



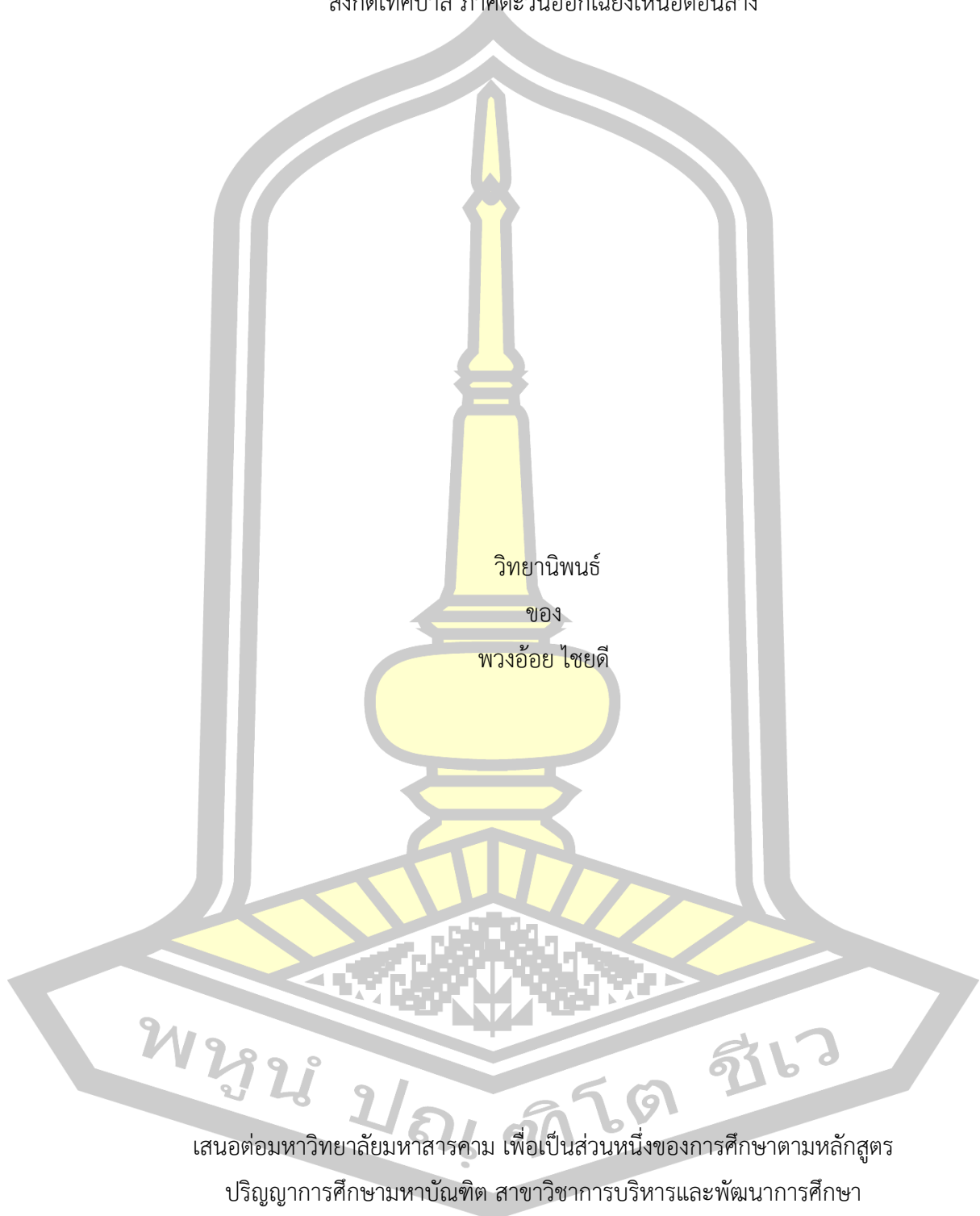
การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

วิทยานิพนธ์
ของ
พวงอ้อย ไชยดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

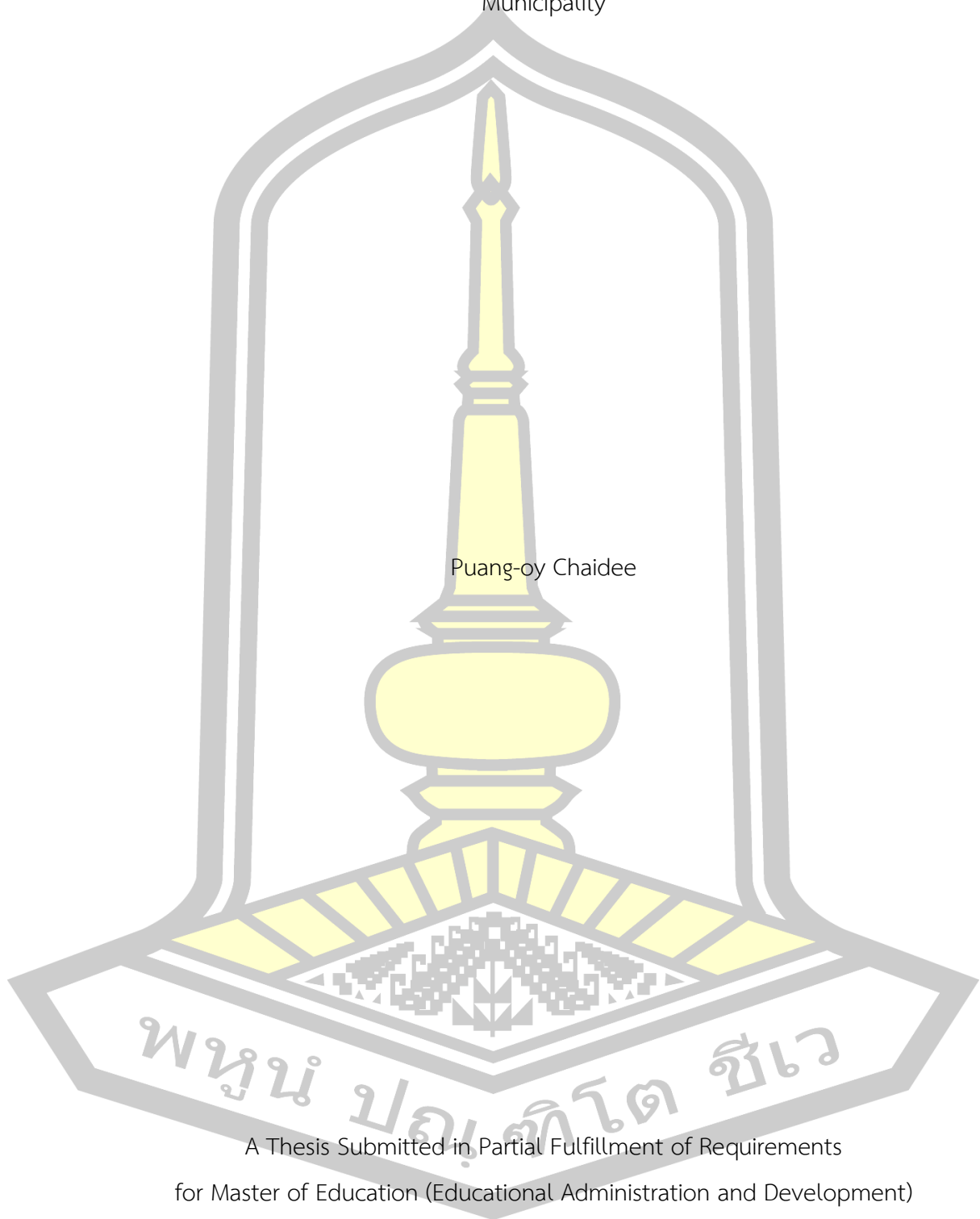


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Coaching for Schools under the Lower Northeastern
Municipality



Puang-oy Chaidee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

May 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางพวงอ้อย ไชยดี แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อรัญ ชูยกระเดื่อง)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง		
ผู้วิจัย	พวงอ้อย ไชยดี		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กาญจน์ เรืองมนตรี		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน และครูผู้สอน จำนวน 328 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา 3) แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best practice) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1. หลักการและเหตุผล 2. ความมุ่งหมาย 3. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1)

องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ 3.2) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ 3.3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการการนิเทศแบบสอนแนะ 3.4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 4. กลไกในการบริหารจัดการ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง, การนิเทศการศึกษา, นิเทศแบบสอนแนะ



TITLE	The Development of Coaching for Schools under the Lower Northeastern Municipality		
AUTHOR	Puang-oy Chaidee		
ADVISORS	Assistant Professor Karn Ruangmontri , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

This study has objectives as follows 1) to study the current condition, desirable condition, and requirement of coaching for schools under the lower northeastern municipality and 2) to develop guidelines of coaching for schools under the lower northeastern municipality. Samples are 369 consisting of 41 executives and 328 teachers who are selected using Cluster Random Sampling. Tools used in the study are 1) component suitability evaluation for coaching indicator for schools, 2) questionnaires about the current condition and desirable condition of coaching in schools, 3) interview from of best practice schools in coaching, and 4) suitability and possibility evaluation of coaching for schools under the lower northeastern municipality. Statistics used for analysis are percentage, mean, and standard deviation.

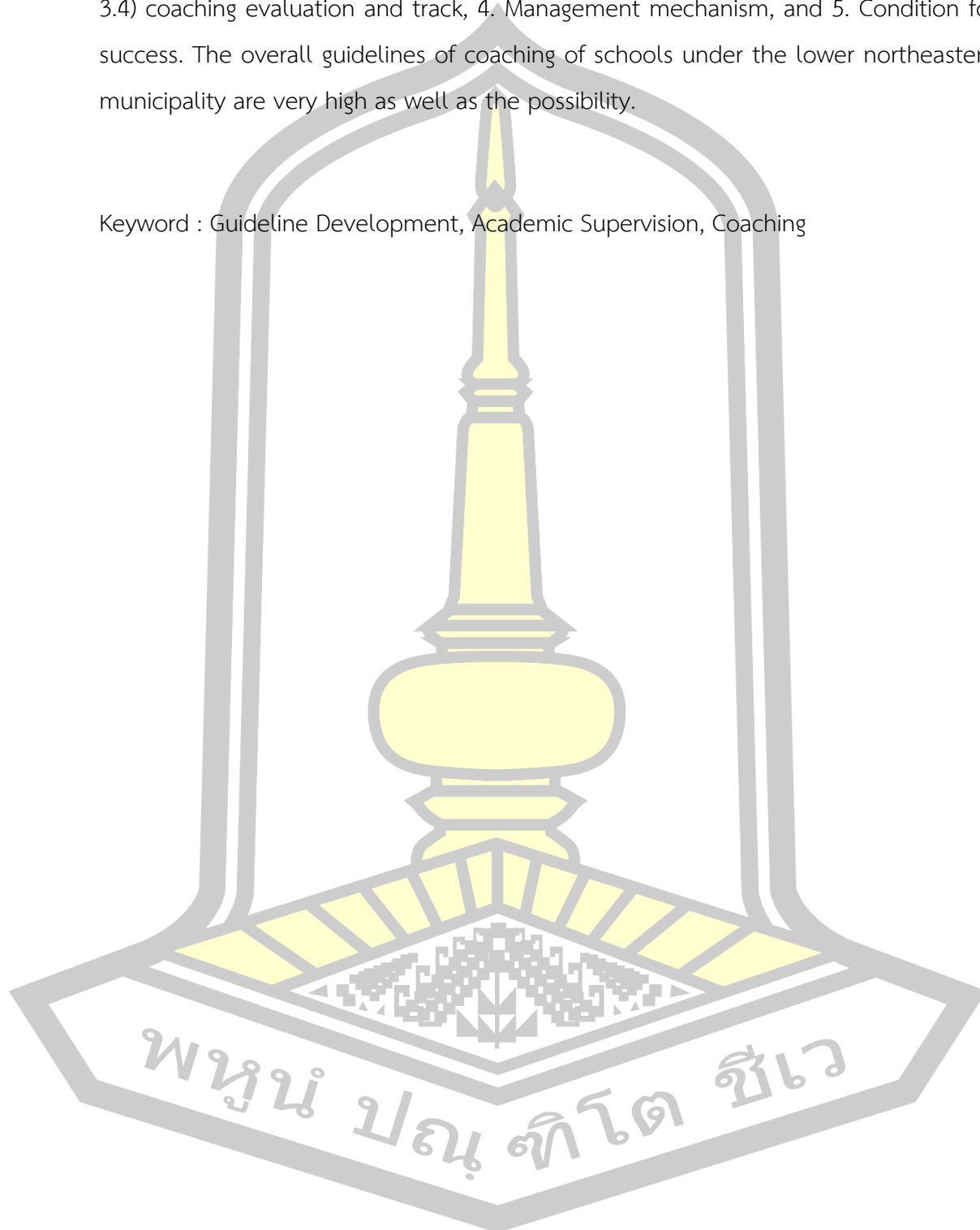
Results from the study show that:

