิเทศการศึกษาในประเทศตุรกี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน

ประกอบด้วยครูและ ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า มุมมองของครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัศึกษายังมองว่าการนิเทศการศึกษาด้านการเรียนการสอนยังขาดระบบในการกำกับดูแล และไม่มีการบูรณาการนิเทศการศึกษาอย่างถาวร โดยผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าการนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญควรได้ได้รับการพัฒนาให้สถานศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อเป็นการเรียนการสอนต่อไป

Grant (2012 : 17) ได้ศึกษาการนิเทศแบบชี้แนะเพื่อการกำกับดูแลการฝึกปฏิบัติและผลกระทบต่อการศึกษาของออสเตรเลีย การศึกษาในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน โดยได้มาจากการสำรวจของผู้เข้าร่วมการนิเทศแบบชี้แนะ คิดเป็น 82.7 % ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศแบบชี้แนะโดยใช้การกำกับดูแล การปฏิบัติและการรายงานผลซึ่งการนิเทศแบบชี้แนะ ในครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างท่วมท้นจากผู้เข้าร่วมได้แก่ผู้ให้การนิเทศหรือบังคับบัญชา และผู้รับการนิเทศหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การนิเทศถูกมองว่าต้องใช้ทักษะเป็นอย่างมากในการชี้แนะที่สะท้อนออกมาถึงการพัฒนาการฝึกอบรม และการปฏิบัติซึ่งจะได้ข้อมูลเชิงลึก และได้มุมมองของการนิเทศที่ใหม่ๆ และเกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง

Veloo, A., M.M.A, and Komuji (2013 : 35-39) ได้ศึกษาผลกระทบของการนิเทศกับผลการปฏิบัติงานการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ผลกระทบของการนิเทศการศึกษาในการทำงานการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมัธยม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นครู จำนวน 33 คน จากโรงเรียนมัธยมจำนวน เป็นครูเพศชาย 11 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และครูเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 67 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นโปรแกรมการนิเทศการศึกษา Pemastian มาตรฐาน (IPS)

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศพบว่าพัฒนาโปรแกรมการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ถือเป็นหัวใจและยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนิเทศแบบสอนแนะควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ การดำเนินการวางแผน จัดประชุมชี้แจงหรืออภิปรายปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ จัดให้มีการทำปฏิบัติการนิเทศอย่างชัดเจน จัดให้มีการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้ความสนใจแก่ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ (Phases) ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

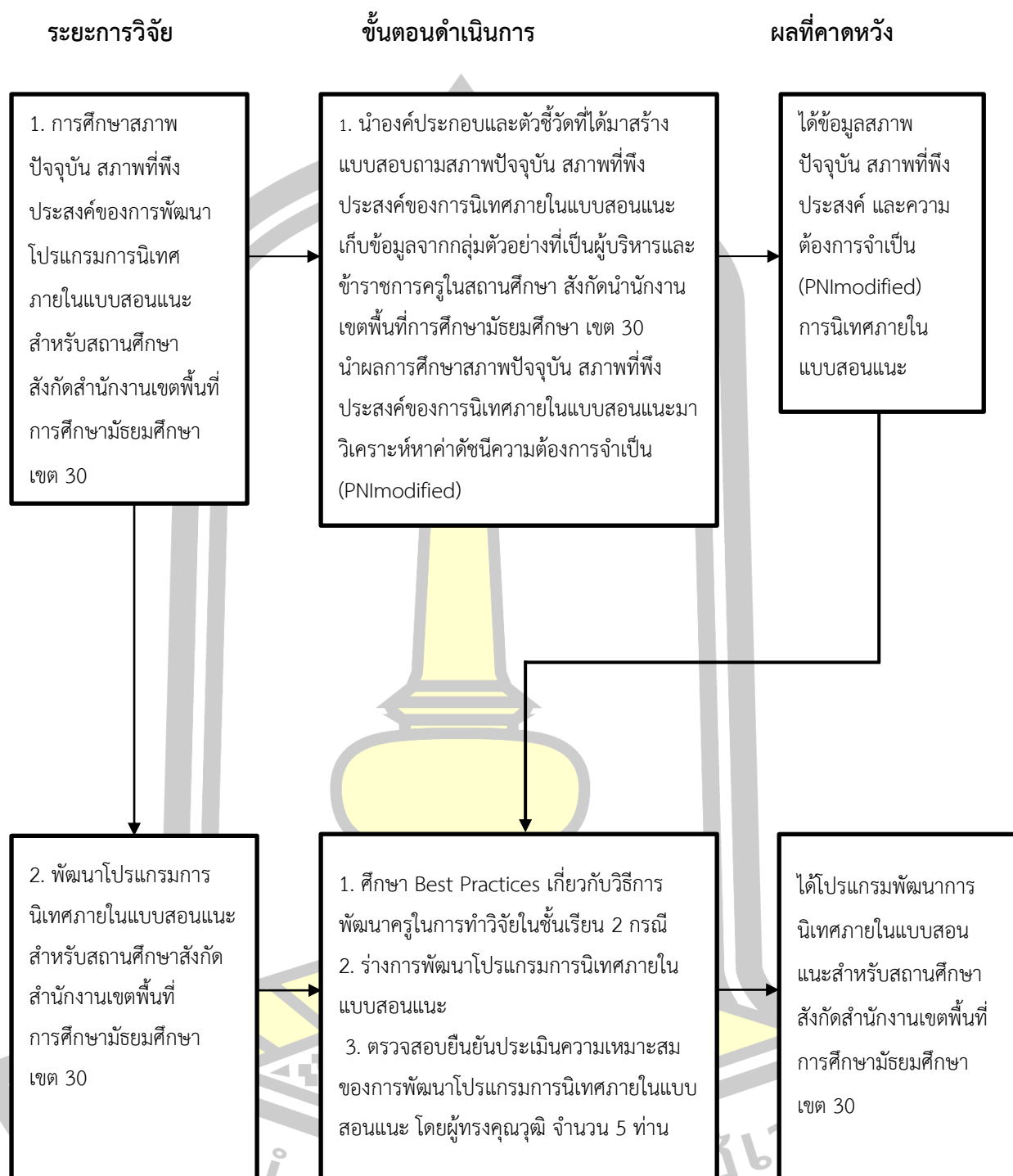
ตอนที่ 1 การศึกษาวิธีแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเป็นเลิศ

ตอนที่ 2 การร่างแนวทางการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ตอนที่ 3 การประเมินทางการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 2

พูน ปณ สิโต ชีเว



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1.1 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 235 คน

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบภายในสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,197 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 118 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 82 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 20 คน รวม 235 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดเทียบตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 39-40) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเทียบตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากเป็นรายโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยไม่ใส่คืน

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบร้อยละจากจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนที่จับสลากได้ ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ เก็บร้อยละ 10-20 โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง เก็บร้อยละ 30 ขึ้นไป เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	คน	โรงเรียน	คน
ขนาดเล็ก	17	416	15	118
ขนาดกลาง	13	661	12	82
ขนาดใหญ่	2	240	2	15
ขนาดใหญ่พิเศษ	5	880	3	20
รวม	37	2,197	32	235

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นข้อความสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษา มาเป็นกรอบการร่างโปรแกรม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

1. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำเนินการบริหารสถานศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3. ดำรงตำแหน่งครู มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการวิจัย และประเมินผลการศึกษา มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.ปิยะพล เกื้อนพาสิน วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนคอนสารวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

2. ดร.นพดล กาญจนางกูร วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต กศ.ด.(บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแท่นวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

3. ดร.ปภาวรา ประเสริฐ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต กศ.ด. (การนิเทศการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

4. ดร.วินัย ชินบุตร วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต กศ.ด. (หลักสูตรและการสอน) ตำแหน่งครูโรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

5. นางวรรณธิดา กำเนิดบุญ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งครูโรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

3.2.5 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามวิธีของ Item

Total Correlations

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 235 คน

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลประเภทแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการหาค่าร้อยละ

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลประเภทมาตราส่วน (Rating Scale) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการดำเนินการหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จะให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ดังนี้

คะแนน

เกณฑ์การประเมิน

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 105)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

พหุบัน ปณ สก โต ชเว

2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 105)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
x แทน คะแนนดิบแต่ละตัว
n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3) ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่ต้องการหาค่าร้อยละ}}{\text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}} \times 100$$

6.2 สถิติที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ

จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็น
โดยอาศัยแบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index :
PNI_{Modified} ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550 : 279)

$$PNI_{\text{Modified}} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

พหุบัน ปณ จิต ชีเว

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ตอนที่ 1 การศึกษาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ดังนี้

1 ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยศึกษาและเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร ครู เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียนๆ 3 คน รวม 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ เพื่อร่างโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกสถานศึกษา ดังนี้

1.1 ผ่านรับรอง สมศ.รอบ 3 ในระดับดี จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัล หรือได้ได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลต้นแบบด้านการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

1.3 เป็นแหล่งศึกษาดูงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะเป็นสถานศึกษาต้นแบบ

1.4 นักเรียนมีผลการประเมินระดับชาติ ในระดับสูงกว่าระดับประเทศ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 2 โรงเรียนๆ 3 คน รวม 6 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่เป็น (Best Practice) ด้านการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะ

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ (Best Practice) มีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์เนื้อหาจากกรอบแนวคิดของการวิจัยและคำดัชนีความ

ต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ (Modified Priority Needs Index : PNIModified)

4.1.2 กำหนดประเด็นคำถามที่มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบสอน
แนะ

4.1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ปรับปรุงแก้ไข ก่อนพิมพ์ไปเก็บข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5.2 การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อกำหนดวัน เวลาในการเข้าสัมภาษณ์ พร้อมทั้งนำหนังสือ
ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดย
ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือ และกรอบประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ
สถานศึกษา ให้กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาและทำความเข้าใจล่วงหน้าเป็นเวลา 7 วัน จากนั้นผู้วิจัย
เดินทางไปสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
โดยการนำข้อมูลจากการจัดบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุป
ใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศ
ภายในแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ตอนที่ 2 ร่างการพัฒนาโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอน
แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยนำข้อมูลจากการ
สังเคราะห์ ในระยะที่ 1 และผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูใน
สถานศึกษาที่การปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายในแบบสอนแนะ มาเป็น
แนวทางในการร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 แล้วนำร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายใน
แบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้
คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันประเมินการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

1 ขั้นตอนการดำเนินการ

นำร่างโปรแกรมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบ

ยืนยันประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลในการพิจารณาร่างและตรวจสอบยืนยันประเมิน
โปรแกรม จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
2. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
3. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางการศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
4. ดำรงตำแหน่งครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

1. นายสิงห์ศักดิ์ แก้วคำ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(บริหารการศึกษา) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. นางนัฐธิญา สุขจันทร์ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ครูโรงเรียนแก้งคร้อวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
3. นายวีระศักดิ์ สายสุวรรณ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
4. นางสุภาพรรณ ปรุงชัยภูมิ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(นิเทศการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
5. นายกีฬายัย รัตนศรีบัณฑิต วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 กรอบประเด็นในการสัมภาษณ์

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

4.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1.2 กำหนดประเด็นการศึกษาให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแนะนำปรับปรุงแก้ไข ก่อนพิมพ์ไปเก็บข้อมูล

4.2 การสร้างแบบประเมินการพัฒนาโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เป็นแบบประเมินความเหมาะสม มีขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน และแนวทางการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม

4.2.2 สร้างแบบประเมินโดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแนะนำ

4.2.3 แก้ไขปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนพิมพ์ฉบับจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขอลหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือ เอกสารร่างโปรแกรมและแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบยืนยันประเมินโปรแกรมให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน จากนั้นผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำข้อมูลจากการจดบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญ และแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 ฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำ

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ผลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เลือกระดับคะแนนความเหมาะสมของแนวทาง ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นชอบให้สามารถนำการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 ไปใช้ได้ โดยใช้เกณฑ์ให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 มีความเหมาะสม ดังต่อไปนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4 หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
3 หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
2 หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
1 หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกลุ่มดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 103)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

(บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 103)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$ แทน คะแนนดิบแต่ละตัว

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

พหุ ประถมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S. D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI ^{Modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิธีการนิเทศภายในแบบสอนแนะจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ
ดีเลิศ Best practice จำนวน 2 โรงเรียน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ร่างโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ตอนที่ 3 ผลการประเมินโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมี
รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 30

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบ
สอนแนะจาก Mink, O.G., K.O.Owen 1993, (149-156), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ (2545 : 22), ชาริ มณีศรี (2542 : 202), กรมวิชาการ (2543 : 42), สมิต สัชนุกร, (2547 :
54-58), (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, (2548 : 182-223), กรองทอง จิระเดชากุล, (2550 : 4), สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2553 : 20-21) วิจัยสรุปองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบ
สอนแนะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1) การเตรียมการ
ก่อนการสอนแนะ 2) การวางแผนการสอนแนะ 3) การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ 4) การประเมิน
และติดตามผลดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด

1.1 การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ

1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ

1.3 การสร้างคุณภาพทีมงาน

1.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ

1.5 การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนการสอนแนะ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ

2.2 การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ

2.3 การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน

2.4 การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

3.1 การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ

3.2 การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ

3.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ

3.4 สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง

3.5 การทบทวนประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและติดตามผล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

4.1 การประเมินผลการสอนแนะ

4.2 การติดตามผลการสอนแนะ

4.3 การสรุปผลการสอนแนะ

ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ

ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงานในสถานศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้คืน จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 99.14 แสดงในตาราง 5 ถึงตาราง 10

ตาราง 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ดังนี้

ที่	ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน 233 คน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	110	47.21
	1.2 หญิง	123	52.79
2	ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	45	19.31
	2.2 ครู	188	80.69
3	ประสบการณ์การทำงาน		
	3.1 น้อยกว่า 1 ปี	43	18.45
	3.2 1-5 ปี	54	23.18
	3.3 6-10 ปี	65	27.90
	3.4 11-15 ปี	27	11.59
	3.5 16-20 ปี	23	9.87
	3.6 21 ปีขึ้นไป	21	9.01
4	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
	4.1 ขนาดเล็ก (นร. 1-120 คน)	74	31.76
	4.2 ขนาดกลาง (นร. 121- 299 คน)	87	37.34
	4.3 ขนาดใหญ่ (นร. 300 คนขึ้นไป)	72	30.90

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.79) ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา 45 คน (ร้อยละ 19.31) ครู 188 คน (ร้อยละ 80.69) ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี 65 คน (ร้อยละ 27.90) โรงเรียนขนาดเล็ก 74 คน (ร้อยละ 31.76) ขนาดกลาง 87 คน (ร้อยละ 37.34) และโรงเรียนขนาดใหญ่ 72 คน (ร้อยละ 30.90)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ด้านที่	องค์ประกอบของ การนิเทศภายในแบบ สอนแนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
1	ด้านการเตรียมการก่อน สอนแนะ	2.52	0.52	ปานกลาง	4.51	0.64	มากที่สุด
2	ด้านการวางแผนการ สอนแนะ	2.49	0.60	น้อย	4.50	0.67	มาก
3	ด้านการปฏิบัติตาม แผนการสอนแนะ	2.52	0.61	ปานกลาง	4.55	0.64	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินและ ติดตามผล	2.52	0.66	ปานกลาง	4.50	0.62	มาก
โดยรวม		2.51	0.60	ปานกลาง	4.52	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและระดับ น้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ด้านการ ประเมินและติดตามผล ($\bar{X}$ = 2.52) ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.52) และด้านการ เตรียมการก่อนสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.52) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอน เน้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการ สอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.55) ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.51) และด้านการวางแผนการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.50)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้
การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการเตรียมการ ก่อนสอนแนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
1	การสร้างองค์ความรู้ในการ สอนแนะ	2.67	0.50	ปานกลาง	4.59	0.59	มากที่สุด
2	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกำหนดประเด็นใน การสอนแนะ	2.48	0.54	น้อย	4.52	0.68	มากที่สุด
3	การสร้างคุณภาพทีมงาน	2.49	0.54	น้อย	4.51	0.65	มากที่สุด
4	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของสถานศึกษาเพื่อใช้ใน กระบวนการสอนแนะ	2.54	0.50	ปานกลาง	4.46	0.63	มาก
5	การจัดทำแผนการนิเทศและ เครื่องมือการนิเทศสอนแนะ	2.43	0.54	น้อย	4.49	0.67	มาก
โดยรวม		2.52	0.52	ปานกลาง	4.51	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.67) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.54) และการสร้างคุณภาพทีมงาน ($\bar{X}$ = 2.49) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.59) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.52) การสร้างคุณภาพทีมงาน ($\bar{X}$ = 4.51)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้
การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการสอนแนะ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผน การสอนแนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
6	การกำหนดวัตถุประสงค์ของ การสอนแนะ	2.55	0.65	ปานกลาง	4.55	0.60	มากที่สุด
7	การกำหนดตัวชี้วัดและ กลุ่มเป้าหมายของการสอน แนะ	2.42	0.61	น้อย	4.43	0.68	มาก
8	การสร้างแผนและจัดทำ แผนการดำเนินงาน	2.46	0.59	น้อย	4.58	0.59	มากที่สุด
9	การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ	2.52	0.57	ปานกลาง	4.45	0.82	มาก
โดยรวม		2.49	0.60	น้อย	4.50	0.67	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.55) การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.52) และการสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 2.46) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.58) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.55) การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.45)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้
การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติตาม แผนการสอนแนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
10	การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการ สอนแนะ	2.49	0.58	น้อย	4.61	0.58	มากที่สุด
11	การสาธิตหรือการแสดง วิธีการในการสอนแนะ	2.57	0.61	ปานกลาง	4.52	0.70	มากที่สุด
12	การให้ข้อมูลย้อนกลับในการ สอนแนะ	2.54	0.65	ปานกลาง	4.50	0.65	มาก
13	การสนับสนุนการลงมือปฏิบัติ จริง	2.48	0.56	น้อย	4.63	0.58	มากที่สุด
14	การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการ สอนแนะ	2.52	0.64	ปานกลาง	4.47	0.69	มาก
โดยรวม		2.52	0.61	ปานกลาง	4.55	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.57) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.54) และการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.52) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง ($\bar{X}$ = 4.63)

การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.61) การสาธิตหรือการแสดง
วิธีการในการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.52)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้
การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการประเมินและติดตามผล ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการประเมิน และติดตามผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	$\bar{X}$	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
15	การประเมินผลการสอนแนะ	2.57	0.63	ปานกลาง	4.52	0.56	มากที่สุด
16	การติดตามผลการสอนแนะ	2.49	0.68	น้อย	4.48	0.69	มาก
17	การสรุปผลการสอนแนะ	2.51	0.66	ปานกลาง	4.51	0.60	มากที่สุด
โดยรวม		2.52	0.66	ปานกลาง	4.50	0.62	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการ
ประเมินและติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การ
ประเมินผลการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.66) การสรุปผลการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.51) และการติดตามผลการสอน
แนะ ($\bar{X}$ = 2.49) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการประเมิน
และติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
ระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประเมินผล
การสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.52) การสรุปผลการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.51) การติดตามผลการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.48)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการ
จำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อนำข้อมูลไปใช้
ในการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 แสดงดังตาราง 11 ถึง ตาราง 15

ตาราง 12 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้าน ที่	องค์ประกอบ การนิเทศภายในสอนแนะ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ	2.52	4.51	0.788	3
2	ด้านการวางแผนการสอนแนะ	2.49	4.50	0.809	1
3	ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอน แนะ	2.52	4.55	0.803	2
4	ด้านการประเมินและติดตามผล	2.52	4.50	0.784	4

จากตาราง 11 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการสอนแนะ 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ 3) ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ และ 4) ด้านการประเมินและติดตามผล นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเป็นประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อเก็บข้อมูลในการร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ต่อไป

ตาราง 13 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ	2.67	4.59	0.717	5
2	การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและ กำหนดประเด็นในการสอนแนะ	2.48	4.52	0.820	2
3	การสร้างคุณภาพทีมงาน	2.49	4.51	0.807	3

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ	I	D	PNImodified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอน แนะ	2.54	4.46	0.754	4
5	การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือ การนิเทศสอนแนะ	2.43	4.49	0.848	1

จากตาราง 12 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ 3) การสร้างคุณภาพทีมงาน 4) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ และ 5) การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ

ตาราง 14 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการสอนแนะ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนการสอนแนะ	I	D	PNImodified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
6	การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอน แนะ	2.55	4.55	0.785	3
7	การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมาย ของการสอนแนะ	2.42	4.43	0.828	2
8	การสร้างแผนและจัดทำแผนการ ดำเนินงาน	2.46	4.58	0.860	1
9	การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการ สอนแนะ	2.52	4.45	0.766	4

จากตาราง 13 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการสอนแนะ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน 2) การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ และ 4) การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

ตาราง 15 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
10	การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ	2.49	4.61	0.850	2
11	การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ	2.57	4.52	0.757	5
12	การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ	2.54	4.50	0.775	3
13	การสนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง	2.48	4.63	0.863	1
14	การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ	2.52	4.47	0.775	4

จากตาราง 14 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง 2) การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ 4) การสร้างความตระหนักความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ และ 5) การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ

ตาราง 16 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการประเมินและติดตามผล ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการประเมินและติดตามผล	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
15	การประเมินผลการสอนแนะ	2.57	4.52	0.757	3
16	การติดตามผลการสอนแนะ	2.49	4.48	0.801	1
17	การสรุปผลการสอนแนะ	2.51	4.51	0.794	2

จากตาราง 15 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการประเมินและติดตามผล เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การติดตามผลการสอนแนะ 2) การสรุปผลการสอนแนะ และ 3) การประเมินผลการสอนแนะ

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ใช้ในสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา Best Practice จำนวน 2 กรณี เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศแบบสอนแนะ จำนวน 2 โรงเรียนๆ 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนสตรีชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และ 2) โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ มาเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และผู้วิจัยขอเสนอผลการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศแบบสอนแนะ และบุคคลที่ได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานนิเทศสำหรับสถานศึกษา ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1.1 โรงเรียนสตรีชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

“ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ความจำเป็น และสนับสนุนให้มีการนิเทศอย่างเข้มแข็ง โดยสนับสนุนทั้งด้านนโยบาย ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ และเวลา”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การนิเทศจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสถานศึกษาควรมียุทธวิธีในการกระตุ้นให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อการจัดการเรียนและส่งผลที่ดีต่อผู้เรียนและการดำเนินงานการนิเทศต้องเกิดขึ้นด้วยสมัครใจและความพึงพอใจของทุกฝ่าย”

(ครู, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“ต้องมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการนิเทศในโครงสร้างการบริหารงาน และชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบร่วมกัน”

(ครู, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

1.2 โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 30

“สถานศึกษาต้องมีการวางแผนการนิเทศ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ ให้ชัดเจน มีคู่มือการนิเทศให้กับบุคลากรครูได้ศึกษา และทำความเข้าใจในเบื้องต้น และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ”

(ครู, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาร่วมกันสร้างและออกแบบเครื่องมือที่ทำการนิเทศฯ กำกับติดตามการนิเทศฯ โดยบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องจะเป็นทั้งผู้นิเทศฯ และเป็นผู้ถูกนิเทศฯ ในเวลาเดียวกัน”

(ครู, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านการเตรียมการนิเทศ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการนิเทศในโครงสร้างการบริหารงาน 2) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนการนิเทศ 3) การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบ

2. ด้านการวางแผนการสอนแนะ

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศแบบสอนแนะ และบุคคลที่ได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานนิเทศสำหรับสถานศึกษา ด้านการวางแผนการสอนแนะ ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

2.1 โรงเรียนสตรีชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

“การสร้าง ความสบายใจ ไม่เครียดขณะให้การชี้แนะกับผู้รับการนิเทศ และให้ความรู้ด้านการนิเทศแบบสอนแนะแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานและผู้รับการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยทักษะที่จำเป็น สร้างความไว้วางใจ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้เกิดความมั่นใจ และชื่นชมความสำเร็จ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาต้องมีการประชุมคณะกรรมการ และผู้รับบริการนิเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้และเตรียมความพร้อมในการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามกระบวนการพัฒนาของขั้นตอนการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และกำหนดหน้าที่ให้กับผู้นิเทศ”

(ครู, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“ต้องมีการสังเกตความรู้ความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ เช่น สังเกตจากการสอน การตรวจสอบผลงานของนักเรียน หรือจากแผนการสอนเพื่อจะได้หาวิธีการชี้แนะที่เหมาะสม”

(ครู, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

2.2 โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

“การนิเทศแบบสอนแนะจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้นอีกขั้นตอนหนึ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือครูที่ทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น และครูผู้สอนตามรายวิชาที่กำหนดจะต้องมีการประสานงานร่วมกันในการจัดการศึกษาซึ่งการนิเทศไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศจากหน่วยงานอื่น ๆ มาให้ความรู้ และในการปฏิบัติงานนิเทศแบบสอนแนะนั้น นอกจากผู้บริหารต้องให้ความสำคัญก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความกันเอง ไม่สร้างความกดดันให้กับผู้รับการนิเทศ ให้ความเป็นกัลยามิตรเพื่อให้ผู้รับการนิเทศไม่ได้ถูกมองว่ามานิเทศเพื่อการจับผิดแต่อย่างไร ให้เข้าว่ามานิเทศร่วมกันเพื่อให้คำชี้แนะให้คำปรึกษาเมื่อพบประเด็นหรือปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ดำเนินการนิเทศ”

(ครู, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“ก่อนที่จะดำเนินการนิเทศ ครูจะต้องได้รับการประเมินก่อนเป็นลำดับแรก เพื่อรายงานข้อมูลต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและเมื่อเริ่มการปฏิบัติการ นิเทศเสร็จสิ้น คณะกรรมการประเมินจะใช้วิธีการประเมินซึ่งกันและกันได้”

(ครู, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศ ดังนี้ 1) การสร้างความสบายใจ ไม่เครียดขณะให้การชี้แนะกับผู้รับการนิเทศ 2) การเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศจากหน่วยงานอื่น ๆ มาให้ความรู้

3. ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศแบบสอนแนะ และบุคคลที่ได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานนิเทศสำหรับสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

3.1 โรงเรียนสตรีชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

“ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ความจำเป็น และสนับสนุนให้มีการนิเทศอย่างเข้มแข็ง โดยสนับสนุนทั้งด้านนโยบาย ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ และเวลา”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การกำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการสอนงาน สภาพอารมณ์ปกติ พร้อมทั้งจะสอนงาน สุขภาพร่างกายดี วิธีการสอนงานมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และผู้รับการนิเทศ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหา/ขอบเขตของของงานที่นิเทศ เตรียมความพร้อม สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ”

(ครู, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“ต้องมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการนิเทศในโครงสร้างการบริหารงาน และชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบร่วมกัน”

(ครู, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

1.2 โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

“ควรมีการกระตุ้นโดยการใช้คำถามมอย้อนสะท้อนผลการทำงานเพื่อหาจุดที่ควรพัฒนาและเหตุผลที่ต้องพัฒนา คำถามที่ใช้ไม่เป็นคำถามให้จนมุม หรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม แต่ควรเป็นคำถามที่ผู้รับการนิเทศสามารถทบทวนดูว่างานที่ทำไปแล้ว หรือที่ทำอยู่มีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอย่างไร รวมถึงการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การยกตัวอย่างประกอบคำอธิบายอย่างต่อเนื่องและชัดเจนขณะที่ให้คำชี้แนะ หรือสาธิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมในการทำงานปกติของสถานศึกษา และประสานงานสำหรับครั้งต่อไป”

(ครู, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“ต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและ สม่่าเสมอผู้บริหารตามปฏิทินที่กำหนดไว้ในแผน หากมีการเปลี่ยนแปลงวันเวลาในการดำเนินการนิเทศ เนื่องจากมีการกิจเร่งด่วนก็สามารถยืดหยุ่นได้ แต่ควรจะเร่งปฏิบัติทันที”

(ครู, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ดังนี้ 1) การยกตัวอย่างประกอบคำอธิบายอย่างต่อเนื่องและชัดเจนขณะที่ให้คำชี้แนะ 2) การปฏิบัติการนิเทศได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามปฏิทินที่กำหนดไว้ในแผน

4. ด้านการประเมินและติดตามผล

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศแบบสอนแนะ และบุคคลที่ได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานนิเทศสำหรับสถานศึกษา ด้านการประเมินและติดตามผล ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

4.1 โรงเรียนสตรีชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

“ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินการประเมินการนิเทศแบบชี้แนะ และเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลการนิเทศแบบสอนแนะ ต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูผู้รับการนิเทศ และการติดตามประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาต้องเลือกวิธีการประเมินผลการนิเทศให้เหมาะสมเพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป”

(ครู, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาต้องมีการสรุปและรายงานผลการนิเทศต่อผู้บังคับบัญชาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เกี่ยวข้องตลอดจนเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบ และมีการทบทวนปรับปรุง นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดอย่างต่อเนื่อง”

(ครู, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

4.2 โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 30

“ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่าผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูสามารถปฏิบัติกรนิเทศแบบสอนแนะได้”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาควรนำผลที่ได้จากการประเมินการนิเทศไปวางแผนการ ดำเนินการในโครงการหรือกิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน โดยมีการมอบหมายบทบาทผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศที่ชัดเจน

(ครู, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรชี้แจงวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินการการนิเทศ และเลือกใช้ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลการนิเทศ ต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้รับการนิเทศ และต้องมีการสรุปผลรายงานผลการนิเทศทุกครั้ง”

(ครู, วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

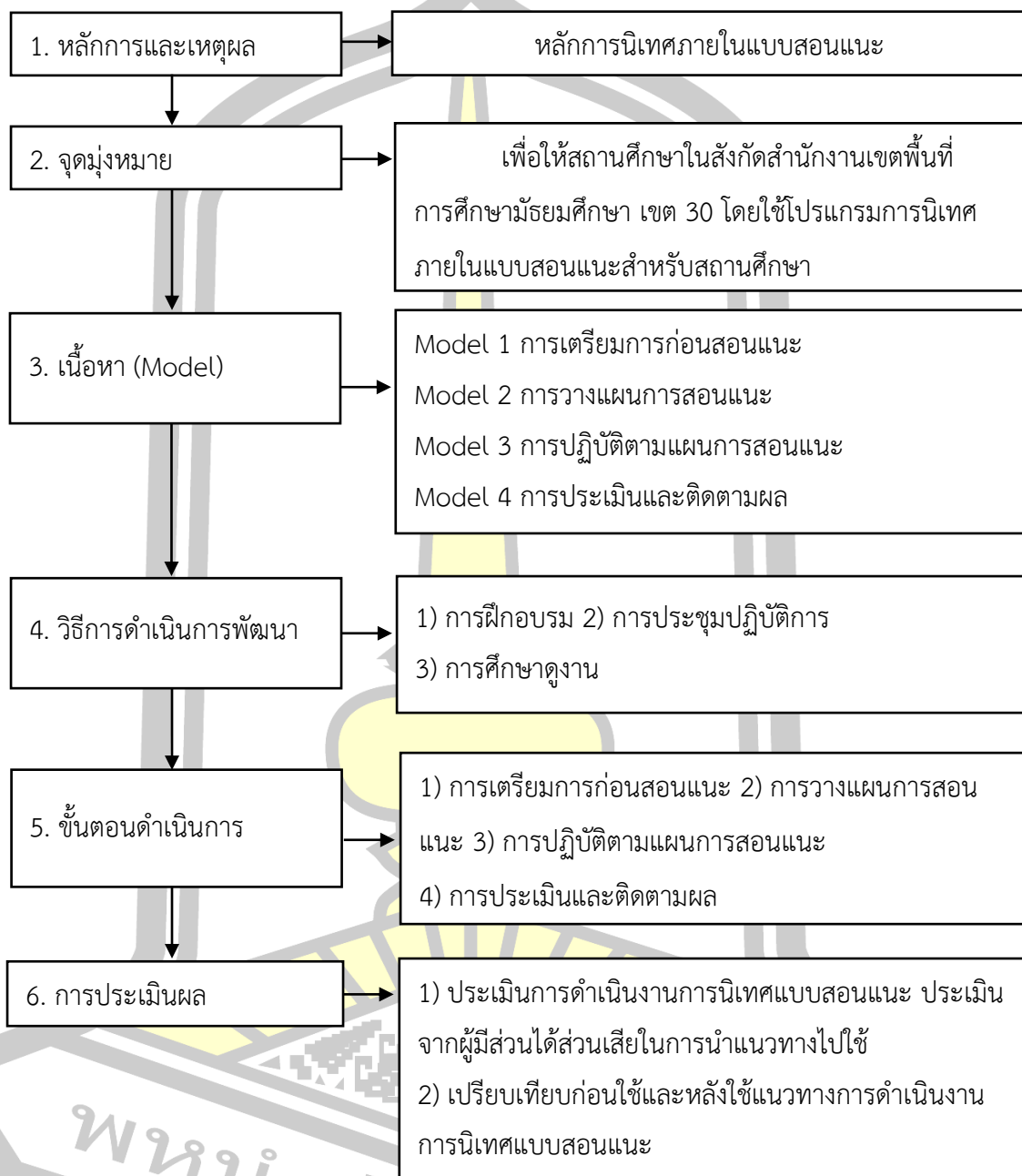
กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ดังนี้ 1) การสรุปผลและรายงานผลการนิเทศทุกครั้ง 2) การติดตามประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง

ตอนที่ 2 ร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจาก ระยะที่ 1 และผลการศึกษาแนวทางการ นิเทศแบบภายในสอนแนะ จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ นำมา ร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ดังนี้

พหุ ประสิทธิภาพ

ร่างโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30



ภาพประกอบ 3 ร่างส่วนประกอบของโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นโยบายรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ถูกตราขึ้น เป็นข้อกำหนดในการจัดการศึกษาสำหรับปวงชนชาวไทย เป็นแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ด้วยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดความเข้มแข็งและความคล่องตัว เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถาบันสังคมอื่น โดยยึดหลักความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือท้องถิ่น และต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 2)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถปรับตัว ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตามสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ทำให้ต้องเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไก และการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัว และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคนเป็นเป้าหมายแรก อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ ปัจจุบันปัญหาภาคการศึกษาของไทยนับเป็นปัญหารุนแรงถึงขั้นวิกฤต ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการศึกษาของชาติจะต้องปรับกระบวนการทั้งหมด ข้ามผ่านข้อจำกัดทางการเมืองและหันมามองภาคอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากปล่อยไว้จะทำให้การศึกษาไทยล้าหลังนานาประเทศ ระบบการศึกษาไทยแก้ปัญหาแบบไม่รู้ร้อนหนาวไปเรื่อย จนกระทั่งถึงจุด

วิกฤต ดังเช่นในปัจจุบัน การนิเทศภายในสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนระบบบริหาร การศึกษาในการที่ต้องการให้ครู อาจารย์ ได้ปรับปรุงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้มี คุณภาพ และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนการศึกษาชาติ จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพโดยการพัฒนา ระบบ นิเทศภายใน ดังคำกล่าว ณ ที่ใดมีสอน ที่นั่นมีการนิเทศ (ชาร์ มณีศรี, 2542 : 2)

การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนา มาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต่างๆ ในการนิเทศ ต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและ กำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือและ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษา ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ พัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้สูงขึ้น การช่วยเหลือดังกล่าวมีวิธีการหรือ เทคนิคต่างๆ มากมาย ซึ่งผู้ทำการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องฝึกฝน เรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าให้เกิดความ ชำนาญ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับการมอบหมายภารกิจและบทบาทของผู้นิเทศ การศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้รับการเชื่อถือศรัทธาและการยอมรับจากผู้รับการ นิเทศมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจน เทคนิคของผู้นิเทศการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ (วรรณพร สุขอนันต์, 2550 : 1-5)

การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นการนิเทศที่เน้นการพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานและ พัฒนาศักยภาพของครู การนิเทศแบบนี้จัดเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งซึ่งจะทำอย่างเป็นทางการและ/ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นการ สื่อสารแบบสองทาง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำการสอนได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การนิเทศแบบนี้จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ซึ่งการสอนงานที่ดีจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อม โดยเป็น ความพร้อมของทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครูให้มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ โดยจะต้องมีการตกลงยอมรับร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้ได้รับการนิเทศ โดยการนิเทศ การสอน งานจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นสำคัญ การสอนงานจัดเป็น กระบวนการอย่างหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ทักษะ และ คุณลักษณะเฉพาะตัวในการทำงานนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นซึ่งเป็น เป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือมีความคาดหวังให้เกิดขึ้น โดยจะต้องตกลงกันระหว่าง หัวหน้างานและลูกน้องที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน ทั้งนี้การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การ

พัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้องในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องมีศักยภาพที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งหน้าที่การงาน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550 : 13-16)

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีจำนวนทั้งหมด 37 โรงเรียน หากแบ่งตามจำนวนนักเรียนจะสามารถแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 3) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และ 4) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30, 2563 : 3) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมด้วยครูผู้สอน จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการของการนิเทศ แต่ในบริบทที่เป็นปัจจุบันพบว่าโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่า มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น โรงเรียนไม่สามารถนิเทศได้ตามกำหนดเพราะมีข้อจำกัดด้านเวลา โรงเรียนทำการนิเทศไม่สม่ำเสมอไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ผู้มีหน้าที่นิเทศในโรงเรียนขาดความชำนาญในการนิเทศ

ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบายของการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการนิเทศโดยนำเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching มาใช้เพื่อให้มีความเหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาและบริบทของสถานศึกษาต่อไป

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้พัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะให้เกิดประสิทธิผล โดยใช้โปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหา

Model 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด

- 1.1 การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ
- 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ

1.3. การสร้างคุณภาพทีมงาน

1.4. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ

1.5. การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ

Model 2 การวางแผนการสอนแนะ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด

2.1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ

2.2. การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ

2.3. การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน

2.4. การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

Model 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

3.1. การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ

3.2. การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ

3.3. การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ

3.4. สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง

3.5. การทบทวนประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

Model 4 การประเมินและติดตามผล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

4.1. การประเมินผลการสอนแนะ

4.2. การติดตามผลการสอนแนะ

4.3. การสรุปผลการสอนแนะ

วิธีการพัฒนา

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ในหัวข้อ

1) การเตรียมการก่อนสอนแนะ 2) การวางแผนการสอนแนะ 3) การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ
4) การประเมินและติดตามผล

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ
ด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาชมวิดีโอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ดีเพื่อเป็นสิ่ง
กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

ขั้นตอนการดำเนินการ

เมื่อคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตให้นำแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะมาดำเนินการได้แล้ว ผู้รับผิดชอบจึงดำเนินการตามคู่มือ การนำคู่มือไปใช้ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การดำเนินการ หมายถึง การดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 4 Model ได้แก่ Model 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ Model 2 การวางแผนการสอนแนะ Model 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ และ Model 4 การประเมินและติดตามผล ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนสอนแนะ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 การประชุมวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูร่วมกันศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากรในสถานศึกษามารूपเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการการนิเทศแบบสอนแนะ

1.2 การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ โดยจัดให้มีคณะทำงานศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ

1.3 วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อนำไปเป็นจุดพัฒนาโดยให้ทุกคนให้การยอมรับ

1.4 มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปี

1.5 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะแสดงไว้ให้เห็นชัดเจน

1.6 การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะตามลำดับความสำคัญของงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

1.7 การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

1.8 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน

2. การวางแผนการสอนแนะ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะและกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

2.2 การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ

2.3 การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ ดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะให้ถูกต้องก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ

2.4 จัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาใช้ในการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ

2.5 กำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ

2.6 ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

2.7 สร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียนโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อ

2.8 เลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน

3. การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการนิเทศ

3.2 ดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.3 มีการกำกับติดตาม ให้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ของครู

3.4 กำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการประเมินตนเอง

3.5 การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศให้เหมาะสม

3.6 ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง กระตุ้นให้ครูทำงานด้วยตนเอง ทักษะที่ได้รับการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะ

3.7 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ

3.8 ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

4. การประเมินและติดตามผล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการนิเทศ

4.2 สังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ มีการสอนแนะเพิ่มเติม หากพบว่ามีข้อบกพร่องในการทำงาน

4.3 ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน

4.4 การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม ความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ

4.5 ประเมินผลการนิเทศและพัฒนากการนิเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ

4.6 การสรุปผลการดำเนินการ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง และเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียน

4.7 รายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียน รายงานการประเมินผลเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน

4.8 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา เกิดทีมผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง

4.9 มีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศและแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผล

การประเมินผล คือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อการตัดสินใจ การปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ดังนี้

1. ประเมินการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำแนวทางไปใช้

2. เปรียบเทียบก่อนใช้และหลังใช้โปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ



Module 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ

หลักการ

การเตรียมการก่อนสอนแนะ หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ การสร้างคุณภาพทีมงาน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความรู้และเข้าใจในการเตรียมการก่อนสอนแนะ
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะการเตรียมการก่อนสอนแนะ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้นำความรู้และทักษะด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหาสาระ

1. การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ
2. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ
3. การสร้างคุณภาพทีมงาน
4. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ
5. การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ

วิธีการ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการเตรียมการก่อนสอนแนะ
- ในหัวข้อ 1) การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ 3) การสร้างคุณภาพทีมงาน 4) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ 5) การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีวิทัศน์เกี่ยวกับการเตรียมการก่อนสอนแนะ เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้
การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

Module 2 การวางแผนการสอนแนะ

หลักการ

การวางแผนการสอนแนะ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความรู้และเข้าใจในการวางแผนการสอนแนะ
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะการวางแผนการสอนแนะ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้นำความรู้และทักษะการวางแผนการสอนแนะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหาสาระ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ
2. การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ
3. การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน
4. การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

วิธีการ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการวางแผนการสอนแนะ ในหัวข้อ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ 2) การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ 3) การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน 4) การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการวางแผนการสอนแนะ
3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาชมวีดิทัศน์เกี่ยวกับการมีการวางแผนการสอนแนะ เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

พัฒนา บณ สุโขทัย ชีเว

Module 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ

หลักการ

การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ หมายถึง การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็น การสอนแนะ การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง การทบทวน ประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้นำความรู้และทักษะการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหาสาระ

1. การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ
2. การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ
4. สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง
5. การทบทวนประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

วิธีการ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลักษณะและความสำคัญของการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ในหัวข้อ 1) การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ 2) การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ 4) สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง 5) การทบทวนประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาวิธีทัศน์เกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้
การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วิธีทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

Module 4 การประเมินและติดตามผล

หลักการ

การประเมินและติดตามผล หมายถึง การประเมินผลการสอนแนะ การติดตามผลการสอนแนะ การสรุปผลการสอนแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความรู้และเข้าใจในการประเมินและติดตามผล
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะการประเมินและติดตามผล
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้นำความรู้และทักษะการประเมินและติดตามผลนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหาสาระ

1. การประเมินผลการสอนแนะ
2. การติดตามผลการสอนแนะ
3. การสรุปผลการสอนแนะ

วิธีการ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการประเมินและติดตามผล ในหัวข้อ 1) การประเมินผลการสอนแนะ 2) การติดตามผลการสอนแนะ 3) การสรุปผลการสอนแนะ
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการประเมินและติดตามผล

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษากรณีศึกษาเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผล เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

ตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันประเมินการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ผู้วิจัยนำแนวการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม
การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 30

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
1	หลักการและเหตุผล	4.80	0.45	มากที่สุด
2	จุดมุ่งหมาย	4.40	0.55	มาก
3	วิธีการพัฒนา			
	3.1 การฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
	3.2 การศึกษาด้วยตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด
	3.3 การประชุมปฏิบัติการ	4.40	0.55	มาก
	3.4 การเป็นพี่เลี้ยง	4.40	0.55	มาก
	3.5 การสอนแนะ	4.60	0.55	มากที่สุด
4	ขั้นตอนดำเนินการของสถานศึกษา			
	4.1. ขึ้นวางแผน (Plan)	4.60	0.55	มากที่สุด
	4.2 ขึ้นดำเนินการ (Do)	4.60	0.55	มากที่สุด
	4.3 ขึ้นตรวจสอบ (Check)	4.40	0.55	มาก
	4.4. ขึ้นปรับปรุงและพัฒนา (Act)	4.60	0.55	มาก
5	การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ			
	5.1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ	4.40	0.55	มาก
	5.2 การวางแผนการสอนแนะ	4.60	0.55	มากที่สุด
	5.3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ	4.40	0.55	มาก
	5.4 การประเมินและติดตามผล	4.60	0.55	มากที่สุด
6	การประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด
	โดยรวม	4.54	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรม
การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการประเมินความเหมาะสม พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$), ($S.D = 0.54$) สามารถนำไปประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ไปใช้ได้

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสม ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นของร่างการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มาวิเคราะห์ข้อมูลและปรับปรุงตามคำแนะนำ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจให้คำแนะนำ จัดทำเป็นการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ฉบับสมบูรณ์ รายละเอียดตามภาคผนวก คู่มือการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษได้ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ด้านการประเมินและติดตามผล ($\bar{X}$ = 2.52) ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.52) และด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ ($\bar{X}$ = 2.52) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}$ = 4.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.55) ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.51) และด้านการวางแผนการสอนแนะ ($\bar{X}$ = 4.50)

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1) ด้านการวางแผนการสอนแนะ ($PNI_{modified}$ = 0.809) 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ($PNI_{modified}$ = 0.803) 3) ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ ($PNI_{modified}$ = 0.788) 4) ด้านการประเมินและติดตามผล ($PNI_{modified}$ = 0.784)

2. การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีส่วนประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการพัฒนา 5) ขั้นตอนดำเนินการ 6) การประเมินผล Model การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 Model ได้แก่ Model 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ Model 2 ด้านการวางแผนการสอนแนะ Model 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ และ Model 4 ด้านการประเมินผลและสรุปผล การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า มีความต้องการโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนการสอนแนะ 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ 3) ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ 4) ด้านการประเมินและติดตามผล สอดคล้องกับแนวคิดของ (เสมา วงษา, 2545 : 109) กล่าวว่า การวางแผน

เป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการมาใช้ในการวางแผนในการนิเทศภายใน ซึ่งอาจดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือการนำข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มาจัดลำดับความสำคัญ ศึกษาทำความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ และกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ สอดคล้องกับ (ชาลี มณีศรี, 2542 : 203) ได้กล่าวถึงการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศ จากแนวคิดการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา สรุปได้ว่า ครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการ และกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ อุดคำ (2560 : 83) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การเตรียมการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีย์ ดอกดวง (2560 : 74) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสภาพปัจจุบันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน รองลงมา ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ตามลำดับแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ได้แก่ 3.1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ตั้งเป้าหมาย แผนปฏิบัติการจัดอบรมให้ความรู้ ทักษะ และเทคนิคการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และจัดทำคู่มือการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 3.2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ผู้นิเทศเข้าสังเกตการสอน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการสอน 3.3) ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน การตั้งคำถามให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนคิด จุดเด่น จุดด้อยของการสอน เพื่อแสวงหาวิธีปรับปรุงการสอนร่วมกัน และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป และ 3.4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา ไชยมาตย์ (2561 : 90) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศ

ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์การ นิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการประเมินและติดตามผลการ นิเทศ และด้านการปฏิบัติการสอนแนะ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการนิเทศ และด้านการวางแผนการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยาภรณ์ โชคแสน (2561 : 89) ได้ ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการนิเทศภายใน แบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการจัดการความรู้สำหรับ สถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนว ทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา เรียงตามลำดับความต้องการ เรียงจากมากไป น้อย ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผนและการกำหนด ทางเลือกการสร้างสื่อ เครื่องมือและการพัฒนาวิธีการปฏิบัติการนิเทศภายในภายในด้วยเทคนิคที่ เหมาะสมการประเมินผลและการรายงานผล

2. การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีส่วนประกอบของแนวทาง ได้แก่ 1) หลักการและ เหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการพัฒนา 5) ขั้นตอนดำเนินการ 6) การ ประเมินผล Model การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 Model ได้แก่ Model 1 การ เตรียมการก่อนสอนแนะ Model 2 ด้านการวางแผนการสอนแนะ Model 3 การปฏิบัติตามแผนการ สอนแนะ และ Model 4 ด้านการประเมินผลและสรุปผล การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้เกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางการพัฒนาเป็นชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่ ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละ องค์การหรือรูปแบบในการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ อุดคำ (2560 : 83) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการนิเทศภายใน

แบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นการวางแผนการสอนแนะ มี 4 แนวทางปฏิบัติ 2) ขั้นการเตรียมการสอนแนะ มี 8 แนวทางปฏิบัติ 3) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ มี 5 แนวทางปฏิบัติ 4) ขั้นติดตามและประเมินผลการนิเทศ มี 7 แนวทางปฏิบัติ จากการประเมินกระบวนการดังกล่าวโดยรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นไปได้มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ยกเว้นรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีย์ ดอกดวง (2560 : 74) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิกา ไชยมาตย์ (2561 : 90) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ควรมีการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนิเทศภายในแบบสอนแนะให้เหมาะสม มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะ ผู้สอนแนะมีการสาธิตให้ผู้ถูกสอนแนะดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ผู้ถูกสอนแนะทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะ บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะ มีการกำกับติดตามสรุปผลการดำเนินการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง พัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยาภรณ์ โชคแสน (2561 : 89) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามทัศนคติของครูและผู้บริหารอยู่ในระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำนโยบายของ สพฐ .สพท. โรงเรียนมาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายในให้เหมาะสม

1.2 ผู้นิเทศควรมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำบอกริธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะ

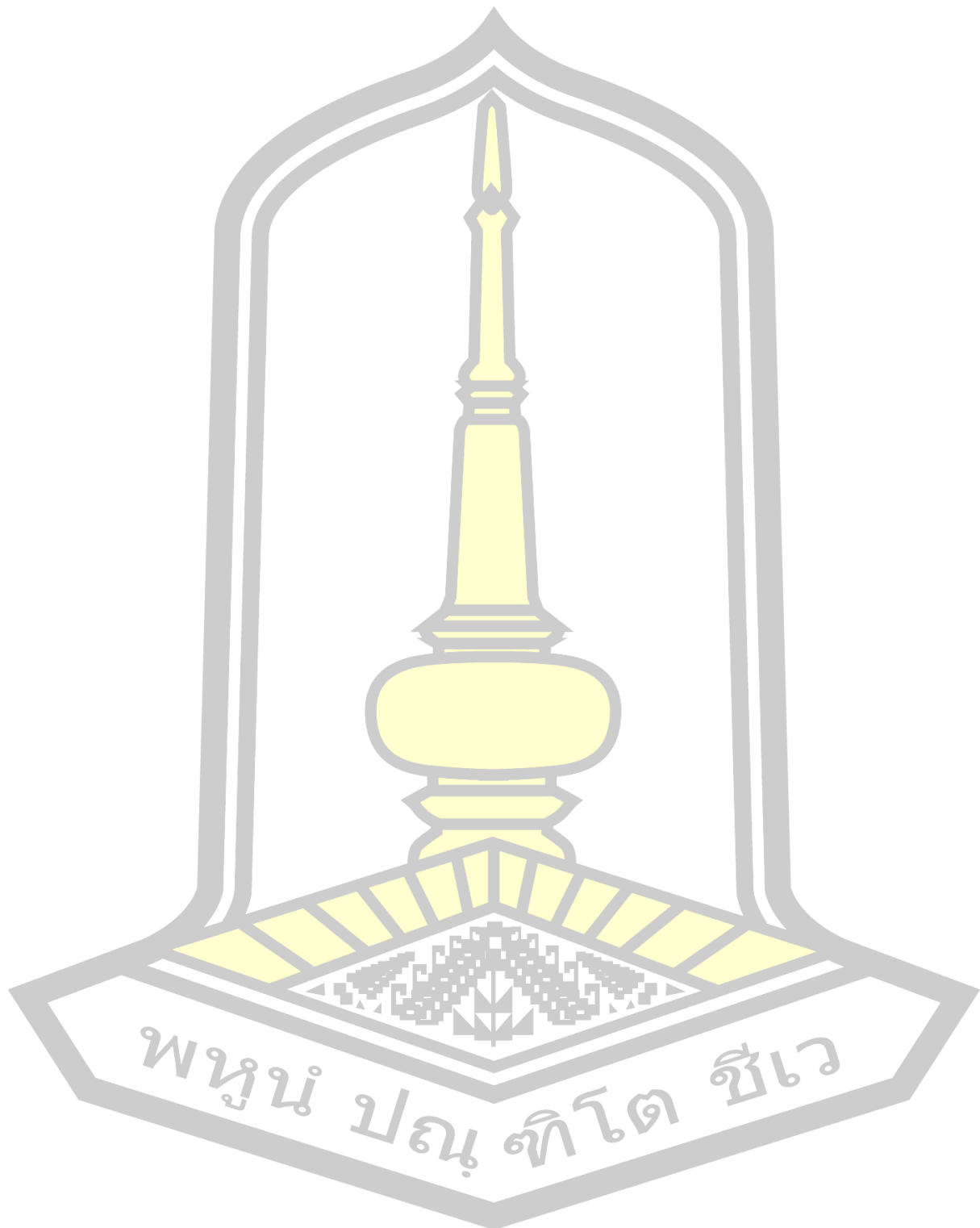
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการวางแผนการสอนแนะ มีลำดับความต้องการมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในด้านการวางแผนการสอนแนะ

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในต่อการนำโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ไปใช้ในการปฏิบัติ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). *แนวทางการนิเทศช่วยสถานศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ครูสภาลาดพร้าว.
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ธารอักษรการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *การนิเทศเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิดานันท์ มะลิทอง. (2536). *เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสันเพรสโปรดักส์.
- กิตติ บุญปรง. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติมา เจริญศิริ. (2546). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ท็อป.
- กุลวดี บัวโชติ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในพระราชสำนัก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- แจ่มนภา ลำจุมัง. (2559). *แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). *การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). *การนิเทศการสอนแบบใหม่*. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.
- ชาลี มณีศรี. (2524). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศิลปะบรรณาคาร.
- _____. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศิลปะบรรณาคาร.
- _____. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นฤมล มณีงาม. (2547). การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักสูตรการเรียนรู้การรับใช้สังคม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิชย์.

_____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุริยาสาน.

_____. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุริยาสาน.

ปนัดดา หมอยา และ ธรินธร นามวรรณ. (2561). การพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 15(69), 52–61.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พงษ์ศักดิ์ ทองไข. 2558. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2543). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). “การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณิภา ไชยมาตย์. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ปรินญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อาร์ตกราฟฟิค.

วัชร เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน: *Supervision of Instruction*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม
: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2550). การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน : ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและ
การปฏิรูป. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสมา วงษา. (2545). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการ
การประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สงัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สมิต สัชฌกร. (2547). เทคนิคการสอนงาน. กรุงเทพฯ : สายธาร.

สันติ อุดคำ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
2563. ชัยภูมิ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). คู่มือดำเนินการอบรมพัฒนาการเรียน
การสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุ
สภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับสูง (เล่มที่ 8). กรุงเทพฯ : คัมปายิม เมจจิง.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญ
ที่สุด : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. 2545. แนวทางการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมิน
ภายนอก. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน : การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2545). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. ปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). “การนิเทศภายใน หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน.” *วารสารวิชาการ*. 5(8), 25-31.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- อนงก์ ส่งแสง. (2540). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- อาภรณ์ ภูวพิพันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2550). *สอนงานอย่างไรให้ได้งาน(Coaching)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เซ็นเตอร์.
- อิสริยาภรณ์ โชคแสน. (2561). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวคิดการพัฒนามีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

- Alkrdem, M. (2011). "School-Based Instructional Supervision in Saudi Arabian Public Secondary Schools". *Dissertation Abstracts International*. 70(99) : 3836–A.
- Barr, M.J. and Keating, L. A. (1985). *Developing Effective Student Services Programs : Systematic Approaches for Practitioners*. San Francisco : CA : jossey Bass.
- Barr, M.J. and Keating, L. A. (1990). *Introduction : Elements of Program Development*. in M.J. Barr, L.A. Keating and Associates. *Developing Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Beauchamp, R. H. (1975). *Education in Japan : A Source Book*. New York : Garland.
- Boone, E. J. (1992). *Developing Programs in Adult Education*. Prospect Heights. Brooklyn : Waveland Press.
- Boyle, Patrick G. (1981). *Planning Better Programs*. New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Caffarella, Rosemarys. (2002). *Planning: Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educators Trainers. and Staff Developers*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Evaluation, The Joint Committee on Standards for Educational. (1994). *The Program Evaluation Standards : How to Assess Evaluations of Education Programs*. 2nd ed, Thousand Oaks : Sage.
- Glickman, C. D. (1981). *Developmental Supervisor : Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C : Development.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill Book.
- Grant, A. M. (2012). "Australian Coaches' Views On Coaching Supervision: A Study With Implications For Australian Coach Education, Training And Practice". *International Journal Of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 10(2) : 17-33.
- Harris, B. (1985). *Supervision Behavior in Education*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Houle, Cyrilo. (1996). *The Design of Education*. Sanfrancisco : Jossey-Bass Publishers.
- Knowles, Malcolm S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education from Pedaeow to Andragogy*. New York : The Adult Education company.
- Krejcie, R.V.& Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational AndPsychological Measurement* 30(3), pp. 607–10.

Lombardo, Michael M. and Eichinger, Robert W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.

Memduhoğlu, H. B. (2012) “The Issue of Education Supervision in Turkey in the Views of Teachers, Administrators, Supervisors and Lecturers”. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 12(1) : 149-156.

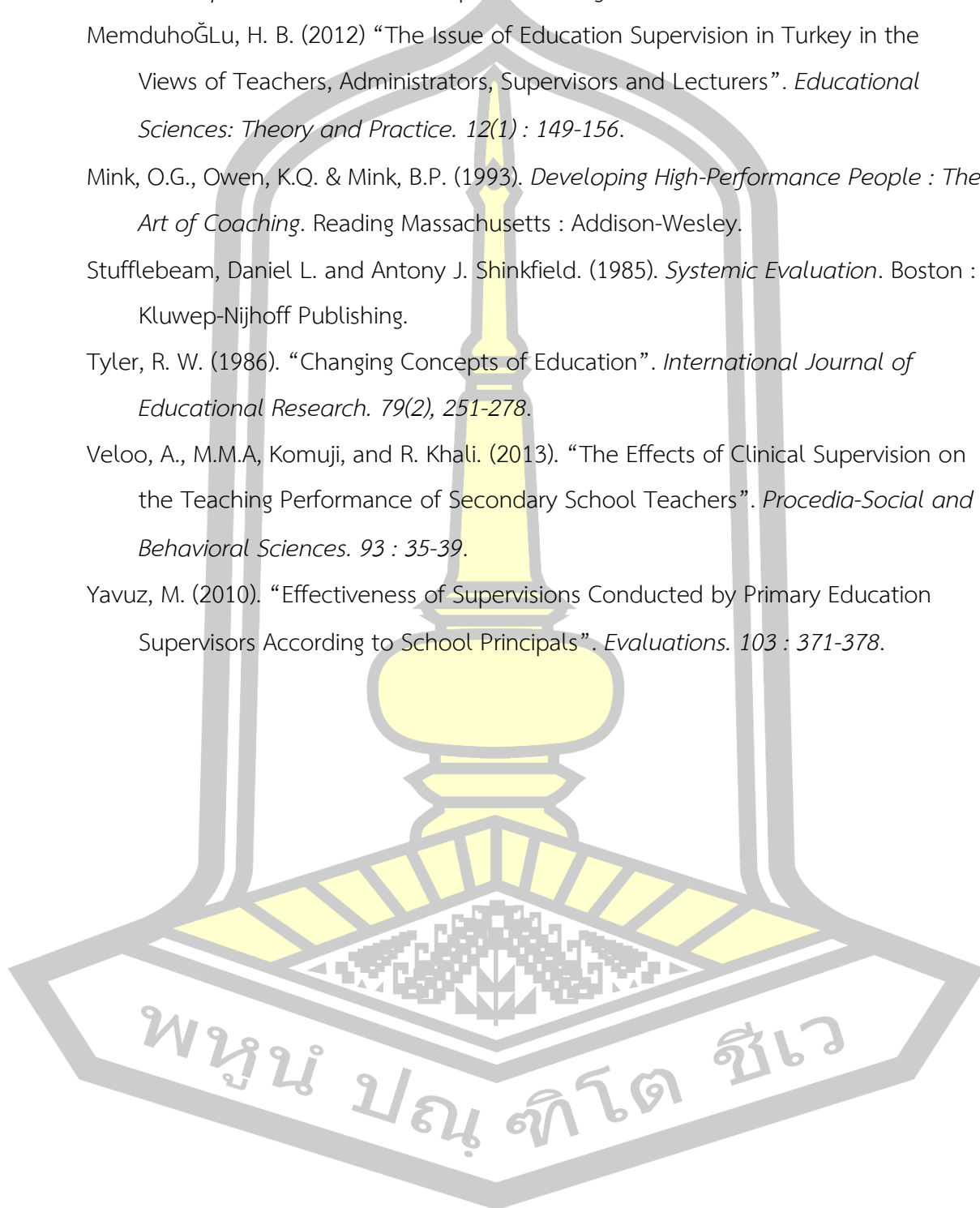
Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. (1993). *Developing High-Performance People : The Art of Coaching*. Reading Massachusetts : Addison-Wesley.

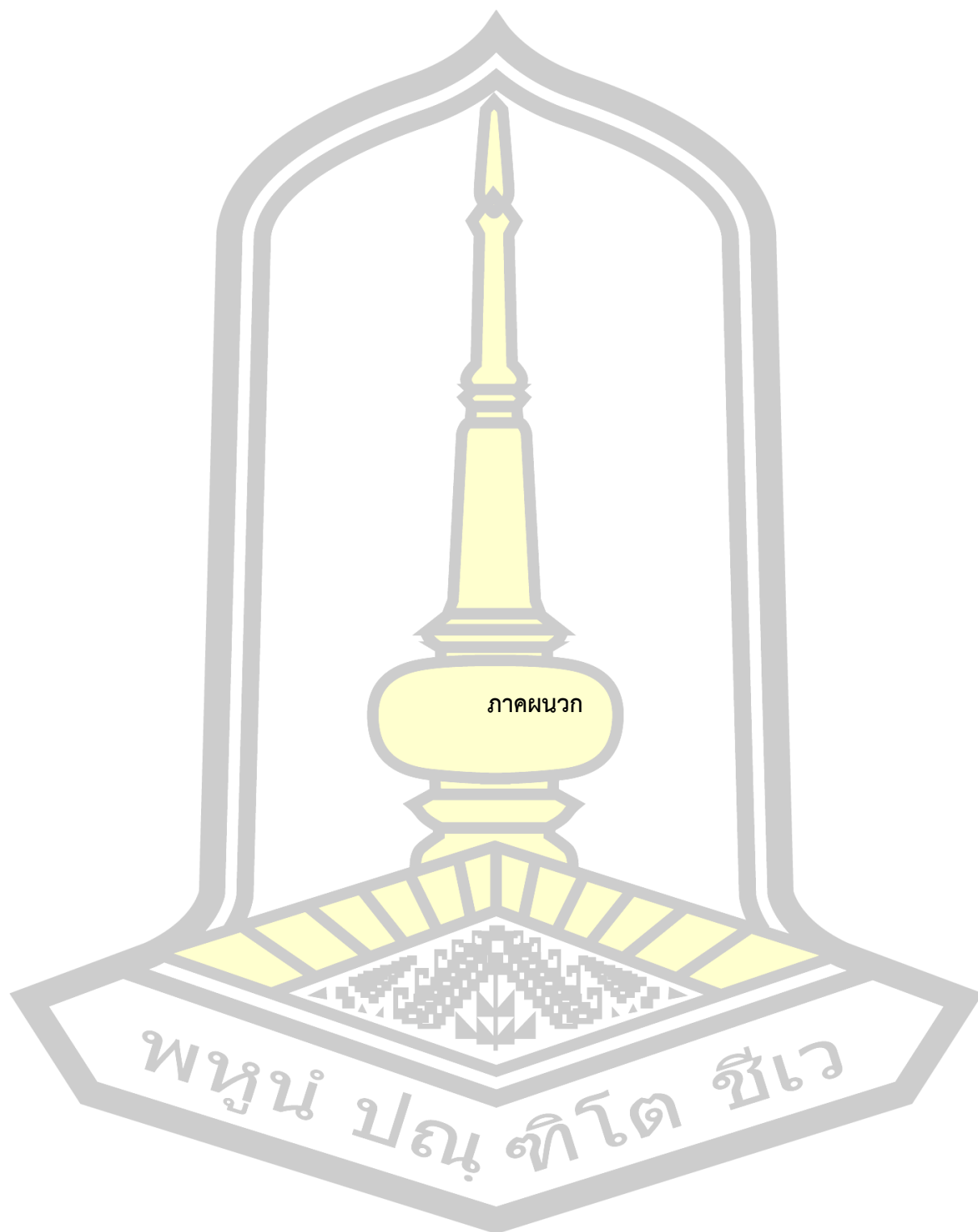
Stufflebeam, Daniel L. and Antony J. Shinkfield. (1985). *Systemic Evaluation*. Boston : Kluwer-Nijhoff Publishing.

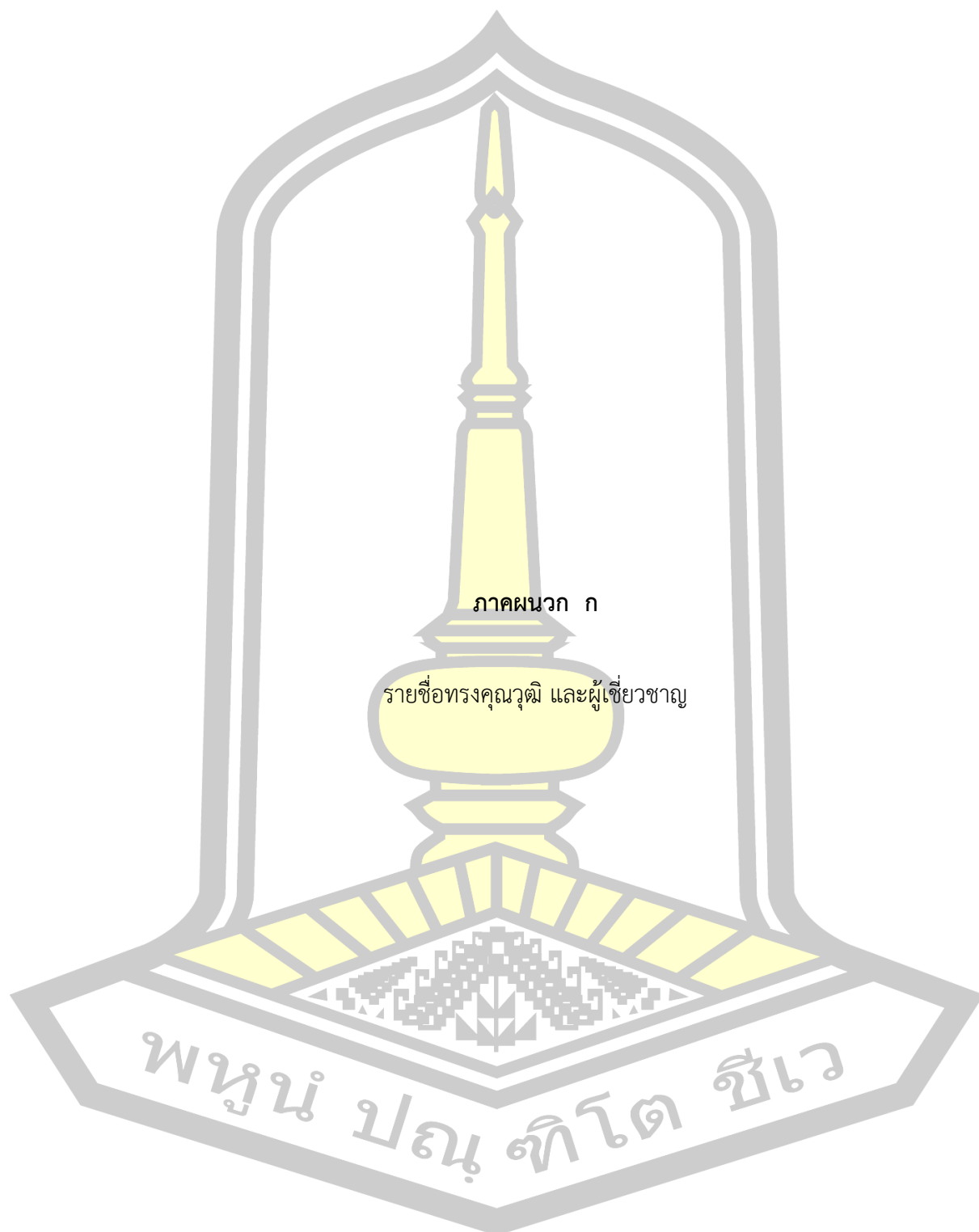
Tyler, R. W. (1986). “Changing Concepts of Education”. *International Journal of Educational Research*. 79(2), 251-278.