1. The current condition of coaching of schools under the lower northeastern municipality is low while the desirable condition is high.

2. The guidelines for the development of coaching of schools under the lower northeastern municipality consist of 1. Rational criterion, 2. Objectives, 3. Guidelines of coaching for schools consisting of four components as follows: 3.1)

coaching preparation, 3.2) coaching target and plan, 3.3) coaching components, and 3.4) coaching evaluation and track, 4. Management mechanism, and 5. Condition for success. The overall guidelines of coaching of schools under the lower northeastern municipality are very high as well as the possibility.

Keyword : Guideline Development, Academic Supervision, Coaching



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาสันับสนุนและให้กำลังใจจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้ให้ความรู้ ความเมตตาตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริญ ชูยกระเดื่อง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ด้วยดี จนเสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอบพระคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ดร.พูนศักดิ์ วิเศษแก้ว และนายดิเรก ศรีวะโสภา ที่กรุณาให้ข้อมูล และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การนิเทศแบบ สอนแนะ (Coaching)

ขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งคณะผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ดร.ธีรวัฒน์ เขี่ยมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร.ณัฐภูชัย จันทชุม นางวิภาพร อุปนิสากร และ ดร.เพ็ญศรี บุญเดช

ขอบพระคุณคณะผู้บริหารและคณะครูจากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ได้แก่ ดร.สรารุช ทองปัน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี และ ดร.ชัชพล รอมธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินวิทยาคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขอบคุณผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

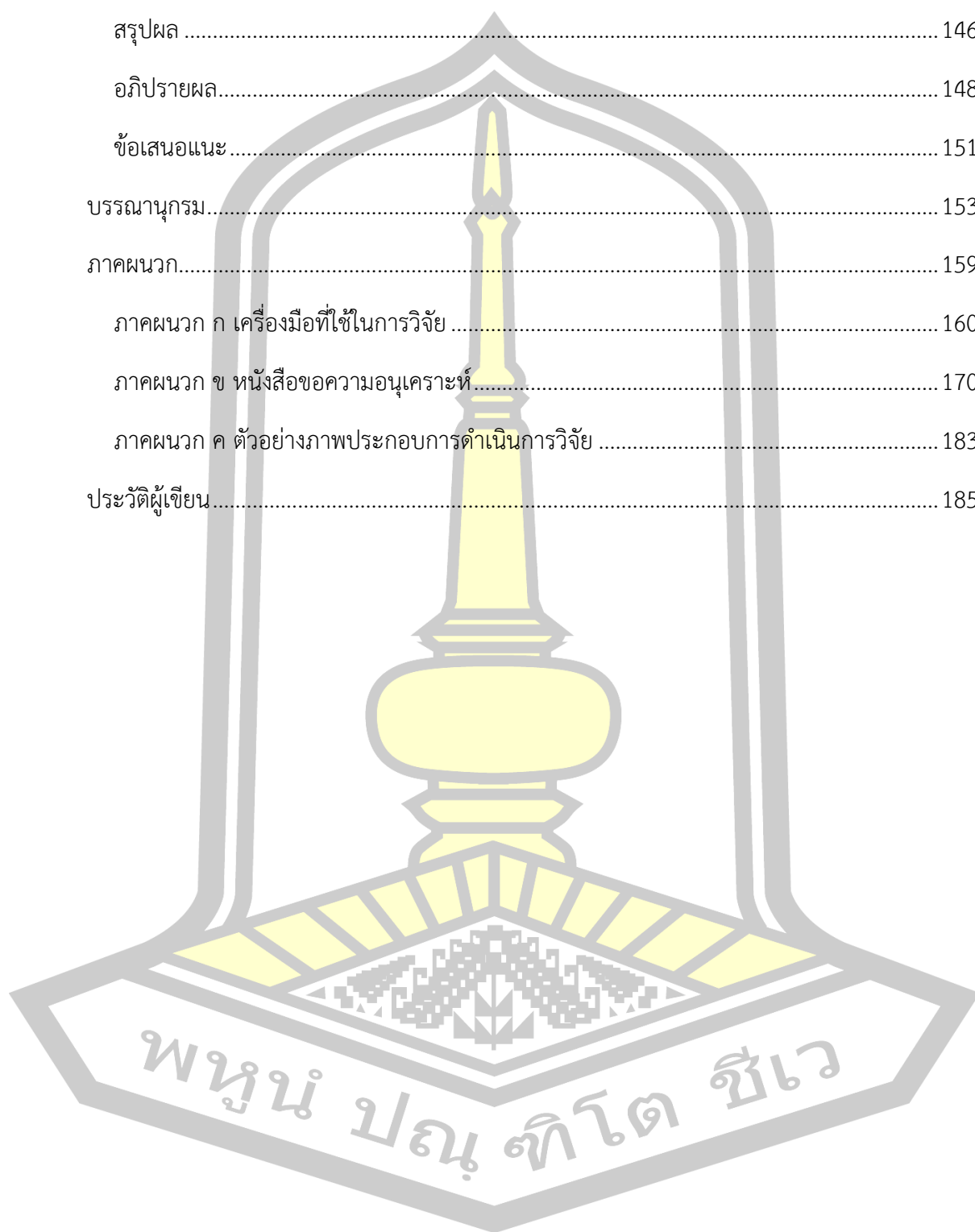
คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา อันเป็นที่เคารพยิ่ง สามี บุตร และครอบครัว อันเป็นที่รัก เป็นกำลังใจ เป็นแรงบันดาลใจ เป็นแรงบัลดาลใจ เป็นแรงผลักดัน และคอยสนับสนุนจนทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การนิเทศการศึกษา.....	12
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	12
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	14
หลักการนิเทศการศึกษา.....	17
กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	20
บุคลากรการนิเทศการศึกษา.....	21

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ.....	28
ความหมายการนิเทศแบบสอนแนะ.....	28
องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ.....	29
หลักการนิเทศแบบสอนแนะ.....	35
เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ.....	41
การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและการจัดการศึกษาท้องถิ่น.....	42
การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น.....	42
การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล.....	43
การบริหารงานของเทศบาล.....	45
บริบทของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.....	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
งานวิจัยในประเทศ.....	69
งานวิจัยต่างประเทศ.....	78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอน แนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.....	83
ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.....	96
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	146

ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	146
สรุปผล	146
อภิปรายผล.....	148
ข้อเสนอแนะ.....	151
บรรณานุกรม.....	153
ภาคผนวก.....	159
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	160
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	170
ภาคผนวก ค ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินการวิจัย	183
ประวัติผู้เขียน.....	185



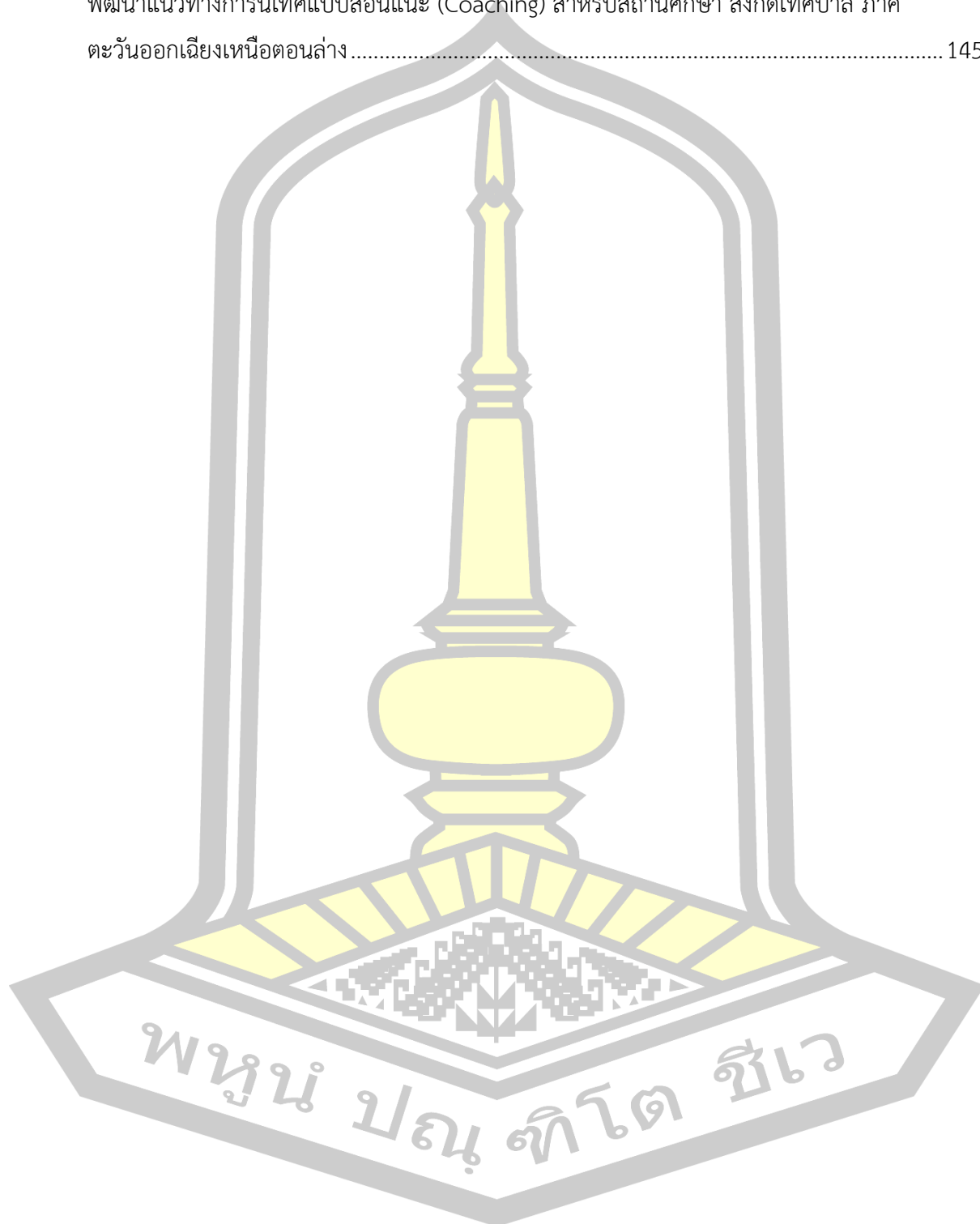
สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ	39
ตาราง 2 แสดงกลุ่มจังหวัด จังหวัด ศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด และ อปท. หน่วยประสานงาน.....	55
ตาราง 3 แสดงพื้นที่ครอบคลุมของกลุ่มจังหวัด	61
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1.....	62
ตาราง 5 แสดงเขตการปกครองกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	62
ตาราง 6 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำนวนครู และจำนวนนักเรียนในพื้นที่ศึกษา ปี 2557	63
ตาราง 7 แสดงสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1.....	63
ตาราง 8 แสดงรายละเอียดพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 แยกรายจังหวัด	66
ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2.....	66
ตาราง 10 แสดงจำนวนอำเภอ ตำบล หมู่บ้านและประชากรของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2.....	67
ตาราง 11 แสดงจำนวนสถานศึกษาของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ปี พ.ศ. 2555.....	68
ตาราง 12 แสดงสัดส่วนครูต่อนักเรียนของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2.....	68
ตาราง 13 แสดงจำนวนประชากรของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561	86
ตาราง 14 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561	90
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมและรายด้าน.....	102