Veloo, A., M.M.A, Komuji, and R. Khali. (2013). “The Effects of Clinical Supervision on the Teaching Performance of Secondary School Teachers”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 93 : 35-39.

Yavuz, M. (2010). “Effectiveness of Supervisions Conducted by Primary Education Supervisors According to School Principals”. *Evaluations*. 103 : 371-378.

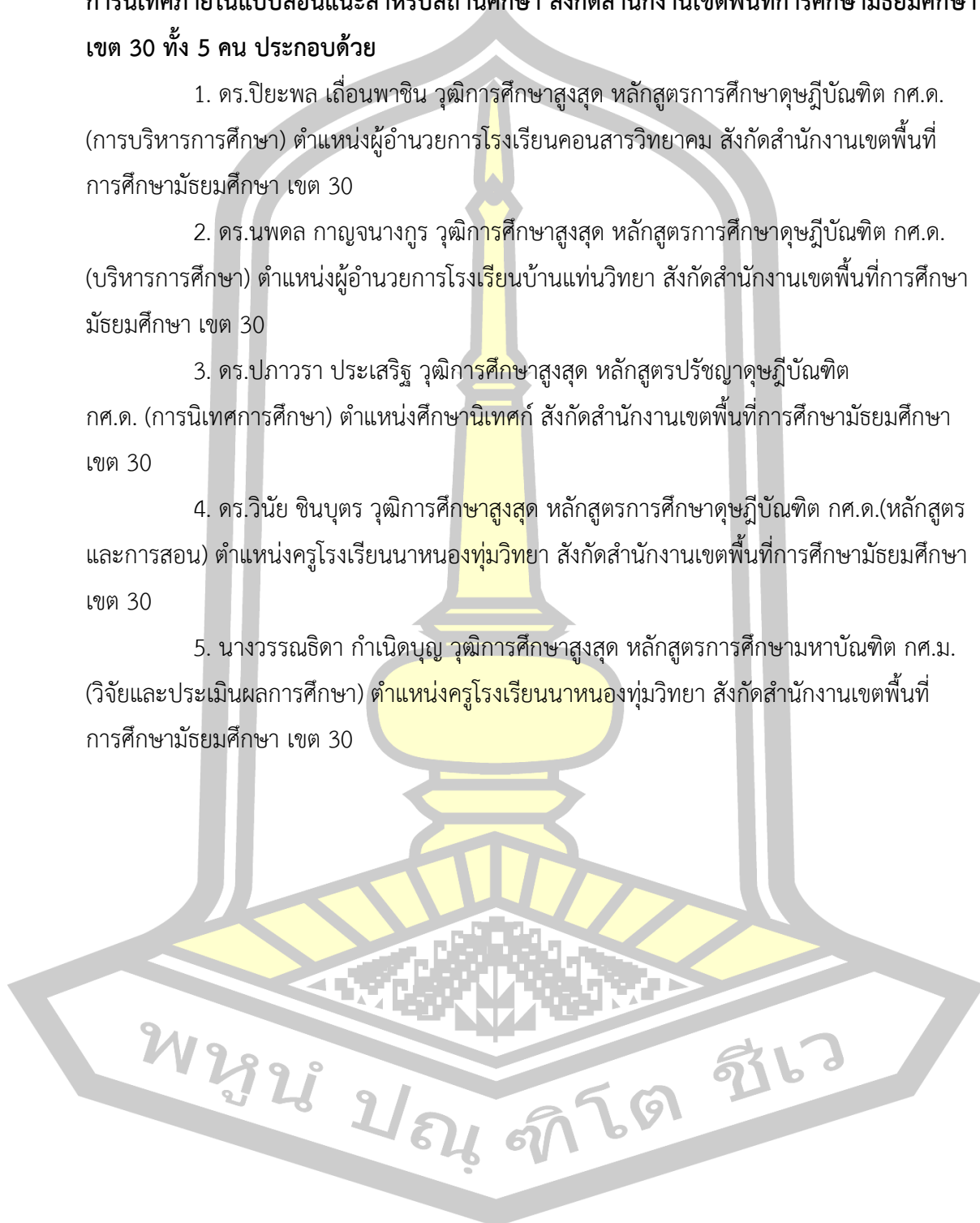






รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษการพัฒนาโปรแกรม
การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30 ทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

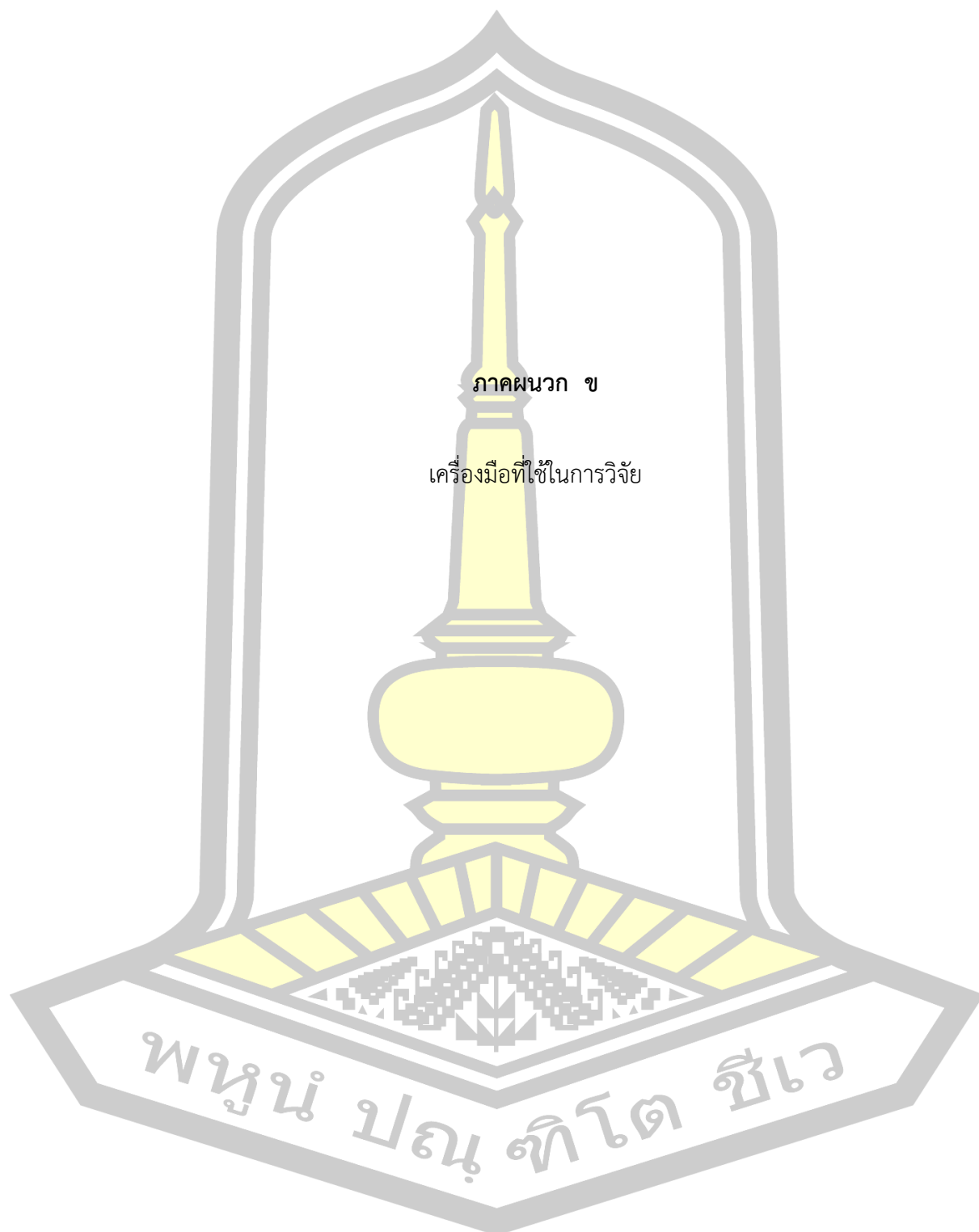
1. ดร.ปิยะพล เกื้อนพาชิน วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษาคุชฎิบัณฑิต กศ.ด.
(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนคอนสารวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. ดร.นพดล กาญจนางกูร วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษาคุชฎิบัณฑิต กศ.ด.
(บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 30
3. ดร.ปภาวรา ประเสริฐ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรปรัชญาคุชฎิบัณฑิต
กศ.ด. (การนิเทศการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30
4. ดร.วินัย ชินบุตร วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษาคุชฎิบัณฑิต กศ.ด.(หลักสูตร
และการสอน) ตำแหน่งครูโรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30
5. นางวรรณธิดา กำเนิดบุญ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.
(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งครูโรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการยืนยันตรวจสอบประเมินการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายใน
แบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
ทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

1. นายสิงห์ศักดิ์ แก้วคำ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
กศ.ม.(บริหารการศึกษา) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. นางนัฐทิยา สุขจันทร์ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ครูโรงเรียนแก้งคร้อวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
3. นายวีระศักดิ์ สายสุวรรณ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.
(บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 30
4. นางสุภาพรรณ ประจักษ์ภูมิ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.
(นิเทศการศึกษา) ตำแหน่งศึกษาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
5. นายกีฬารักษ์ รัตนียศรีบัณฑิต วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.
(บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 30







แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

3. ขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกตอน และทุกประเด็นให้สมบูรณ์และตรงกับความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านในเชิงลบใดๆ ทั้งสิ้น

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว โปรดเก็บเอกสารส่งคืนผู้วิจัยหรือขอความกรุณาส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยสอดใส่ซองที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์มาพร้อมนี้แล้ว

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

นายวิฑูรย์ นาม่วง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตร (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติให้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาองค์กร ให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) กิจกรรมและเครื่องมือพัฒนา และ 6) การประเมินผล

2. การนิเทศภายในแบบสอนแนะ หมายถึง เป็นกระบวนการเพื่อใช้เสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างผู้สอนแนะกับผู้รับการสอนแนะ และเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ การสร้างคุณภาพทีมงาน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการกระบวนการสอนแนะ การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ

2.2 การวางแผนการสอนแนะ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

2.3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ หมายถึง การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง การทบทวน ประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

2.4 การประเมินและติดตามผล หมายถึง การประเมินผลการสอนแนะ การติดตามผลการสอนแนะ การสรุปผลการสอนแนะ

4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับของสภาพการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีอยู่จริงในสถานศึกษาในปัจจุบัน

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการในการการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม

6. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

8. ครู หมายถึง ครู บุคลากร ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30



ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ รองผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี
☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

1.4 ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

☐ ขนาดเล็ก (นร. 1-120 คน)
☐ ขนาดกลาง (นร. 121- 299 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (นร. 300 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

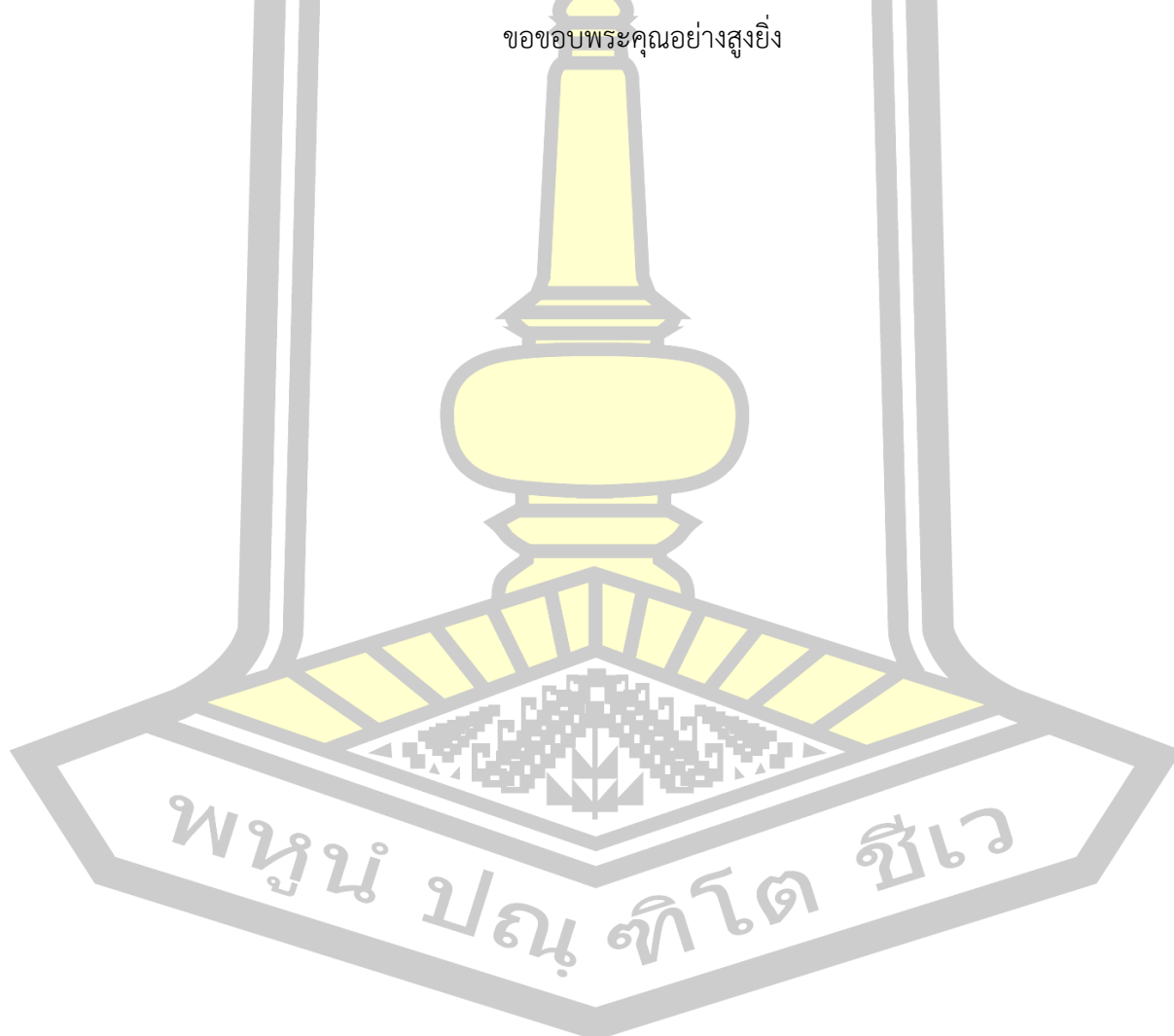
คำชี้แจง 1. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

2. โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศ
ภายในแบบสอนแนะ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง
ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การนิเทศภายในแบบสอนแนะ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ด้านการประเมินและติดตามผล											
15	การประเมินผลการนิเทศการสอนแนะ										
16	การติดตามผลการนิเทศการสอนแนะ										
17	การสรุปผลการนิเทศการสอนแนะ										

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่ง





แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
3. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ 2) ด้านการวางแผนการสอนแนะ 3) ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ และ 4) ด้านการประเมินและติดตามผล
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

นายวิฑูรย์ นามารุ่ง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พณฺ์ ปณฺ์ ชีว

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ตำแหน่ง.....
2. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....
3. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์
4. ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ท่านคิดว่าควรมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร

1. ท่านคิดว่าการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ ควรเป็นอย่างไร

.....

2. ท่านคิดว่าการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการสอนแนะ ควรเป็นอย่างไร

.....