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ	103
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ	103
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ	104
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	105
ตาราง 20 แสดงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	106
ตาราง 21 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	107
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมและรายด้าน	108
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	109
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching).....	111
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching).....	113

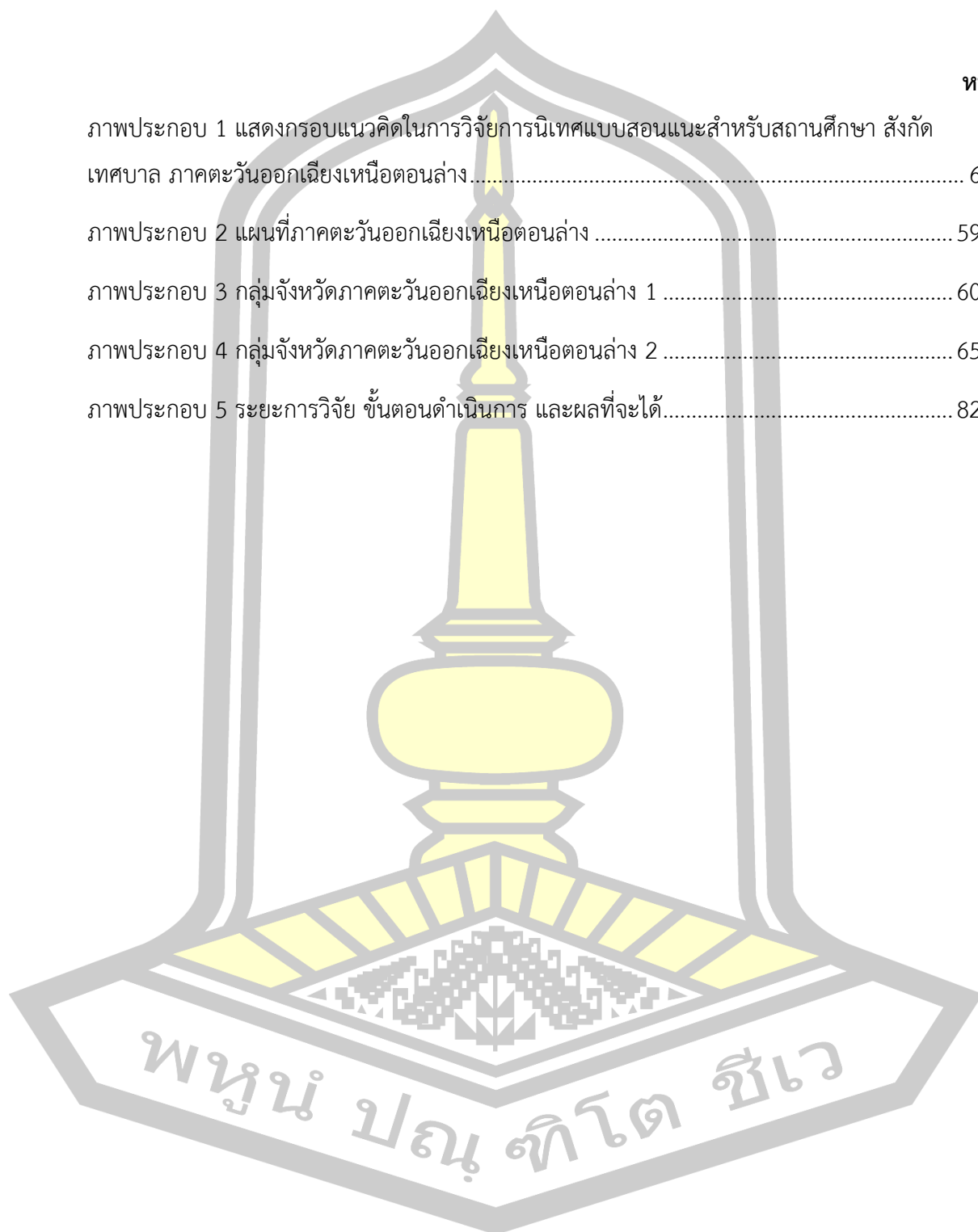
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching)	114
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI _{modified}) และระดับความต้องการจำเป็นรายองค์ประกอบ	116
ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI _{modified}) และระดับความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ	117
ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI _{modified}) และระดับความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ	118
ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI _{modified}) และระดับความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ	119
ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI _{modified}) และระดับความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	120
ตาราง 32 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) จากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ 1. โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ จังหวัดอุบลราชธานี และ 2. โรงเรียนนโยโสธรพิทยาคม จังหวัดยโสธร	123
ตาราง 33 แสดงร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	129

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการ
พัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 145



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด เทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.....	6
ภาพประกอบ 2 แผนที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	59
ภาพประกอบ 3 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	60
ภาพประกอบ 4 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2	65
ภาพประกอบ 5 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่จะได้.....	82



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาจะได้มาตรฐานการศึกษาตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อันได้แก่ ผู้สอน ครู คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542)

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560) มีบทบัญญัติไว้เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีเอกภาพในด้านนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีอิสระในการกำหนดความต้องการและดำเนินการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป โดยมีมาตรฐานและดัชนีวัดคุณภาพ สามารถประเมินและตรวจสอบได้ มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามแนวการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น

4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป การที่สถานศึกษาจะบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีอุปสรรคน้อยที่สุด เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นความสามารถด้านการอ่าน การเขียน ความสามารถด้านการคิดคำนวณ และความสามารถด้านการใช้เหตุผล ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามค่านิยมของคนไทย 12 ประการ

งานบริหารการศึกษา มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา ดังนั้น ในการบริหารการศึกษาผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำงานสองอย่าง คือ งานบริหารและงานนิเทศ ซึ่งในปัจจุบันนี้ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศมากโดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาของตนเอง (อัญชลี ธรรมะวิสิฎฐ์, 2552) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (ธรินธร นามวรรณ, 2549) การนิเทศการศึกษาเป็นปรัชญาในเรื่องการแสวงหาความจริง ความรู้ และคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา เป็นประชาธิปไตย ซึ่งได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การแบ่งปันร่วมงานและประสานงานกัน และมีความเชื่อมั่นในวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งการนิเทศศึกษามีความจำเป็นเพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน จำเป็นต่อความเจริญของงวมของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง เป็นการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน ทำให้ครูทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่นิเทศจะต้องดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือช่วยเหลือตนเองในการสอนได้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2554) การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตร และเป็นไปตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สามารถบริหาร จัดการเรียนรู้อ พัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสังคม ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน เกิดการประสานงาน และความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม วิชาชีพต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การนิเทศแบบสอนแนะ เป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบรายบุคคล เพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ปกติมักใช้กับผู้ที่มีความสามารถ ในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน (Blanchard and Thacker, 2004) การนำแนวคิดกระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศ จึงช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการนิเทศในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้สอนในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตน ตามเป้าหมายที่กำหนด ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน และส่งเสริม การสร้างบรรยากาศของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีการเกื้อกูลกันและกันอย่างเป็นมิตร โดยมีผู้สอนงาน (Coach) ซึ่งเป็นผู้รู้ที่เข้ามาส่งเสริมความรู้และฝึกฝนทักษะที่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ผู้สอนต้องการ พัฒนาก่อนการสอน ทำการสังเกตการสอน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนวิเคราะห์และสะท้อนผล การปฏิบัติการสอนของตนเองจนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ตรงตามเป้าหมาย และมีพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้คอยสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้สอนสามารถพัฒนาบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนิเทศในศตวรรษที่ 21 ยังต้องมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยสนับสนุนให้ การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการของผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะระบบ เครือข่ายสังคมออนไลน์ทางการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการนิเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การเสนอแนะแหล่งการ เรียนรู้ และการนิเทศออนไลน์ ซึ่งช่วยทำให้ผู้นิเทศสามารถติดตามพัฒนาการของผู้สอนได้อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง กระบวนการนิเทศดังกล่าวข้างต้นจะช่วยพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด การประสานความร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอน อันจะนำไปสู่การพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภวรรณ สัจจพิบูล, 2560)

การจัดการศึกษาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 กำหนดให้เทศบาล มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ดังนั้น หน้าที่ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น จึงได้ตกอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้มีการโอนโรงเรียนและทรัพย์สินของโรงเรียน มาเป็นของเทศบาลทั้งหมด หากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่เพียงพอก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพิ่มขึ้น และดำรงโรงเรียนประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง จากผลของพระราชบัญญัติ ดังกล่าว รัฐบาลสมัยนั้นจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาล ให้เทศบาลรับดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2479 และเทศบาลได้รับโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการ

ครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการในครั้งนี้นี้เทศบาลได้รับโอนมาทั้งหมด คือ โรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สิน และครู โดยให้ครูโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล การโอน การประถมศึกษาอยู่กับเทศบาลในระยะนั้นประสบปัญหาต่าง ๆ มาก งบประมาณของเทศบาล มีจำนวนน้อย ทำให้การศึกษาของเทศบาลไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงได้มีการโอนการศึกษาของเทศบาล ไปอยู่กับกระทรวงศึกษาอีกครั้งหนึ่ง พ.ศ. 2504 รัฐบาลจึงได้โอนการประถมศึกษาในเขตเทศบาล ไปให้เทศบาลรับผิดชอบอีกครั้งหนึ่ง โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้กระทรวงมหาดไทยควบคุมดูแล การจัดการศึกษาในเขตเทศบาล ดังนั้น การจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลจึงอยู่ในการกำกับดูแล ควบคุมของเทศบาลตลอดมาจนถึงทุกวันนี้ และประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ์จัดการศึกษาในระดับใด ระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น โดยมีภารกิจ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ จัดส่งเสริมกีฬานันทนาการ กิจกรรมเยาวชน การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีนโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่นด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา นโยบายด้านระบบบริหาร และการจัดการศึกษา จัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษา ของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการ ปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษา ของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

จากสรุปสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2554) ได้สรุปว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้ การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่น ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิชาการไม่ค่อยมีวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ไม่ค่อยนำ ผลการนิเทศไปใช้ และการนิเทศไม่ค่อยสม่ำเสมอ ด้านงบประมาณ มีปัญหาพัสดุครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ ด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหาการขาดขวัญกำลังใจ มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารทั่วไป มีปัญหาเรื่องระบบข้อมูลสารสนเทศ ขาดความต่อเนื่อง และไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมี ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งต้องอาศัยคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนไปตาม ความจำเป็น

ผู้วิจัย ในฐานะผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการนิเทศครูในสายชั้น และนิเทศการสอน ให้กับนิสิตและนักศึกษาฝึกสอนจากมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ โดยผลการวิจัยดังกล่าว สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ของครูหัวหน้างาน และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู ให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษปัจจุบัน

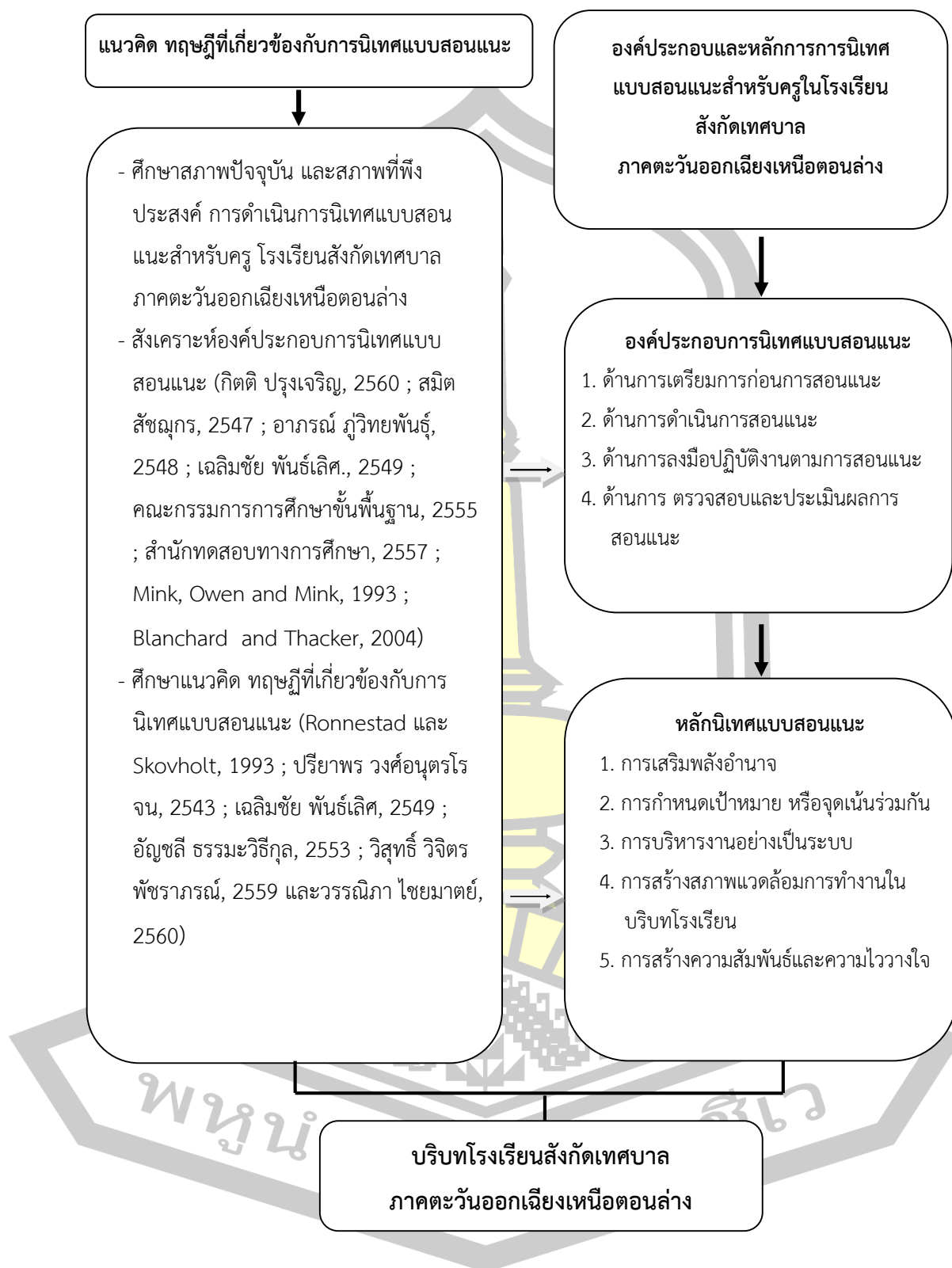
คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นอย่างไร
2. แนวทางการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบสอนแนะจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเตรียมการก่อน การสอนแนะ 2) ด้านการดำเนินการสอนแนะ 3) ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ และ 4) ด้านการ ตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน, 2543 ; อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552 ; คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555 ; สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2557 ; Mink, Owen and Mink, 1993 ; Ronnestad และ Skovholt, 1993 ; Blanchard and Thacker, 2004) ซึ่งกรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับยกร่างการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. ได้แนวทางในการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อใช้พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบการนิเทศ โรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561 จาก 8 จังหวัด โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน ครู จำนวน 1,636 คน รวมทั้งสิ้น 1,784 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561 จาก 2 จังหวัด คือ อุบลราชธานี และจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 369 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน และครู จำนวน 328 คน รวมทั้งสิ้น 369 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่

และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (วาโร เฟ็งส์วีสต์, 2548) ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Group Random Sampling)

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) จากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 6 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถานศึกษา จำนวน 2 แห่ง

ตอนที่ 2 การยกร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยให้สอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างและการศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ

ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง การชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนแนะ ซึ่งอาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายใน และผู้รับการนิเทศ หรือผู้ได้รับการชี้แนะ ซึ่งอาจจะเป็นครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหา โดยจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ได้รับการชี้แนะ

2. องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง มีการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ทีมงานหรือคณะทำงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ ร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา.ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และมีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม

2.2 องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีปฏิทินการปฏิบัติงานสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ ให้ความสำคัญในการนิเทศอย่างเพียงพอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ

2.3 องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศแบบสอนแนะ การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะและมีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย และมีความเหมาะสม

2.4 องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ มีการสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและมีรายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะเผยแพร่ต่อสาธารณชน

3. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ภายในสถานศึกษา โดยมีการตรวจสอบ

ความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ก่อนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สำหรับสถานศึกษา

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น และหรือครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการสอน
5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มงาน วิชาการ และให้หมายความรวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วย
6. สถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง หมายถึง โรงเรียน สังกัดเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดยโสธร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 หลักการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 กระบวนการนิเทศการศึกษา
 - 1.5 บุคลากรการนิเทศการศึกษา
 - 1.6 กิจกรรมการนิเทศการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.1 ความหมายการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.2 องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.3 หลักการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.4 เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ
3. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและการจัดการศึกษาท้องถิ่น
4. บริบทสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

การนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

กูด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาไว้ว่า คือ ความพยายามของฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้เทศแนะนำครู หรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงวิธีการสอนหรือการให้การศึกษาทำให้เกิดความเจริญงอกงามทางด้านวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู ช่วยเหลือและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือปรับปรุงเนื้อหา และการสอนช่วยเหลือปรับปรุงการประเมินผลการเรียน

โกลด์แฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer and others, 1980) ได้ให้ความหมายการนิเทศไว้ว่า เป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศ ที่กระตุ้นให้ครูหรือครูแนะแนวโรงเรียนให้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสารในการนิเทศปัจจุบันการนิเทศได้พยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

ไวลส์ และโลเวลล์ (Wiles and Lovell, 1983) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา หมายถึง กลวิธีของผู้เชี่ยวชาญในการบริหารเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน โดยอาศัยความร่วมมือกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

แฮร์ริส (Harris, 1985) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง การกระทำใดๆ ที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อนักเรียนและสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อรักษามาตรฐานหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนภายใต้ระบบแบบแผน อำนวยความสะดวกแก่การสอนให้พัฒนาดีขึ้น และมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านการสอนเป็นสำคัญ

กลิคแมน (Glickman, 2004) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง ความคิดเกี่ยวกับเรื่องของการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

ธรินธร นามวรรณ (2549) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การนิเทศการศึกษายังจัดว่าเป็นวิทยาศาสตร์ด้วย เพราะเป็นเรื่องราวของความจริงที่พิสูจน์ได้

กรองทอง จริเดชากุล (2550) ได้สรุปถึงความหมายของการนิเทศการศึกษา ว่าหมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้ให้ความหมายของการนิเทศว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครู อาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา

วิชัย มานะพิมพ์ (2556) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันในบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์สูงสุดอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ระย้า คงขาว (2557) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ (Process) กิจกรรมการบริการ (Service Activity) การจัดการ (Management) และวิธีการต่าง ๆ (Method) ทางวิชาการในทางสร้างสรรค์และในการทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา เพื่อช่วยปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม และสนับสนุนการสอน และการทำงานของครูซึ่งต้องอาศัยการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เช่น การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือปรึกษาหารือ ชี้แจง ประสานงาน ตลอดจนการให้ความรู้ ให้การศึกษาอบรมแก่ครู เป็นต้น เพื่อให้ครูได้ช่วยตนเองในการปรับปรุงการสอน และการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

ณัฐชนา สหุณิล (2559) ได้สรุปความหมายการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การพัฒนา ชี้แนะ การให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน บริการ เผยแพร่ความรู้ ร่วมใจกันปฏิบัติ เพื่อให้ครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้เพิ่มศักยภาพการเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น

พัชรินทร์ เชื้อภักดี (2559) สรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศหรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่ส่งผลต่อคุณภาพ และพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการให้บริการ การให้ความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุนแก่ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

กิตติ บุญปรง (2560) ได้สรุปการความหมายการนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินงานของตนไปได้ด้วยดีโดยผู้นิเทศควรเอาใจใส่ ในการสำรวจตรวจสอบเพื่อดูแลแนะนำ การจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ เทคนิควิธีการอย่างสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศใช้ในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ช่วยเหลือ ปรึกษาหารือ ชี้แจง ประสานงาน สร้างความเข้าใจในงานให้กับผู้รับการนิเทศซึ่งก็คือครูผู้สอน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นใจ ซึ่งครูผู้สอนได้รู้แนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อช่วยให้พัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศศึกษานับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาผู้ที่ได้รับมอบหมายและเกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา การนิเทศจะเกิดผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน เพื่อเป็นตัวกำหนดแนวทางการนิเทศ ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

Glickman (2010) ยังได้กำหนดเป้าหมายของการนิเทศการศึกษาแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) ว่า เพื่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน (Improve Student Learning) โดยผ่านการให้การนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาในงานสำคัญต่อไปนี้ คือ

1. การให้การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance)
2. การพัฒนากลุ่ม (Group Development)
3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
4. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)
6. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่คำนึงถึง

ความแตกต่างในด้านต่าง ๆ (Building Community, Facilitating Change and Addressing Diversity)

กรมวิชาการ (2544) ได้ระบุจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

- 1) เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการ

พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน 2) เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตร และโครงสร้างของหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน 3) เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการประชุม อบรม สัมมนาและปฏิบัติการ เพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ 4) เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความของการทำงานร่วมกันเป็นเพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา 5) เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับตัวของครูและนักเรียน เช่น การทำการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา การจัดแนะแนวในโรงเรียน การอบรม ควบคุม ความประพฤติและจัดบรรยากาศทางการเรียน เป็นต้น 6) เพื่อแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของบุคคลในแต่ละฝ่ายให้รับผิดชอบร่วมกัน และทำแทนกันได้ เช่น หัวหน้าหมวดวิชาที่ทำหน้าที่นิเทศแทนอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น 7) เพื่อแนะนำ ครู อาจารย์ใหม่ และการจัดปฐมนิเทศครู อาจารย์ ตั้งแต่การเริ่มเปิดเรียน เพื่อตกลงทำความเข้าใจบทบาทนโยบาย การดำเนินงานหาแนวทางปรับปรุง พัฒนาทั้งงานหลักและงานสนับสนุน 8) เพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือผู้ปกครองที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวของการศึกษาและการจัดกิจกรรมของโรงเรียน 9. เพื่อให้การเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายคือ คุณภาพของ นักเรียนโดยเน้นกระบวนการให้มาก นอกเหนือจากการกวดขันผู้เรียนแต่ฝ่ายเดียวเป็นการเน้นทั้ง ระบบของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน

สังัด อุทรานันท์ (2538) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษาว่า มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาคน 2) เพื่อพัฒนางาน 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

1. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคน หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำร่วมกันกับผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนางาน หมายถึง การนิเทศการศึกษา มีเป้าหมายสูงสุด อยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้การนิเทศ จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางาน คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

3. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างการประสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้ 1) เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตร

และเป็นไปตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 2) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน 4) เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 5) เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน 6) เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม วิชาชีพต่าง ๆ

นันทนฤกษ์ น้อยเหลือ (2551) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

1. ช่วยให้คณะครูมองเห็นเป้าหมายของการศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการนิเทศในระดับการศึกษาแต่ละคน เห็นบทบาทของผู้นิเทศที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายเหล่านั้นได้
2. ช่วยเหลือครูให้มองเห็นปัญหาและความต้องการของเด็กและเยาวชนชัดเจนมากขึ้น
3. ใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงโรงเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ของภาวะผู้นำดังกล่าว ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ร่วมมือกันอย่างราบรื่น กระตุ้นให้เกิดการศึกษาอบรมระหว่างปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
4. สร้างขวัญกำลังใจของกลุ่ม และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู ให้มีผลต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
5. กำหนดงานให้ครูแต่ละคนอย่างเหมาะสม งานที่มอบหมายนั้นสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความสามารถของตน
6. ช่วยครูในการพัฒนาความสามารถในการสอนให้สูงขึ้น
7. ช่วยครูใหม่ให้เข้ากับระบบโรงเรียนได้
8. ประเมินผลการทำงานของครูโดยดูความเจริญงอกงามของเด็กกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
9. ช่วยเหลือครูหาสาเหตุและแก้ปัญหา และอุปสรรคในการเรียนของนักเรียน
10. ให้ชุมชนได้เข้าใจถึงแผนการเรียนการสอนของโรงเรียน
11. ปกป้องคณะครูให้พ้นจากข้อเรียกร้องที่ไม่มีเหตุผล ไม่ยุติธรรม และการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่เป็นธรรม

ระย้า คงขาว (2557) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศเป็นการมุ่งให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาตน พัฒนางานในวิชาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการสร้างการประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อความเจริญงอกงามของนักเรียนทั้งในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม อันเป็นจุดหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เพื่อ 1) พัฒนาคน ซึ่งก็คือ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2) พัฒนางาน โดยพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายสูงสุด อยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา 3) พัฒนาสถานศึกษา เมื่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้ปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ และงานที่ทำภายในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ซึ่งก็คือ คุณภาพของผู้เรียน ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ชุมชน และสังคมเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มากยิ่งขึ้น

หลักการนิเทศการศึกษา

มาร์ค และสตูป (Mark and Stoop, 1985) ให้หลักเบื้องต้นของการนิเทศ การศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษา ซึ่งจะเป็นบริการที่ทำเป็นทีมและอาศัยความรับผิดชอบของครูใหญ่
2. ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังจะได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศ บริการ ซึ่งจะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่
3. การนิเทศการศึกษาน่าถูกปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรของโรงเรียน
4. การนิเทศการศึกษาช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน
5. การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษามีความแจ่มชัดขึ้น
6. การนิเทศการศึกษา จะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติและสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของคณะบุคคลในโรงเรียน และช่วยพัฒนาในด้านความรู้สึกต่อชุมชนที่ดี

7. การนิเทศการศึกษา ต้องช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมในหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับนักเรียน

8. ความรับผิดชอบในการปรับโครงการการนิเทศในโรงเรียนเป็นหน้าที่ของครู ซึ่งทำเพื่อชั้นเรียน และเป็นความรับผิดชอบของครูใหญ่ในการทำเพื่อโรงเรียน

9. การนิเทศการศึกษา ต้องมีการจัดงบประมาณไว้ในงบประมาณประจำปี

10. การนิเทศการศึกษา ต้องการวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาวโดยให้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม

11. การบริหารโครงการนิเทศ จะต้องจัดเป็นคณะบุคคล

12. การนิเทศการศึกษาคควรช่วยให้มีการแปลเอกสารและนำผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่มาใช้

13. การวัดประสิทธิผลของการนิเทศการศึกษา ควรประเมินโดยรวมในโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้การช่วยเหลือ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) สรุปไว้ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ โดยดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ ครอบคลุมถึงวิธีการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศการปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลอย่างมี ประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้ 2) การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกันเปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินตนเองยอมรับในเหตุและผลและปฏิบัติตามข้อตกลงตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 3) การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษ ของครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ การปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจ 4) การดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือ แบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม 5) การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุม ติดตาม ผลการดำเนินงาน และผลผลิต อย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา 6) การปฏิบัติงานโดยยึด วัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนด วัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบ การดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กรรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวไว้ดังนี้ 1) การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 2) บุคลากรที่เป็นหลัก สำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน และ 3) การนิเทศ ภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

Adams และ Dickey (1953) ได้ให้หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศ ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักวิธีสอนต่าง ๆ ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการเฉพาะให้เทคนิควิธีสอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ พัฒนาความเชื่อมั่นในการสอน และมีประสบการณ์ในการใช้สื่อการสอน พัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงาน ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน พัฒนาประมวลรายวิชา โครงการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน ร่วมมือจัดทำสื่อการสอนชนิดต่างๆ ที่จำเป็น ช่วยพัฒนาประสบการณ์และประเมินผล และเทคนิคการใช้และเตรียมเครื่องมือประเมินผล ช่วยวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียน และปัญหาอื่น ๆ

2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของการศึกษามากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ครูมีอิสระ ใช้ความสามารถของตนเองพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัวในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการทำงาน การใช้อำนาจหน้าที่ ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อำนาจยอมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตย ทุกคนมีโอกาสที่จะ แสดงความสามารถ และความเป็นผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียน ศิษยานิเทศก์ ครู จะต้องร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุม ปรึกษาหารือกัน ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูให้ได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ สร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น ๆ

5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจของครูดีย่อมส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน ครูเองก็ต้องการขวัญและกำลังใจ การดำเนินงานควรจะเป็นไปด้วยความสมัครใจ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน งานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน งานนิเทศเป็นการปรับปรุงการสอนของครู งานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตรการประเมินผลการสอน มีความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน

7. การนิเทศเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ๆ

ทิพากร กิ่งมิ่งแอ (2560) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษา ว่า หลักการนิเทศการศึกษานั้นผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศ อย่างถูกต้องตรงประเด็น จะต้องดำเนินการในลักษณะที่เป็นกระบวนการท างานที่มีระเบียบแบบแผน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และประชาธิปไตย มุ่งให้เกิด การนิเทศตนเองได้ซึ่งจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดคือคุณภาพของนักเรียน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นทีม ระหว่างผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาการเรียนการสอน ด้วยรูปแบบการประชุมปรึกษาหารือ ชี้แนะแนวแนวทางในการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักวิธีสอนต่าง ๆ ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการ โดยเฉพาะเทคนิควิธีสอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงการสอน และพัฒนาความเชื่อมั่นในการสอนของครู การใช้สื่อการสอน เทคนิคการใช้และเตรียมเครื่องมือประเมินผล วางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียน และปัญหาอื่น ๆ ซึ่งควรทำการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

กระบวนการนิเทศการศึกษา

Glatthorn และคณะ (1984) ได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครู)
2. การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับครู
3. วางแผนการสังเกตการสอน
4. สังเกตการสอน
5. วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสอน
6. วางแผนกำหนดยุทธวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ
7. ประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
8. วางแผนการสังเกตในการดำเนินการสอนครั้งต่อไป

Harris (1985) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนในโรงเรียนไว้ว่ามี 6 ขั้นตอน คือ

1. ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing)
2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing)
3. ออกแบบวิธี การทำงาน (Designing)

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocating resources)

5. ประสานงาน (Coordinating)

6. นำการ ทำงาน (Directing)

สังัด อุทรานันท์ (2530) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 5 ขั้นตอน (PIDRE)

คือ

1. การวางแผนการนิเทศ (P-Planning)

2. การให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำตามแผน (I-Informing)

3. การปฏิบัติตาม แผน โดยผู้รับการนิเทศเป็นผู้ดำเนินการ (D-Doing)

4. การส่งเสริม และสนับสนุนด้านขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

(R-Reinforcing)

5. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (E-Evaluating)

วัชรวิลา เล่าเรียนดี (2553) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครูหรือคณะครู)

2. การเลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา

3. การนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับ

ทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ

4. การให้ความรู้หรือการแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการฝึกอบรม

เชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนการสอน

5. การจัดทำแผนการนิเทศกำหนดวัน เวลาที่จะนิเทศ

6. การดำเนินการ ตามแผน

7. การสรุปผล ประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนาแล้วรายงานผลสำเร็จ

จากที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศ การศึกษา เป็นการทำงานที่ต้องทำอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน และกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้บริหาร รับผิดชอบร่วมกัน แล้วกำหนดแผนงาน แนวทางในการ แก้ปัญหา โดยผู้นิเทศให้ความรู้ ให้การช่วยเหลือ แนะนำควบคุมเพื่อให้งานมีคุณภาพและสำเร็จ ตามที่กำหนด ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับรู้มา โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุน อำนวยความสะดวกเรื่องทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้กับ ผู้รับการนิเทศและประเมินผลการนิเทศร่วมกับผู้นิเทศ

บุคลากรการนิเทศการศึกษา

กรองทอง จริเดชากุล (2550) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ผู้นิเทศทางการศึกษาจะต้องมีลักษณะ พิเศษบางประการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่องานการให้ความช่วยเหลือ

แก่ครูเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีคุณภาพดังนั้นลักษณะพื้นฐานของผู้นิเทศที่ควรจะมีอยู่ในตัวอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. พื้นฐานความรู้ (Knowledge Base) ในเรื่องนี้ผู้นิเทศควรจะต้องมีความเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอน เข้าใจบทบาทของผู้มีส่วนร่วมในงานการนิเทศการศึกษา รวมทั้งพื้นฐานของความรู้ในเรื่องของการพัฒนาคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยผู้ใหญ่ที่จะต้องเกี่ยวกับงานอาชีพครู
2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้นิเทศจะต้องทราบว่า มีพฤติกรรมของการนิเทศในลักษณะใดบ้างที่จะมีผลต่อครูผู้สอนแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มมากที่สุด
3. ทักษะเฉพาะ (Technical Skills) ในกรณีนี้ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (Planning) การประเมินผล (Assessing) และการประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน (Evaluating Instructional Improvement) องค์ประกอบทั้งสามประการดังกล่าวนี้ว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่ผู้นิเทศการศึกษาทุกคนควรมีสำหรับภารกิจของผู้นิเทศที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับองค์ประกอบพื้นฐานหลักทั้งสามเพื่อช่วยพัฒนาครู ให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู (Direct Assistance) ช่วยพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ให้บริการเสริมวิชาการ (In-service Education or In-service Training) ช่วยพัฒนากลุ่ม (Group Development) และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ภารกิจทั้งหมดนี้ จะเป็นส่วนสำคัญอย่างมากของงานนิเทศการศึกษาที่จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Organization Goals) และความต้องการของครูผู้สอน (Teacher Needs) ซึ่งผลที่ได้รับทั้งหมดจะมีอิทธิพลยิ่งใหญ่ต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน (Improving Student Learning) และจากงานการนิเทศการศึกษาทั้งหมดดังกล่าวแล้ว เราอาจจะกล่าวได้ว่า ครูเป็นทัพบทของความสำเร็จทางการสอน ในขณะที่งานนิเทศการศึกษาจะเป็นทัพบทที่จะช่วยสนับสนุนในด้านของความรู้และทักษะให้กับครูนำไปปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

สังต์ อุทรานันท์ (2550) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ 4 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะส่วนตัว ผู้ทำหน้าที่นิเทศควรจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจ ในตนเองมีความอดทน กระฉับกระเฉง ว่องไว เป็นคนที่เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่งและมีมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความรู้ความสามารถ ผู้ที่นิเทศการศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีเทคนิคในการพูด มีความสามารถในการสาธิตการสอน มีความสามารถด้านการประเมินผลและงานวิจัย 3) ด้านการแสดงออกทางพฤติกรรม ผู้ที่ทำหน้าที่ นิเทศควรมีความเป็นประชาธิปไตยมองโลกในแง่ดี เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักการยกย่องชมเชยผู้ที่ทำดี และ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ผู้นิเทศการศึกษาจะต้องเป็นคนตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน

สรุปได้ว่า บุคลากรการนิเทศการศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด มีเทคนิคในการพูด มีความสามารถในการสาธิตการสอน มีความสามารถด้านการประเมินผลและงานวิจัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน กระฉับกระเฉง ว่องไว เป็นคนเปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง และมีมนุษยสัมพันธ์มองโลกในแง่ดี เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา

กรองทอง จริตชากุล (2550) ได้กล่าวไว้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในมีหลากหลายวิธีให้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาของบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดของกิจกรรมการนิเทศดังต่อไปนี้

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ

การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบในหน้าที่สูงขึ้น การให้คำแนะนำมี 2 วิธี คือ

1. การให้คำแนะนำปรึกษาแบบไม่เป็นทางการ เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำโดยใช้เวลาวางพูดคุยกัน เช่น ต้อนรับ รับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น
2. การให้คำแนะนำปรึกษาแบบเป็นทางการ เป็นการใช้ขั้นตอนทางการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง เขียนเป็นสัญลักษณ์ คือ COCD ซึ่งย่อมาจากคำต่อไปนี้

C – Compliment (ชมเชย)

O – Question (สอบถาม)

C – Correct (แก้ไข)

D – Demonstrate (สาธิต)

2. การให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ

การให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายให้ผู้การนิเทศไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือตอนใดตอนหนึ่ง แล้วนำความรู้ที่นำมาถ่ายทอดให้แก่คณะครู เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองจากเอกสารทางวิชาการและเป็นการเสริมแรงให้แก่ผู้รับการนิเทศในการที่จะศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจเพิ่มเติม เพื่อเตรียมตัวไปถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นต่อไป

ขั้นตอนการศึกษาเอกสารทางวิชาการ

ขั้นที่ 1 เตรียมผู้รับการนิเทศ

ขั้นที่ 2 ศึกษาเอกสารทางวิชาการ

ขั้นที่ 3 ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ

ขั้นที่ 4 ประเมินผล

ขั้นที่ 5 สรุปข้อมูล

3. การสนทนาทางวิชาการ

การสนทนาทางวิชาการ เป็นการประชุมครูหรือผู้สนใจในเรื่องราวข่าวสารเดียวกัน โดยกำหนดให้ผู้สนทนาคนหนึ่งนำเสนอในเรื่องที่สนใจ เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ แนวทางปฏิบัติงาน เทคนิค วิธีการแก่คณะครูในโรงเรียน และพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

ขั้นตอนการสนทนาทางวิชาการ

ขั้นที่ 1 ศึกษาปัญหา

ขั้นที่ 2 เลือกผู้สนทนาทางวิชาการ

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการ

ขั้นที่ 4 ประเมินผล

4. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน

การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นการที่นิเทศไปพบปะและสังเกตการทำงานของครูในชั้นเรียน เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการสำรวจความต้องการของครู เพื่อศึกษาปัญหาของครูในสถานศึกษา เพื่อประเมินผลการสอนของครู เพื่อกระตุ้นให้ครู ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้คำแนะนำแก่ครู

ขั้นตอนการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน

ขั้นที่ 1 สร้างข้อตกลงในการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ผลการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงการทำงาน

5. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นการพาบุคลากรของโรงเรียนไปศึกษาค้นคว้าและเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพ

ขั้นตอนการนิเทศแบบศึกษาดูงาน

5.1 เลือกสถานที่ศึกษาดูงานที่ตรงกับปัญหาและความต้องการ

5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

5.3 วางแผนประสานงานกับสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงาน

5.4 แจกแจงหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงาน บรรยายสรุปให้ฟัง

5.5 ควรใช้เวลาในการศึกษาดูงานให้นานพอสมควร

5.6 หลังจากศึกษาดูงานแล้ว ควรกลับไปสรุปแนวความคิดและวางแผนปรับปรุงงานต่อไป

6. การสังเกตการสอน

การสังเกตการสอน เป็นการจัดให้บุคคลหนึ่ง (ผู้นิเทศที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ มาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู (ผู้รับการนิเทศ) ในขณะจัดกิจกรรม การเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูล ย้อนกลับ จากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ

ขั้นตอนการนิเทศแบบการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ

ขั้นที่ 2 ปรึกษาหารือและเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 สังเกตการสอน

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงการสอน

7. การประชุมนิเทศ

การประชุมนิเทศ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับปัญหา ที่เกิดขึ้น โดยผู้นิเทศเป็นผู้ศึกษาหาแนวทางในการแก้ปัญหา แล้วนำมาแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศหรือ ผู้นิเทศศึกษาและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์มารับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ ได้แนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และนำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างมีคุณภาพ

ขั้นตอนการประชุมนิเทศ

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น รับทราบปัญหาจากผู้รับการนิเทศ

ขั้นที่ 2 ขั้นอภิปราย และแสดงความคิดเห็น

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุป ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสรุปเกี่ยวกับการแก้ปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้จัดรูปแบบการจัดการกิจกรรมการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์ 16 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. การประชุม (Meeting) หมายถึง การนัดหมายบุคลากรหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง มาร่วมปรึกษาหารือ ชี้แจง สั่งการ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. การปฐมนิเทศ (Orientation) หมายถึง การแนะนำครูหรือบุคลากรปฏิบัติงาน ใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน สถาบัน นโยบาย และแนวดำเนินงานของหน่วยงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รู้จักคุ้นเคย และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

3. การให้คำปรึกษา แนะนำ (Counseling and Guidance) หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือเป็นการพบปะระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อวัตถุประสงค์ใหม่
4. การจัดอบรม (Training) หมายถึง การให้ครูและบุคลากรได้มีโอกาสเข้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ เพื่อวัตถุประสงค์ในการกระตุ้นให้ครู บุคลากร มีความตื่นตัวทางด้านวิชาการและนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดอบรมมี 2 ลักษณะ จัดอบรมภายในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรจากภายนอกกับการส่งครูบุคลากรไปรับการอบรมที่หน่วยงานหรือสถาบันอื่นจัด
5. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Operational Training) หมายถึง การประชุมที่เน้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อวัตถุประสงค์ให้สามารถนำทักษะไปใช้ในการปฏิบัติ พัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
6. การจัดสัมมนา (Seminar) หมายถึง การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ในการสรุปข้อคิดเห็นและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน
7. การระดมความคิด (Brain Storming) หมายถึง การประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะปัญหา และข้อมูลใหม่จากสมาชิกที่ประชุม เพื่อวัตถุประสงค์ในการค้นพบปัญหาได้ข้อเสนอแนะ และความคิดริเริ่มต่าง ๆ ในพัฒนางาน
8. การสาธิตการสอน (Demonstration) หมายถึง กิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้เห็นการดำเนินการคล้ายกับสถานการณ์จริง โดยการนำคณะครูไปชมสาธิตการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อวัตถุประสงค์ในการนำประโยชน์ที่ได้รับจากการชมการสอนมาปรับปรุงการเรียนการสอนพัฒนาตนเองเพื่อเป็นการเสริมแรง สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้สาธิตการสอน
9. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ (Study Education Document) หมายถึง การมอบหมายเอกสารให้ผู้ได้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือตอนใดตอนหนึ่งแล้วนำความรู้ที่ได้นั้นมาถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อวัตถุประสงค์ให้ผู้รับการนิเทศได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง
10. การสนทนาทางวิชาการ (Academic Dialogue) หมายถึง การประชุมครูหรือกลุ่มผู้สนใจเรื่องราวข่าวสารเดียวกัน โดยกำหนดให้ผู้สนทนาคนหนึ่ง นำสนทนาในเรื่องที่สนใจ เพื่อวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ แนวทางปฏิบัติงาน เทคนิคและวิธีการ แก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
11. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน (Classroom Visit) หมายถึง การที่ผู้นิเทศพบและสังเกตการทำงานในชั้นเรียน ร่วมกันพัฒนาให้มีคุณภาพ เพื่อวัตถุประสงค์ในการสำรวจความต้องการ