3. ท่านคิดว่าการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ควรเป็นอย่างไร

.....

4. ท่านคิดว่าการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการประเมินและติดตามผล ควรเป็นอย่างไร

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

พูน ปณ กิจโต ชวี

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง



แบบประเมินโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
(โดยทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายวิฑูรย์ นามารุ่ง หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรดา พลเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 หากท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมกรุณาระบุในข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแนวทางต่อไป

2. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้

5 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายวิฑูรย์ นามารุ่ง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงตามความเหมาะสม ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

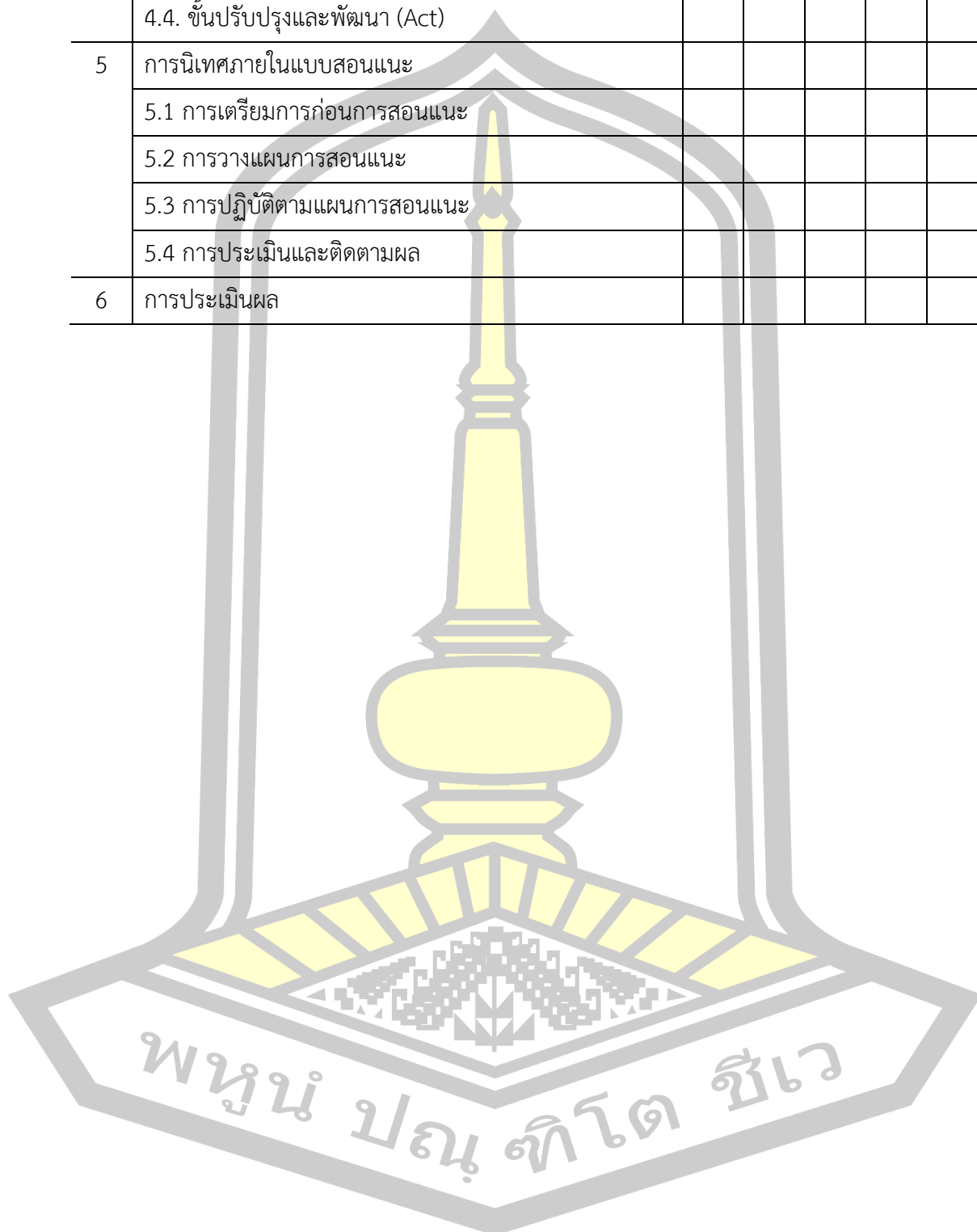
ระดับ 3 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

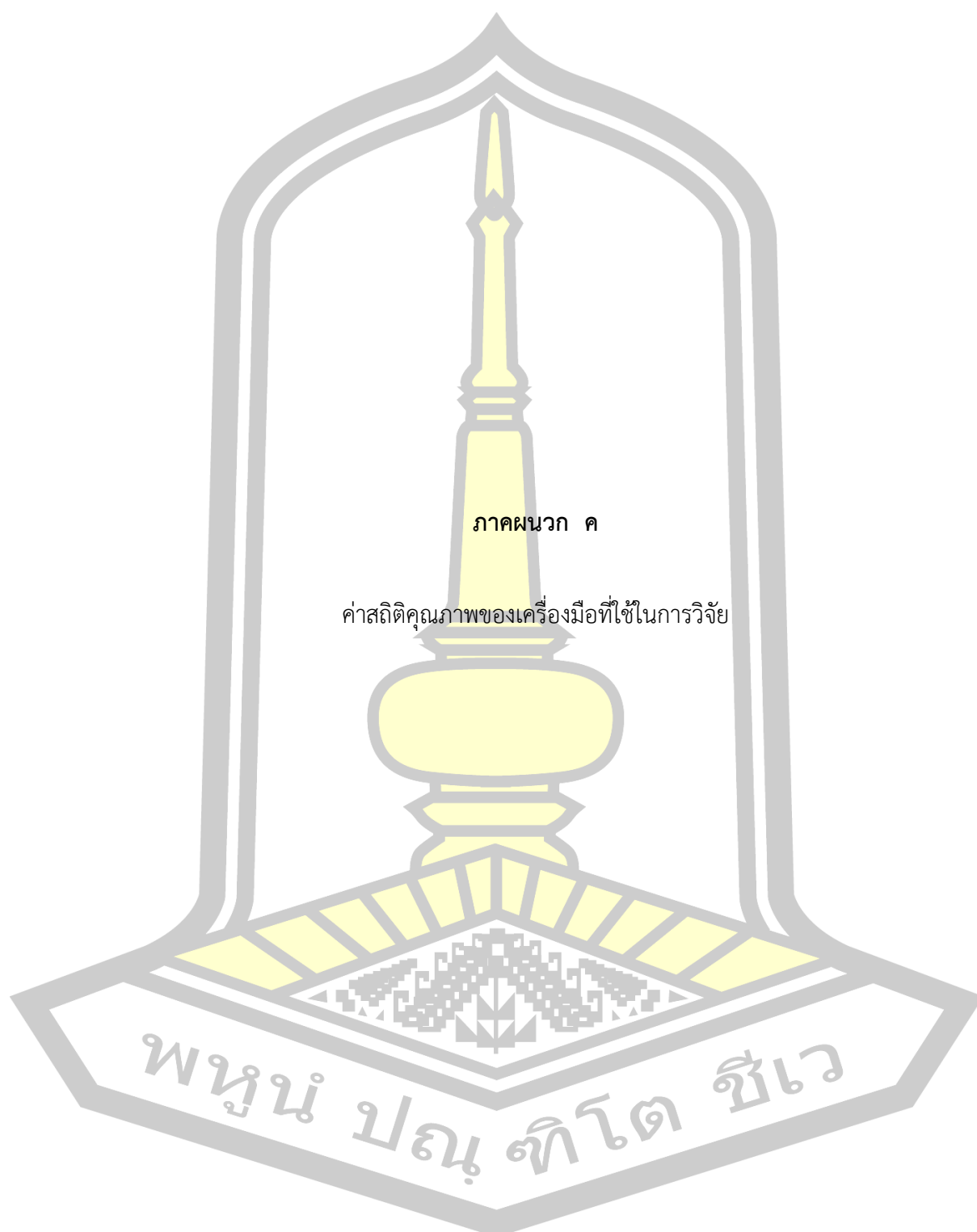
ระดับ 2 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	หลักการและเหตุผล					
2	จุดมุ่งหมาย					
3	วิธีการพัฒนา					
	3.1 การฝึกอบรม					
	3.2 การศึกษด้วยตนเอง					
	3.3 การประชุมปฏิบัติการ					
	3.4 การเป็นพี่เลี้ยง					
	3.5 การสอนแนะ					
4	ขั้นตอนดำเนินการ					
	4.1. ขั้นวางแผน (Plan)					
	4.2 ขั้นดำเนินการ (Do)					

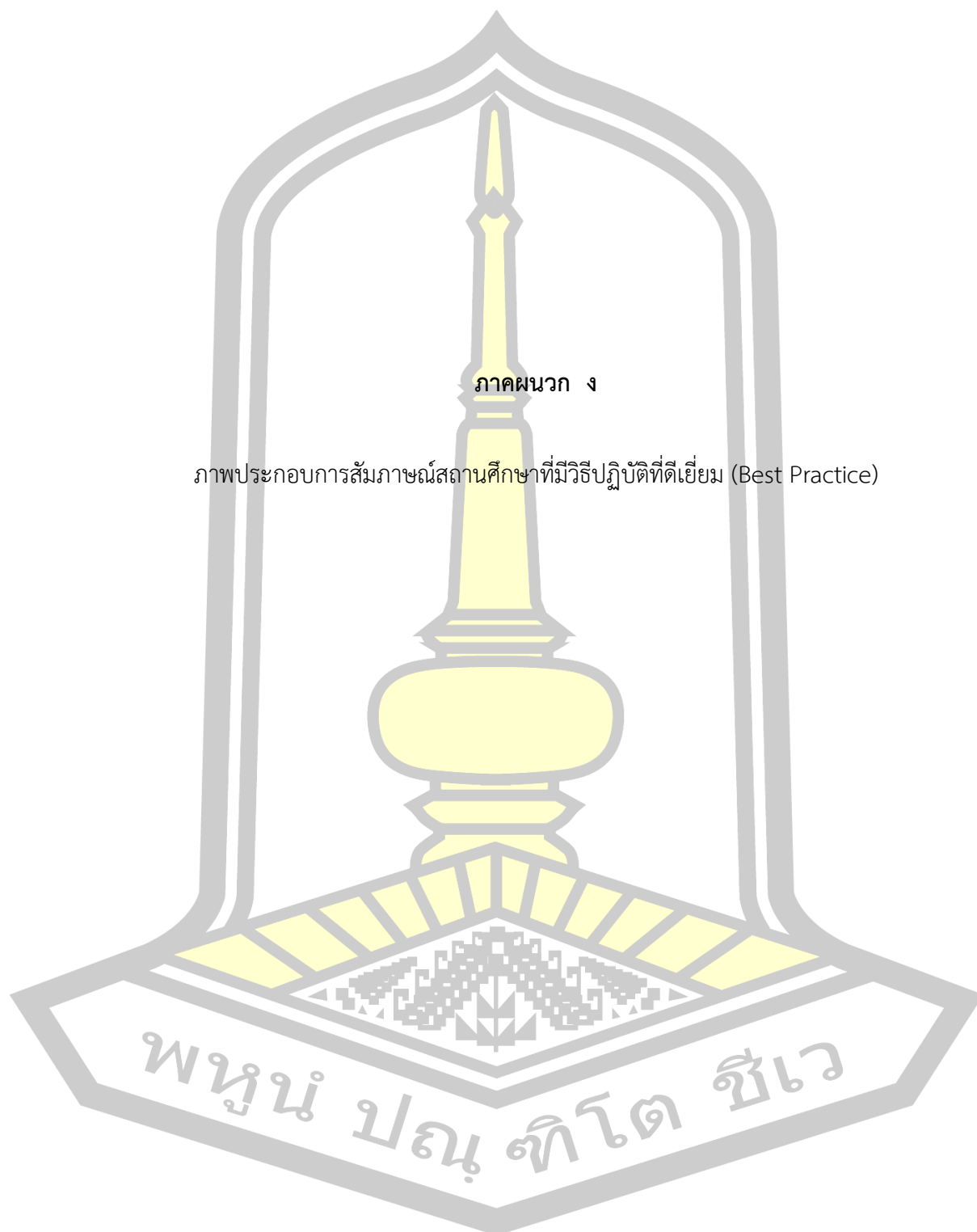
	4.3 ขั้นตรวจสอบ (Check)					
	4.4. ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act)					
5	การนิเทศภายในแบบสอนแนะ					
	5.1 การเตรียมการก่อนการสอนแนะ					
	5.2 การวางแผนการสอนแนะ					
	5.3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ					
	5.4 การประเมินและติดตามผล					
6	การประเมินผล					





แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ข้อที่		ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
		1	2	3	4	5			
1		5	4	5	5	5	4.80	0.45	มากที่สุด
2		5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
3									
	3.1	4	5	5	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
	3.2	5	5	4	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
	3.3	5	5	4	4	4	4.40	0.55	มาก
	3.4	4	5	4	4	5	4.40	0.55	มาก
	3.5	5	4	4	5	5	4.60	0.55	มากที่สุด
4									
	4.1	5	4	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
	4.2	5	5	5	4	4	4.60	0.55	มากที่สุด
	4.3	4	4	5	4	5	4.40	0.55	มาก
	4.4	5	5	4	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
	4.5	5	4	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
5									
	5.1	5	4	4	5	4	4.40	0.55	มาก
	5.2	5	5	5	4	4	4.60	0.55	มากที่สุด
	5.3	4	5	4	4	5	4.40	0.55	มาก
	5.4	4	5	4	5	5	4.60	0.55	มากที่สุด
6		4	5	4	5	5	4.60	0.55	มากที่สุด
							4.54	0.54	มากที่สุด



1. ภาพการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) โรงเรียนสตรีชัยภูมิ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

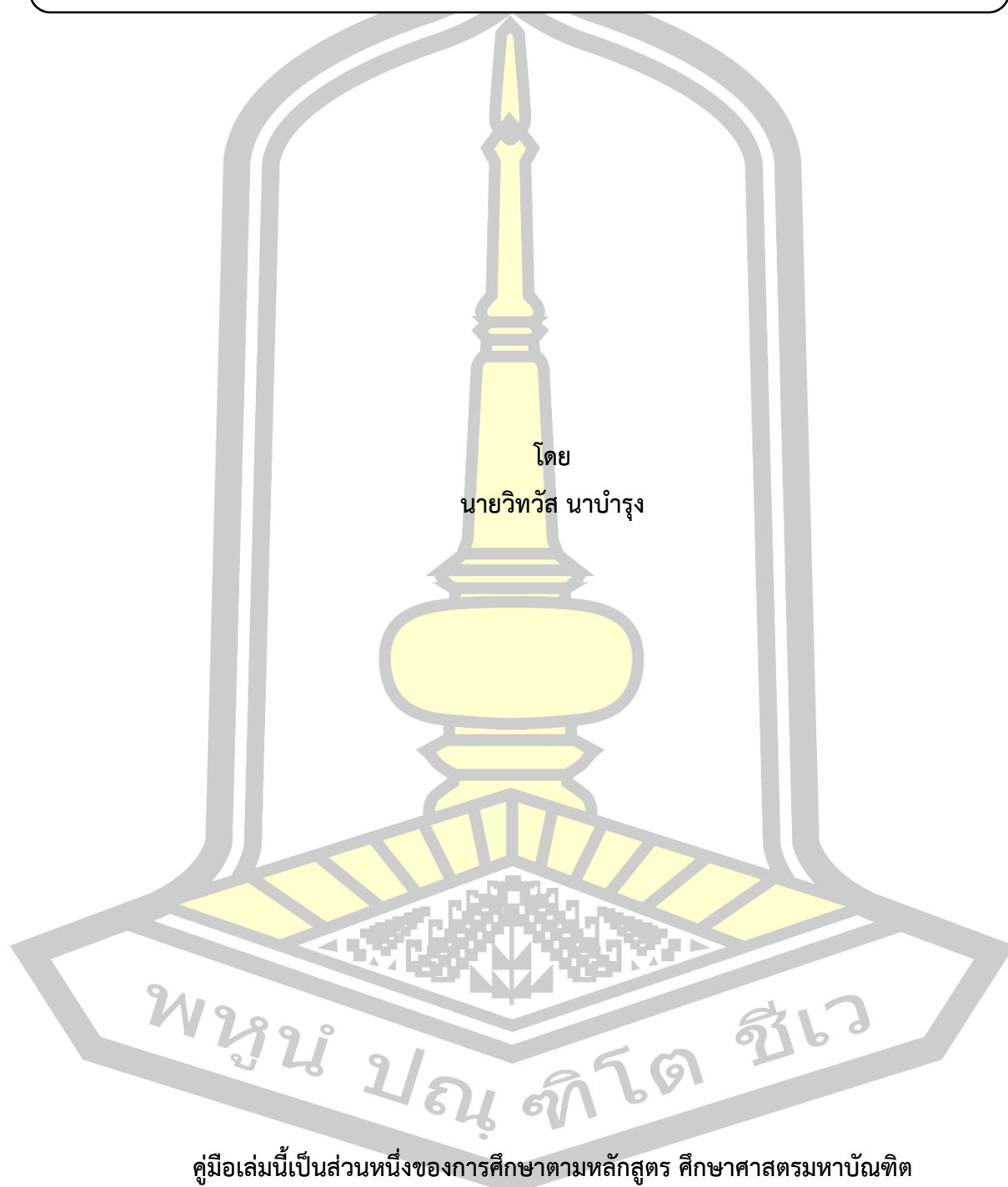


2. ภาพการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30





โปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30



คู่มือเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โครงการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้บริหาร คณะครูและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการพัฒนาโครงการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ได้นำโปรแกรมไปใช้ตามขั้นตอนที่ กำหนดไว้ในโปรแกรม ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สาระสำคัญของคู่มือเล่มนี้ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย วิธีการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ขั้นตอนดำเนินการ การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ การประเมินผล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการนิเทศภายในแบบ สอนแนะที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในคุณภาพทางการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาที่จะนำโปรแกรมไปใช้ และสถานศึกษาที่ให้ความสนใจนำไปดำเนินการในทิศทางเดียวกันสืบไป