ของครู ปัญหาของครู ประเมินผลการสอนของครู กระตุ้นให้ครูปรับปรุงการสอน และให้คำปรึกษา แนะนำครู

12. การศึกษาดูงาน (Education Practical Training) หมายถึง การพาบุคคลไป ศึกษาค้นคว้าและเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตน พัฒนางาน ให้มีคุณภาพ

13. การสังเกตการสอน (Observation) หมายถึง การจัดให้บุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน มาสังเกตพฤติกรรมของครูในขณะที่ทำการสอนเพื่อวัตถุประสงค์ ให้ครูสามารถพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

14. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนหรือปัญหาต่าง ๆ ในห้องเรียน โดยวิธีการค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อวัตถุประสงค์ ในการศึกษาค้นคว้าสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไขและวิธีการกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไขและพัฒนากระบวนการเรียน การสอน

15. การเขียนเอกสารทางวิชาการ (Academic Issues/Article) หมายถึง การที่ผู้นิเทศหาวิธีการสนับสนุนให้ครูเขียนหนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ่านเพิ่มเติม เอกสารทาง วิชาการ และบทความทางวิชาการที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอน

16. การจัดนิทรรศการ (Exhibition) หมายถึง การนำความรู้ ข่าวสาร ผลงาน มาจัดแสดงในสาระที่เป็นความรู้หรือประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานแก่บุคคลทั่วไปในรูปแบบที่ต่างกัน เพื่อวัตถุประสงค์ให้คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองได้ชมผลงานวิชาการ ความรู้ความเข้าใจในด้าน การทำงาน การใช้สื่อต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม กระบวนการ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้ครู พัฒนาตนเองไปสู่วิชาชีพ

จากที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศ การศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีหลากหลายวิธี อาจจะเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกัน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การให้ผู้รับการนิเทศศึกษาหาความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองจาก เอกสารทางวิชาการ การสนทนาทางวิชาการ การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน การศึกษาดูงาน การประชุม การอบรม การสังเกตการสอน การระดมความคิด การสาธิตการสอน การจัดนิทรรศการ การเขียน เอกสารทางวิชาการ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผู้นิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศควรเลือกใช้วิธีที่ เหมาะสมกับปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลในสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ

ความหมายการนิเทศแบบสอนแนะ

Mink, Owen และ Mink (1993) ได้สรุปว่า การสอนแนะเป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่า ผู้สอนแนะ (Coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้สอนแนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลตอบแทนการทำงานที่ตามมา กระบวนการสอนแนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ (Empowering Process)

Blanchard และ Thacker (2004) ได้สรุปว่า การสอนแนะเป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ปกติมักใช้กับผู้ที่มีความสามารถในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์ และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน

Vincent (2004) ได้สรุปว่า การสอนแนะ (Coaching) เป็นการชี้ให้เห็นแนวทางและร่วมเรียนรู้ (Co-construction) กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งมักใช้เวลาส่งเสริม สนับสนุน ต่อเนื่องเป็นเวลานาน เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการองค์กร และการพัฒนาวิชาชีพ มีจุดหมายเพื่อเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตนเองในเวลาจำกัด จะช่วยให้มีความพร้อมและแก้ปัญหาได้ เป้าหมายในการพัฒนานั้นความคงทนยั่งยืนและเข้าใจง่าย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) เป็นการชี้แนะครูโดยผู้ชี้แนะ อาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้ชี้แนะได้ ผู้ได้รับการชี้แนะส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา การนิเทศแบบชี้แนะจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ได้รับการชี้แนะ

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง การชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ผู้สอนแนะ ซึ่งอาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายใน และผู้รับการนิเทศ หรือผู้ได้รับการชี้แนะ ซึ่งอาจจะเป็นครู หรือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหา โดยจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ได้รับการชี้แนะ

องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ

Mink, Owen และ Mink (1993) ได้เสนอองค์ประกอบของการสอนแนะไว้ ดังนี้

1. การเตรียมการ ต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้สอนแนะกับผู้รับการสอนแนะว่า เป้าหมายคืออะไร ด้วยวิธีการอะไร โดยอยู่ในบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี
2. การนำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การให้ผู้รับการสอนแนะได้ฝึกปฏิบัติ โดยนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ
5. การประเมินและติดตามผลทั้งหมด

Blanchard และ Thacker (2004) ได้เสนอองค์ประกอบของการสอนแนะ ดังนี้

1. การทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการพัฒนางาน และระดับความสามารถของผู้รับการสอนแนะ
 2. ผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการไปใช้ ถึงการวางแผนและตารางการปฏิบัติงาน
 3. ดำเนินการสอนแนะในสถานที่ทำงาน (Work Site) ด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกตการทำงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงาน
 4. ดำเนินการในข้อ 3 ซ้ำ จนกว่าจะบรรลุสภาพที่พึงประสงค์จากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) ได้นำเสนอองค์ประกอบการสอนแนะไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นก่อนการสอนแนะ (Pre-Coaching) ก่อนดำเนินการชี้แนะ มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกันเนื่องจากการดำเนินการชี้แนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (Deep Approach) ดังนั้นประเด็นที่ชี้แนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้น ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง แจ่มแจ้ง ช่วยคลี่ปมบางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริง ในกรณีการสอนกระบวนการคิด มีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับขับเคลื่อนไปที่ละน้อย

2. ขั้นการชี้แนะ (Coaching) ในขั้นของการชี้แนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน คือ

- 2.1 การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน

- 2.2 การให้คุณครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา

2.3 ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงาน และฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม

3. ขั้นสรุปผลการชี้แนะ (Post-Coaching) เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้แนะเปิดโอกาสให้คุณครู ได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผน ที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้เข้าใจอันใหม่ที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้เสนอองค์ประกอบของการสอนแนะ ซึ่งมีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างความร่วมมือระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ
 - 1.1 ตกลงหัวข้อและประเด็นจุดแข็งสภาพแวดล้อมของผู้รับการสอนแนะ
 - 1.2 ตกลงบทบาทของผู้สอนแนะ
 - 1.3 สร้างความไว้วางใจในการดำเนินงานระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการ
2. กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน
 - 2.1 กำหนดตัวชี้วัด วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการ
 - 2.2 สร้างแผนดำเนินงาน
3. ดำเนินงานตามขบวนการ
 - 3.1 ทบทวน ประเมินผล ผลเทียบกับเป้าหมาย และปรับแผน
 - 3.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับ
4. การประเมินและการติดตามผล
 - 4.1 ประเมิน
 - 4.2 ติดตามผล
 - 4.3 สรุปผลการดำเนินการ

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้เสนอองค์ประกอบของการสอนแนะ ซึ่งมีขั้นตอนหลัก ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างความร่วมมือระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ
 - 1.1 ตกลงหัวข้อและประเด็นจุดแข็งสภาพแวดล้อมของผู้รับการสอนแนะ
 - 1.2 ตกลงบทบาทของผู้สอนแนะ
 - 1.3 สร้างความไว้วางใจในการดำเนินงานระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการ
2. กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน

- 2.1 กำหนดตัวชี้วัด วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการ
- 2.2 สร้างแผนดำเนินงาน
3. ดำเนินงานตามขบวนการ
 - 3.1 ทบทวน ประเมินผล ผลเทียบกับเป้าหมาย และปรับแผน
 - 3.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับ
4. การประเมินและการติดตามผล
 - 4.1 ประเมิน
 - 4.2 ติดตามผล
 - 4.3 สรุปผลการดำเนินการ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2557) ได้สรุปว่า การนิเทศแบบสอนแนะ เพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีองค์ประกอบหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การเตรียมการก่อนการสอนแนะ (Pre-Coaching)
 - 1.1 การสร้างองค์ความรู้

ผู้ทำหน้าที่ให้การสอนแนะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ดังนี้

 - 1.1.1 การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น หลักสูตรและการออกแบบ
 - 1.1.2 การวิจัยในชั้นเรียน
 - 1.1.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน
 - 1.1.4 การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 - 1.1.5 เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 การสร้างทีมงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของทีมงานพัฒนาคุณภาพทีมงานพัฒนาคุณภาพที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้
 - 1.3.1 ทีมนำประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผล และนิเทศการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานเครือข่ายฯ ประธานศูนย์วิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3.2 ทีมทำประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์
 - 1.4 การจัดกระทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการให้การสอนแนะ

การเรียนรู้

- 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 ชิ้นงาน
- 2.1.3 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
- 2.2 การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง
- 2.3 ขึ้นต่อยอดประสบการณ์
- 2.3.1 เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหา
ที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา
- 2.3.2 เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการ
ออกแบบการเรียนการสอนก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้แบ่งปันประสบการณ์
3. การสรุปผลการสอนแนะ (Post-Coaching)
- 3.1 การสรุปผลการสอน
- 3.2 การวางแผนการสอนแนะครั้งต่อไป
- กิตติ ประจเจริญ (2560) ได้เสนอองค์ประกอบแบบสอนแนะไว้ 4 องค์ประกอบ คือ
1. ด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ หมายถึง การสร้างทีมงานพัฒนาคุณภาพ
ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ใน
กระบวนการให้การสอนแนะ และสร้างแผนการนิเทศการนิเทศแบบสอนแนะ
- 1.1 สร้างทีมงานพัฒนาคุณภาพ หมายถึง การสร้างทีมงานร่วมกันกำหนด
นโยบาย แผนงาน โครงการในการพัฒนา และทีมงานที่เชี่ยวชาญในการดำเนินการพัฒนาจุดเน้นที่
ต้องการสอนแนะ
- 1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ หมายถึง
การทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางาน และระดับความสามารถของ
ผู้รับการสอนแนะ และการกำหนดประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการรับการสอนแนะร่วมกัน

1.3 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในกระบวนการให้การสอนแนะ หมายถึง การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ เช่น หลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ กลวิธีในการนิเทศแบบสอนแนะ ฯลฯ และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูและการจัดการเรียนรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

1.4 สร้างแผนการนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ในการสอนแนะอย่างชัดเจน และวัดผลสำเร็จได้ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสอนแนะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหาที่จะสอนแนะให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และการกำหนดขั้นตอนการสอนแนะอย่างชัดเจน

2. ด้านการดำเนินการสอนแนะ หมายถึง การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นที่จะสอนแนะ สาธิตหรือแสดงวิธีการทำงานในประเด็นที่สอนแนะ และมีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ

2.1 สร้างความตระหนัก ความเข้าใจในประเด็นที่จะสอนแนะ หมายถึง การตรวจสอบผู้รับการสอนแนะให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการสอนแนะ การแจ้งวัตถุประสงค์ของการสอนแนะทุกครั้งและการบอกลักษณะงานที่จะสอนแนะแก่ผู้รับการสอนแนะให้ชัดเจน

2.2 สาธิตหรือแสดงวิธีการทำงานในประเด็นที่สอนแนะ หมายถึง การสาธิตให้ผู้รับการสอนแนะดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการสอนแนะ การยกตัวอย่างประกอบอธิบายอย่างต่อเนื่องและชัดเจน คำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้รับการสอนแนะ และให้เวลาในการสอนแนะอย่างเพียงพอ

2.3 มีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับการสอนแนะเป็นระยะ หมายถึง การสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการสอนแนะเป็นระยะ ๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการสอนแนะ

3. ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ หมายถึง การส่งเสริมผู้รับการสอนแนะ ปฏิบัติตามการสอนแนะด้วยการลงมือปฏิบัติจริง และจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำสังเกตการทำงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ

3.1 ส่งเสริมผู้รับการสอนแนะปฏิบัติตามการสอนแนะด้วยการลงมือปฏิบัติจริง หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้รับการสอนแนะเกิดความพอใจในการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง ให้ผู้รับการสอนแนะทำงานด้วยตนเองทันทีหลังจากเรียนงานแล้ว มีการใช้เครื่องมือในการสอนแนะอย่างหลากหลาย เลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้รับการสอนแนะ และบริบทของโรงเรียน และกำหนดระยะเวลาและภารกิจในการสอนแนะอย่างเหมาะสม

3.2 จัดให้มีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ สังเกตการทำงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ

ในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงาน หมายถึง การให้ผู้รับการสอนแนะทดลองทำ เพื่อให้รู้ข้อบกพร่องและให้คำแนะนำแก้ไขเป็นขั้น ๆ สังเกตการณ์รับรู้ของผู้รับการสอนแนะในขณะที่สอนแนะว่าเรียนรู้ได้ถูกต้องแก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดของผู้รับการสอนแนะทันทีหากพบว่าการทำงานยังมีข้อบกพร่อง สอนซ้ำจนเกิดความแน่ใจว่าผู้รับการสอนแนะทำได้ถูกต้อง และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการสอนแนะ

4. ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะ หมายถึง มีการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะเป็นระยะ และมีการสรุปผลการสอนแนะ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาต่อไป ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ

4.1 มีการตรวจสอบ และประเมินผลการสอนแนะเป็นระยะ หมายถึง การให้ผู้รับการสอนแนะทดลองอธิบายจุดสำคัญในขณะที่ฝึกปฏิบัติ สังเกตการปฏิบัติที่แสดงถึงความเข้าใจ และการเรียนรู้ในจุดสำคัญ และติดตามการทำงานจนแน่ใจว่าทำได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยแท้จริง

4.2 มีการสรุปผลการสอนแนะ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาต่อไป หมายถึง มีการสะท้อนผลสิ่งได้เรียนรู้จากการสอนแนะ และร่วมกันสรุปจุดเด่น จุดด้อย และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง ขั้นการเตรียม องค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีความพร้อมก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การสร้างทีมงาน 3) การมีองค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ 4) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา 5) การวางแผนและเครื่องมือการนิเทศ

2. การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้นิเทศช่วยให้ ผู้รับการนิเทศนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตาม ศักยภาพหรือความสามารถของแต่ละคน เป็นการพัฒนาอย่างเข้มข้น มีการท างานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และให้ผู้รับการนิเทศได้ฝึกปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การให้ผู้รับการนิเทศประเมินการทำงานของตนเอง 3) การต่อยอดประสบการณ์

3. การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้สรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียน

การสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาניתศแบบสอนแนะร่วมกันอีกครั้ง รวมไปถึง การตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ ประกอบด้วย 1) การประเมินและสรุปผลการניתศแบบสอนแนะ 2) การวางแผนการניתศแบบสอนแนะครั้งต่อไป

หลักการניתศแบบสอนแนะ

Ronnestad และ Skovholt (1993) กำหนดหลักการניתศแบบ สอนแนะ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาของผู้รับการניתศในด้านการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2. สมรรถนะของผู้ניתศ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงทักษะและประสบการณ์ ความเป็นมืออาชีพ รวมถึงมีความรู้ในเรื่องพฤติกรรมองค์กร

3. การเปิดโอกาส (และจำกัด) ให้มีการกำหนดการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถปฏิบัติได้และเป็นจริง

4. มีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำอย่างชัดเจน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้กล่าวถึงหลักการניתศไว้ ดังนี้

1. การניתศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การניתศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การניתศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้เต็มที่

4. การניתศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การניתศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การניתศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้ง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การניתศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิในอาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถที่จะพัฒนาได้

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) ได้สรุปว่า หลักการสอนแนะ (Coaching Principles) มีหลักการสำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport)

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)
3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach)
4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development)
5. การสอนแนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing)
6. การสอนแนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching)
7. การสอนแนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Contents)
8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection)

อัญชลี ธรรมะวิสิฎกุล (2552) ได้สรุปหลักการของการนิเทศแบบสอนแนะไว้ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (Self-Directed) ได้ ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมา แล้วผู้ชี้แนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ครูไป ให้ครูได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้ และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ในระยะแรกครูอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน トラบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นนักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้ว ร่วมกันวางแผน วางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

6. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้น ในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผินไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมาก โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work On Real Content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียน จึงมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การพบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอน ไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมอญย้อนสะท้อนผลการทำงาน (Reflective Coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน และ พัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้ หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ (2559) ได้นำเสนอหลักการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching & Mentoring) ประกอบด้วย

1. หลักการให้ทางเลือก การให้คำชี้แนะการสอนต้องให้ความเคารพในความเป็นมืออาชีพ และการตัดสินใจของครู ผู้นิเทศการสอนจะ เสนอทางเลือกให้ครูอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ครูนำไปพิจารณาใช้ หรือปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียนของตนเอง

2. หลักการสนทนา ผู้นิเทศและครูจะใช้เวลาในการพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการสอนโดยใช้ความคิดร่วมกัน อย่างอิสระและสร้างสรรค์

3. หลักการนำความคิดสู่การปฏิบัติ ผู้นิเทศจะตั้งสมมติฐานไว้ว่าการเรียนรู้ที่เร็วที่สุด จะเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานจริง ผู้นิเทศและครูจึงร่วมกันปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์

4. หลักความเป็นหุ้นส่วนของการเรียนรู้ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

4.1 ความเสมอภาค ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสิทธิที่จะเสนอสนองเท่าเทียมกัน ไม่มีใครเหนือกว่าใคร การแสดงความคิดเห็น การรับประโยชน์จากการกระทำภายใต้บทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ที่แต่ละคนต้องเคารพต่อกัน

4.2 เสี่ยง ผู้นิเทศได้รับโอกาสในการแสดงทักษะ และรับฟังเสียงของผู้อื่น เพื่อค้นหาสิ่งที่ต้องการที่จะเข้าใจให้เข้าใจจริง ทั้งเนื้อหาสาระและบุคลิกลักษณะ

4.3 การสะท้อน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้า เพื่อแสดงออกถึงความเข้าใจ เจตคติ ว่าเป็นอย่างไร มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้รักษาหรือพัฒนาการเรียนรู้อะไร และการปฏิบัติที่สืบเนื่องจากการเรียนรู้ต่อไป

4.4 การเข้าถึง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำความรู้ใหม่ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ อย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ ผู้ใช้ต้องเข้าใจสภาพความจริงที่เป็นอยู่ ใช้ความกล้าในวิถีคิดที่จะปฏิบัติ ให้เป็นผลสำเร็จ การเข้าถึงและเข้าใจหุ้นส่วนก็จะช่วยรักษาความเป็นหุ้นส่วน หรือพัฒนาความเป็นหุ้นส่วน

5. หลักการให้คำปรึกษา โดยให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหาร ในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น 6) หลักการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการแสดงความชื่นชม และการให้รางวัล

วรรณิกา ไชยมาตย์ (2560) ได้สรุป หลักการนิเทศแบบสอนแนะไว้ว่า คือ การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจ การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง มีการทำงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน การชี้แนะในบริบทโรงเรียน โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรมลักษณะ เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ

องค์ประกอบ	Mink, Owen และ Mink (1993)	Ronnestad และ Skovholt (1993)	Blanchard และ Thacker (2004)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน (2543)	อัญชลี ธรรมวิจิตร (2553)	คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2557)	ความถี่.
1. การเสริมพลังอำนาจ	√	√		√	√	√	√	6
2. สมรรถนะของผู้นิเทศ		√						1
3. การพัฒนาของผู้รับการนิเทศในด้าน การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน								1
4. การกำหนดเป้าหมายและแผนการ ดำเนินงาน		√	√		√	√		4
5. การบริหารการสอนแนะอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน และขั้นตอน ของกระบวนการที่ชัดเจน			√	√	√	√	√	5
6. หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน				√				
7. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานสร้าง ความสัมพันธ์และความไว้วางใจ			√	√	√			
8 การประเมินและติดตามผล	√				√	√	√	4

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศแบบสอนแนะ จากนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และ 13 ตัวชี้วัด แบ่งได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง มีการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ทีมงานหรือคณะทำงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ

ร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา.ศึกษาข้อมูล
สภาพปัจจุบัน ปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา
อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และมีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือใน
การนิเทศอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด

- 1.1 สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ
- 1.2 ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา
- 1.3 กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย
- 1.4 จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก

2. องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบ
สอนแนะ (Coaching) หมายถึง มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีปฏิทิน
การปฏิบัติงาน สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจใน
แบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศ
ดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ ให้อเวลาในการนิเทศอย่าง
เพียงพอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ

ตัวชี้วัด

- 2.1 วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน
- 2.2 สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ
- 2.3 สาธิตวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ

3. องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง
การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือ
กับการนิเทศแบบสอนแนะ มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น การสร้าง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะที่ทำการนิเทศ
แบบสอนแนะ การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศ
ที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะและมีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย
และมีความเหมาะสม

ตัวชี้วัด

- 3.1 การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ
- 3.2 การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.3 การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ

4. องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

หมายถึง มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ มีการสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับ การนิเทศแบบสอนแนะ มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่ หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและมีรายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ เผยแพร่ต่อ สาธารณชน

ตัวชี้วัด

- 4.1 มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ
- 4.2 มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป
- 4.3 รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ

เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ

สมิต สัจฉกร (2547) ได้กล่าวว่