วิทวัส นามำรุ่ง

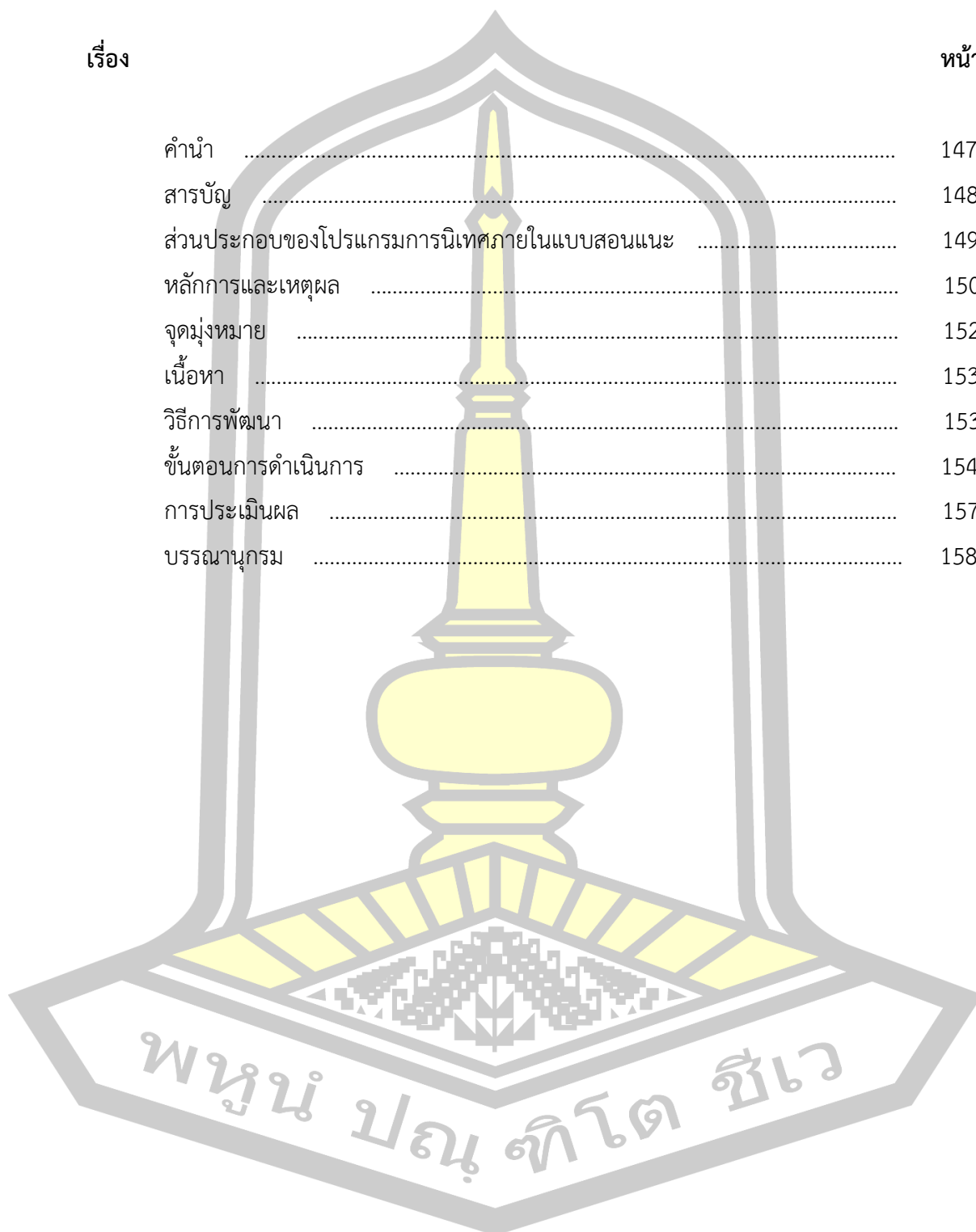


สารบัญ

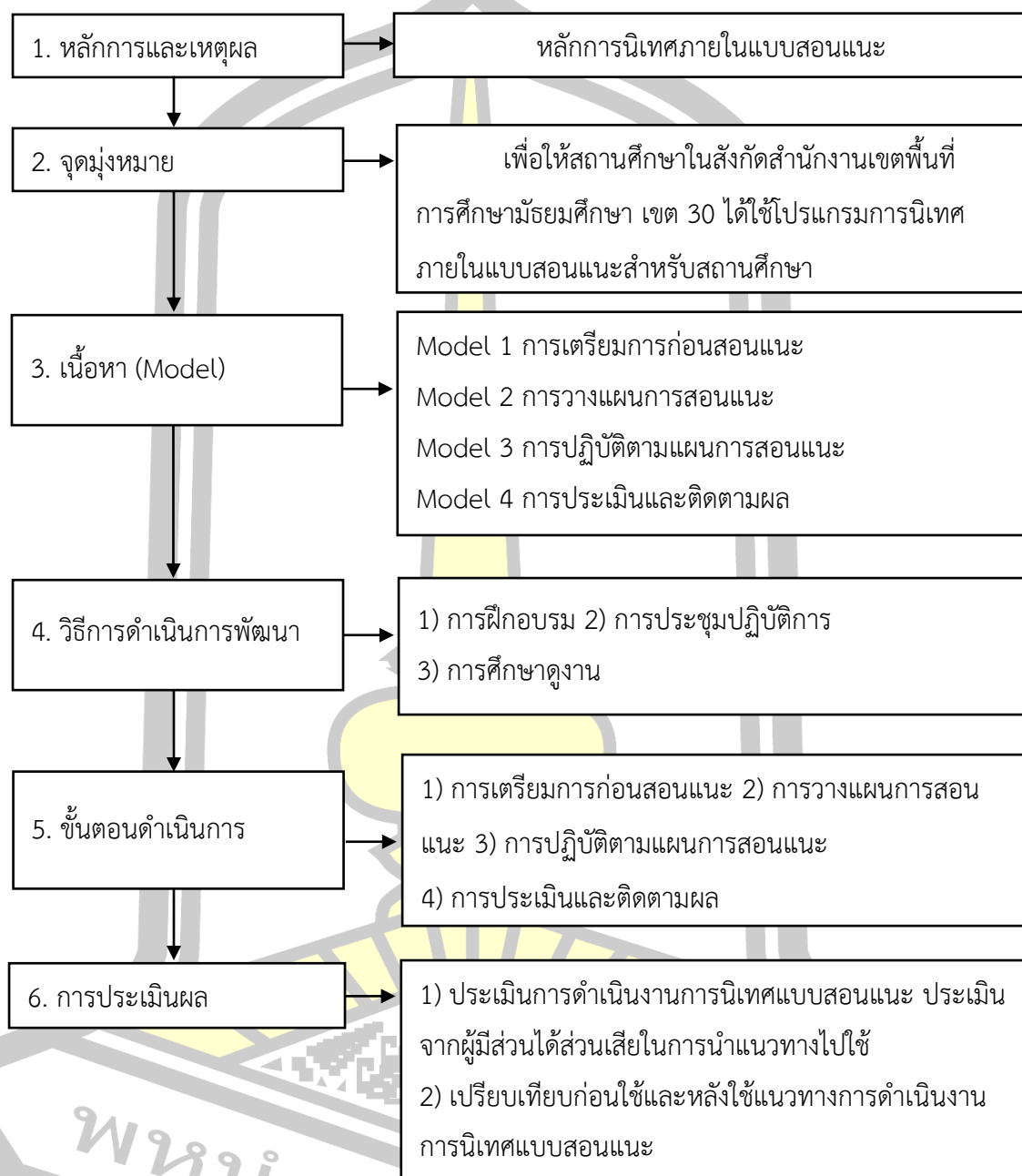
เรื่อง

หน้า

คำนำ	147
สารบัญ	148
ส่วนประกอบของโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	149
หลักการและเหตุผล	150
จุดมุ่งหมาย	152
เนื้อหา	153
วิธีการพัฒนา	153
ขั้นตอนการดำเนินการ	154
การประเมินผล	157
บรรณานุกรม	158



การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30



ภาพประกอบ 4 ส่วนประกอบของโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นโยบายรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ถูกตราขึ้น เป็นข้อกำหนดในการจัดการศึกษาสำหรับปวงชนชาวไทย เป็นแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ด้วยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดความเข้มแข็งและความคล่องตัว เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถาบันสังคมอื่น โดยยึดหลักความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือท้องถิ่น และต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 2)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถปรับตัว ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตามสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ทำให้ต้องเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไก และการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัว และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคนเป็นเป้าหมายแรก อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ ปัจจุบันปัญหาภาคการศึกษาของไทยนับเป็นปัญหารุนแรงถึงขั้นวิกฤต ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการศึกษาของชาติจะต้องปรับกระบวนการทั้งหมด ข้ามผ่านข้อจำกัดทางการเมืองและหันมามองภาคอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากปล่อยไว้จะทำให้การศึกษาไทยล้าหลังนานาประเทศ ระบบการศึกษาไทยแก้ปัญหาแบบไม่รู้ร้อนหนาวไปเรื่อย จนกระทั่งถึงจุด

วิกฤต ดังเช่นในปัจจุบัน การนิเทศภายในสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนระบบบริหาร การศึกษาในการที่ต้องการให้ครู อาจารย์ ได้ปรับปรุงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้มี คุณภาพ และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนการศึกษาชาติ จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพโดยการพัฒนา ระบบ นิเทศภายใน ดังคำกล่าว ณ ที่ใดมีสอน ที่นั่นมีการนิเทศ (ชาร์ มณีศรี, 2542 : 2)

การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนา มาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต่างๆ ในการนิเทศ ต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและ กำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือและ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษา ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ พัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้สูงขึ้น การช่วยเหลือดังกล่าวมีวิธีการหรือ เทคนิคต่างๆ มากมาย ซึ่งผู้ทำการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องฝึกฝน เรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าให้เกิดความ ชำนาญ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับการมอบหมายภารกิจและบทบาทของผู้นิเทศ การศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้รับการเชื่อถือศรัทธาและการยอมรับจากผู้รับการ นิเทศมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจน เทคนิคของผู้นิเทศการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ (วรรณพร สุขอนันต์, 2550 : 1-5)

การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นการนิเทศที่เน้นการพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานและ พัฒนาศักยภาพของครู การนิเทศแบบนี้จัดเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งซึ่งจะทำอย่างเป็นทางการและ/ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นการ สื่อสารแบบสองทาง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำการสอนได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การนิเทศแบบนี้จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ซึ่งการสอนงานที่ดีจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อม โดยเป็น ความพร้อมของทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครูให้มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ โดยจะต้องมีการตกลงยอมรับร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้ได้รับการนิเทศ โดยการนิเทศ การสอน งานจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นสำคัญ การสอนงานจัดเป็น กระบวนการอย่างหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ทักษะ และ คุณลักษณะเฉพาะตัวในการทำงานนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นซึ่งเป็น เป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือมีความคาดหวังให้เกิดขึ้น โดยจะต้องตกลงกันระหว่าง หัวหน้างานและลูกน้องที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน ทั้งนี้การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การ

พัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้องในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องมีศักยภาพที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งหน้าที่การงาน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550 : 13-16)

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีจำนวนทั้งหมด 37 โรงเรียน หากแบ่งตามจำนวนนักเรียนจะสามารถแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 3) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และ 4) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30, 2563 : 3) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมด้วยครูผู้สอน จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการของการนิเทศ แต่ในบริบทที่เป็นปัจจุบันพบว่าโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่า มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น โรงเรียนไม่สามารถนิเทศได้ตามกำหนดเพราะมีข้อจำกัดด้านเวลา โรงเรียนทำการนิเทศไม่สม่ำเสมอไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ผู้มีหน้าที่นิเทศในโรงเรียนขาดความชำนาญในการนิเทศ

ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบายของการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการนิเทศโดยนำเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching มาใช้เพื่อให้มีความเหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาและบริบทของสถานศึกษาต่อไป

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้พัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะให้เกิดประสิทธิผล โดยใช้โปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหา

Model 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด

- 1.1 การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ
- 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ

1.3. การสร้างคุณภาพทีมงาน

1.4. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ

1.5. การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ

1.6. การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการนิเทศใน

1.7. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

1.8. การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายการนิเทศ

Model 2 การวางแผนการสอนแนะ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด

2.1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ

2.2. การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ

2.3. การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน

2.4. การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

2.5. การสร้างความสบายใจ

2.6. การเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศจากหน่วยงานอื่น ๆ มาให้ความรู้

Model 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

3.1. การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ

3.2. การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ

3.3. การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ

3.4. สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง

3.5. การทบทวนประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

3.6. การยกตัวอย่างประกอบคำอธิบาย

3.7. การปฏิบัติกรนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

Model 4 การประเมินและติดตามผล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

4.1. การประเมินผลการสอนแนะ

4.2. การติดตามผลการสอนแนะ

4.3. การสรุปผลการสอนแนะ

4.4. การสรุปผลและรายงานผลการนิเทศ

4.5. การติดตามประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

วิธีการพัฒนา

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ในหัวข้อ

1) การเตรียมการก่อนสอนแนะ 2) การวางแผนการสอนแนะ 3) การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ 4) การประเมินและติดตามผล

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาชมวิดีโอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ดีเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้
การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

ขั้นตอนการดำเนินการ

เมื่อคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตให้นำแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะมาดำเนินการได้แล้ว ผู้รับผิดชอบจึงดำเนินการตามคู่มือ การนำคู่มือไปใช้ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การดำเนินการ หมายถึง การดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 4 Model ได้แก่ Model 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ Model 2 การวางแผนการสอนแนะ Model 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ และ Model 4 การประเมินและติดตามผล ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนสอนแนะ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 การประชุมวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูร่วมกันศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการการนิเทศแบบสอนแนะ

1.2 การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ โดยจัดให้มีคณะทำงานศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ

1.3 วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อนำไปเป็นจุดพัฒนาโดยให้ทุกคนให้การยอมรับ

1.4 มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปี

1.5 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะแสดงไว้ให้เห็นชัดเจน

1.6 การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะตามลำดับความสำคัญของงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

1.7 การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

1.8 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน

2. การวางแผนการสอนแนะ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

2.2 การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ

2.3 การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ ดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะให้ถูกต้องก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ

2.4 จัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาใช้ในการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ

2.5 กำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ

2.6 ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

2.7 สร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียนโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อ

2.8 เลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน

3. การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการนิเทศ

3.2 ดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.3 มีการกำกับติดตาม ให้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ของครู

3.4 กำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการประเมินตนเอง

3.5 การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศให้เหมาะสม

3.6 ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง กระตุ้นให้ครูทำงานด้วยตนเอง ทันทิที่ได้รับการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะ

3.7 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ

3.8 ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

4. การประเมินและติดตามผล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการนิเทศ

4.2 สังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ มีการสอนแนะเพิ่มเติม หากพบว่ามีข้อบกพร่องในการทำงาน

4.3 ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน

4.4 การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม ความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ

4.5 ประเมินผลการนิเทศและพัฒนานิเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ

4.6 การสรุปผลการดำเนินการ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง และเผยแพร่ชื่นชม ผลงานในโรงเรียน

4.7 รายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียน รายงานการประเมินผลเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน

4.8 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา เกิดทีมผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง

4.9 มีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศและแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผล

การประเมินผล คือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อการตัดสินใจ การปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ดังนี้

1. ประเมินการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำแนวทางไปใช้

2. เปรียบเทียบก่อนใช้และหลังใช้โปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

พหุ ประสิทธิภาพ

Module 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ

หลักการ

การเตรียมการก่อนสอนแนะ หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ การสร้างคุณภาพทีมงาน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความรู้และเข้าใจในการเตรียมการก่อนสอนแนะ
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะการเตรียมการก่อนสอนแนะ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้นำความรู้และทักษะด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหาสาระ

1. การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ
2. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ
3. การสร้างคุณภาพทีมงาน
4. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ
5. การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ
6. การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการนิเทศ
7. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ
8. การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนิเทศ

วิธีการ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการเตรียมการก่อนสอนแนะ
- ในหัวข้อ 1) การสร้างองค์ความรู้ในการสอนแนะ 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนด

ประเด็นในการสอนแนะ 3) การสร้างคุณภาพทีมงาน 4) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ 5) การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศสอนแนะ 6) การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการนิเทศ 7) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ 8) การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนิเทศ

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศมูติทัศน์เกี่ยวกับการเตรียมการก่อนสอนแนะ เพื่อเป็นสัอง กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้
การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือ โรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการ แลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของ ตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและ ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

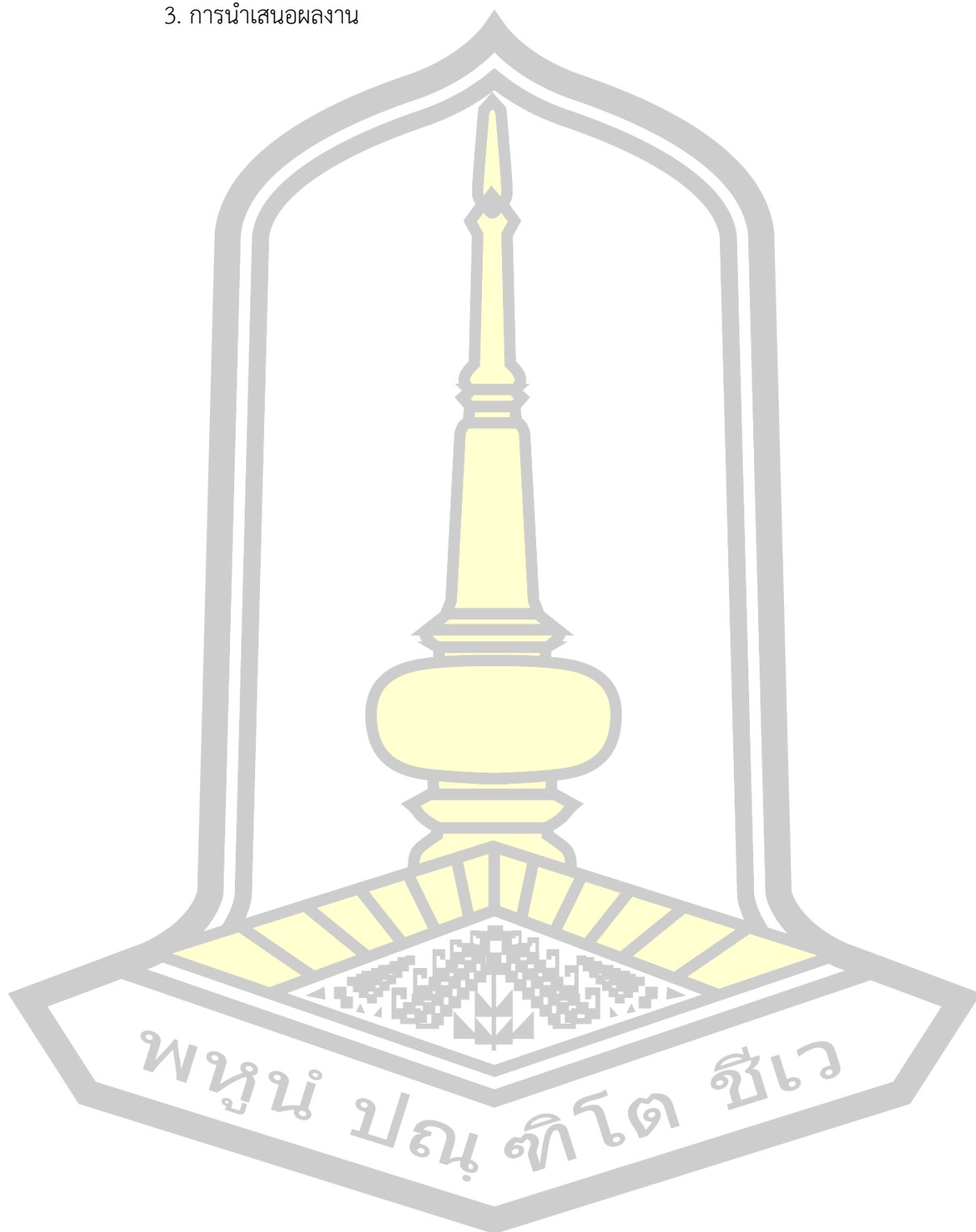
1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วัสดุทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

2. ประเมินผลงานจากใบงาน

3. การนำเสนอผลงาน



Module 2 การวางแผนการสอนแนะ

หลักการ

การวางแผนการสอนแนะ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความรู้และเข้าใจในการวางแผนการสอนแนะ
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะการวางแผนการสอนแนะ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้นำความรู้และทักษะการวางแผนการสอนแนะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหาสาระ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ
2. การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ
3. การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน
4. การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการสอนแนะ
5. การสร้างความสบายใจ
6. การเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศจากหน่วยงานอื่นๆ มาให้ความรู้

วิธีการ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการวางแผนการสอนแนะ ในหัวข้อ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ 2) การกำหนดตัวชี้วัดและกลุ่มเป้าหมายของการสอนแนะ 3) การสร้างแผนและจัดทำแผนการดำเนินงาน 4) การตรวจสอบอุปกรณ์ เอกสารในการ

สอนแนะ 5) การสร้างความสบายใจ 6) การเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศจากหน่วยงานอื่นๆ มาให้ความรู้

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการวางแผนการสอนแนะ

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษากรณีศึกษาเกี่ยวกับการมีการวางแผนการสอนแนะ เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้
การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

Module 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ

หลักการ

การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ หมายถึง การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็น การสอนแนะ การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง การทบทวน ประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้นำความรู้และทักษะการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหาสาระ

1. การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ
2. การสาธิตหรือการแสดงวิธีการในการสอนแนะ
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ
4. สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง
5. การทบทวนประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน
6. การยกตัวอย่างประกอบคำอธิบาย
7. การปฏิบัติการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง

วิธีการ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ ในหัวข้อ 1) การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นการสอนแนะ 2) การสาธิตหรือการ

แสดงวิธีการในการสอนแนะ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการสอนแนะ 4) สนับสนุนการลงมือปฏิบัติจริง 5) การทบทวนประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน 6) การยกตัวอย่างประกอบคำอธิบาย 7) การปฏิบัติการนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้
การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

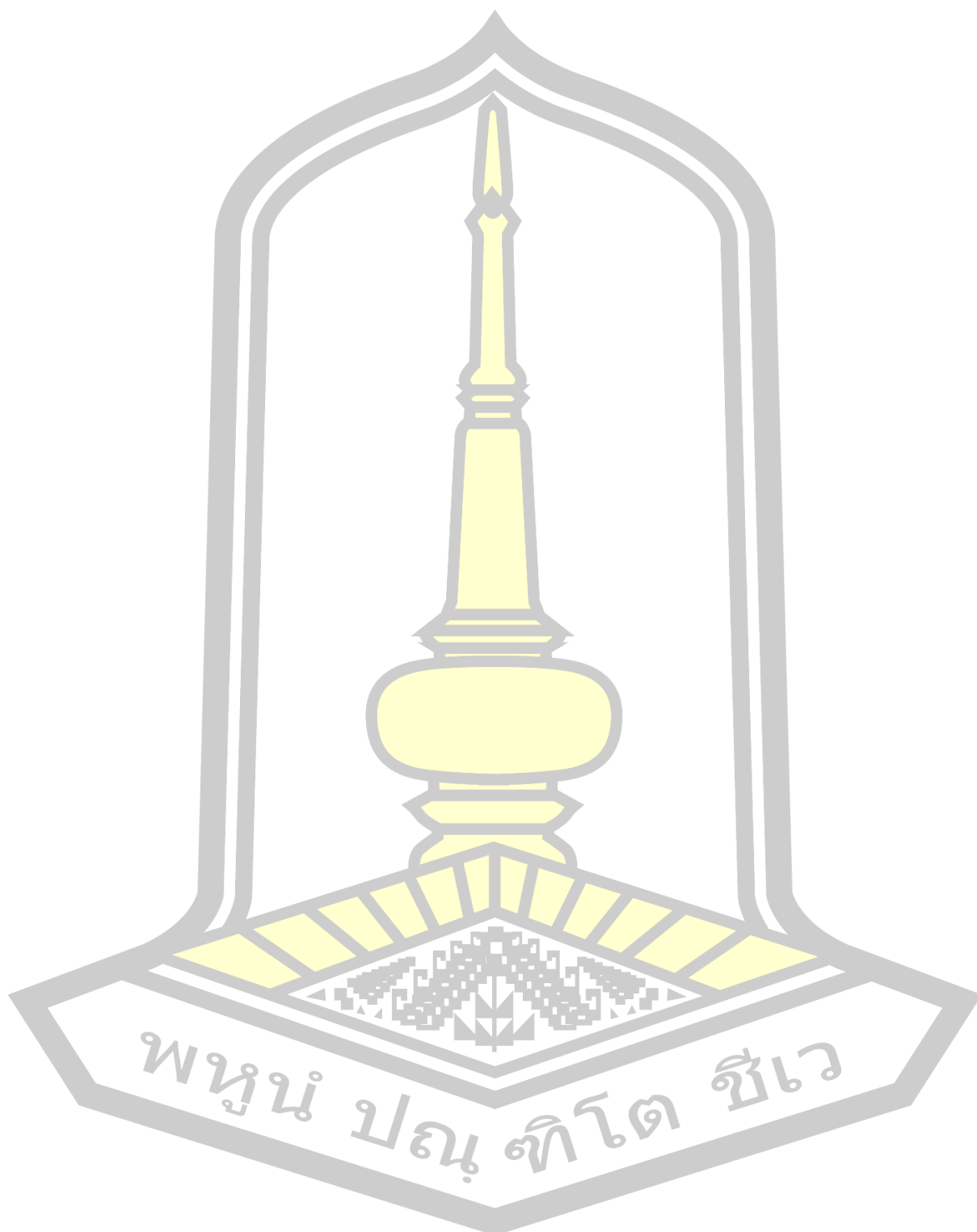
สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน

3. การนำเสนอผลงาน



Module 4 การประเมินและติดตามผล

หลักการ

การประเมินและติดตามผล หมายถึง การประเมินผลการสอนแนะ การติดตามผลการสอนแนะ การสรุปผลการสอนแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความรู้และเข้าใจในการประเมินและติดตามผล
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะการประเมินและติดตามผล
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ได้นำความรู้และทักษะการประเมินและติดตามผลนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

เนื้อหาสาระ

1. การประเมินผลการสอนแนะ
2. การติดตามผลการสอนแนะ
3. การสรุปผลการสอนแนะ
4. การสรุปผลและรายงานผลการนิเทศ
5. การติดตามประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

วิธีการ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการประเมินและติดตามผล
- ในหัวข้อ 1) การประเมินผลการสอนแนะ 2) การติดตามผลการสอนแนะ 3) การสรุปผลการสอนแนะ
- 4) การสรุปผลและรายงานผลการนิเทศ 5) การติดตามประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการประเมินและติดตามผล

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีวิทัศน์เกี่ยวกับการประเมินและติดตามผล เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบัลดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้
การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

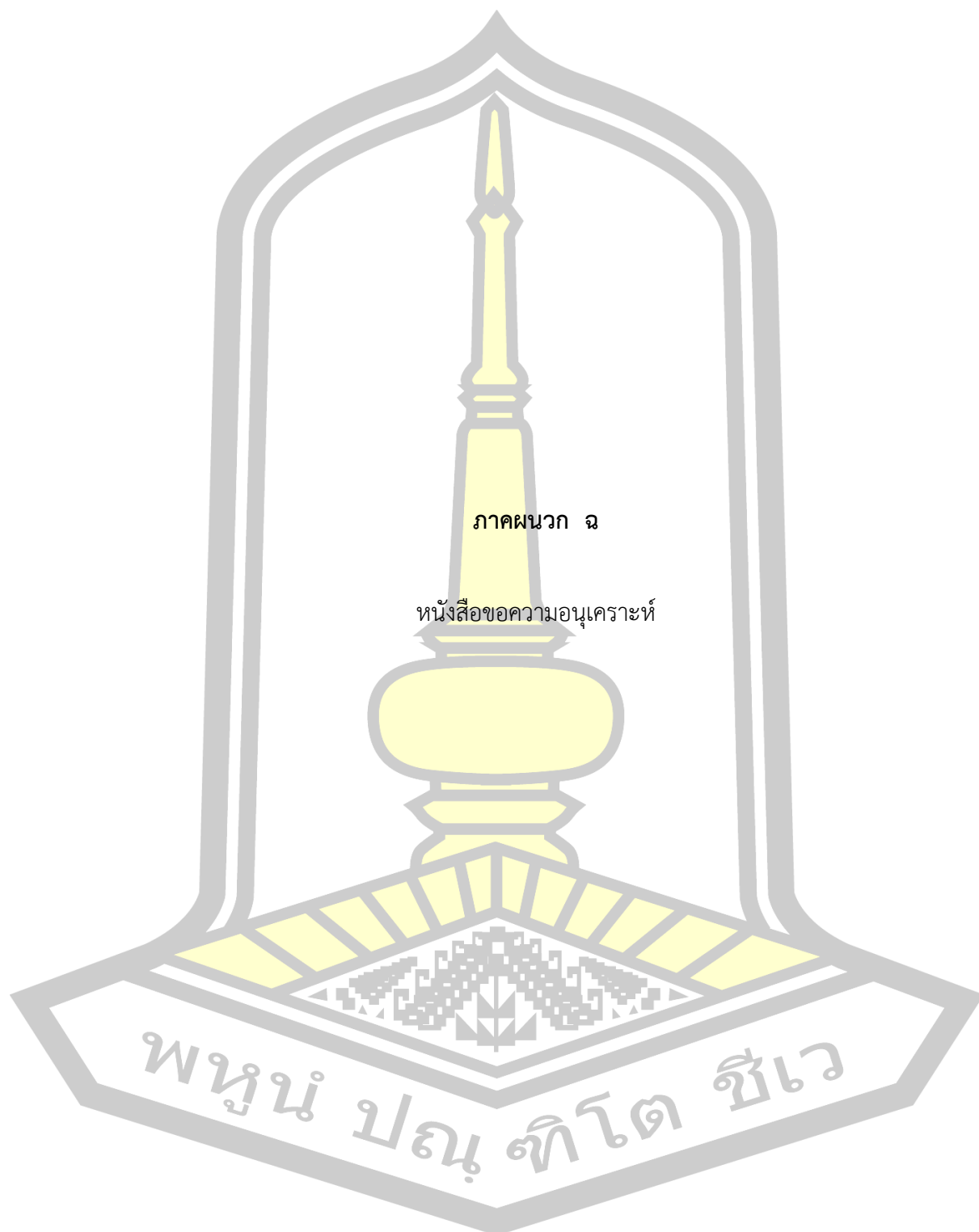
การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). *แนวทางการนิเทศช่วยสถานศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ศุภสกลาตพริ้ว.
- กรองทอง จิระเชษฐกุล. (2550). *คู่มือการนิเทศโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ธารอักษรการพิมพ์.
- ชาลี มณีศรี. (2524). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศิลปะบรรณาคาร.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมิต สัจฉกร. (2547). *เทคนิคการสอนงาน*. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563*. ชัยภูมิ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน : การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). *สอนงานอย่างไรให้ไดงาน(Coaching)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เซ็นเตอร์.
- Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. (1993). *Developing High-Performance People : The Art of Coaching*. Reading Massachusetts : Addison-Wesley.

พูน บณ สิโต ชีเว





ที่ อว 0605.5(2)/ว29

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน

ด้วย นายวิฑูรย์ นามารุ่ง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรม การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.จิตติวรดา พลเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0910137708



ที่ อว 0605.5(2)/ว30

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 มกราคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นายวิฑูรย์ นาม่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ฐิติวรดา พลเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว30

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน

ด้วย นายวิฑูรย์ นาม่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.จิตติรดา พลเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0910137708



ที่ อว 0605.5(2)/ว31

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายวิฑูรย์ นามะบุญ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ฐิติวรดา พลเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิฑูรย์ นามะบุญ ทำการทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0910137708



ที่ อว 0605.5(2)/ว33

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุมัติขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย นายวิฑูรย์ นามำรุ่ง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ฐิติวรดา พลเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0910137708



ที่ อว 0605.5(2)/ว32

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 มกราคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นายวิฑูรย์ นามารุ่ง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.จิตติวรดา พลเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายวิฑูรย์ นามารุ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0910137708

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายวิทวัส นามำรุ่ง
วันเกิด วันที่ 23 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 233 หมู่ 13 บ้านหนองแวงห้วยทราย ตำบลละหานนา
อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40230
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าราชการครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา 455 หมู่ที่ 14 บ้านนาหนองทุ่ม ตำบลนา
หนองทุ่ม อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ รหัสไปรษณีย์ 36150
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2555 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว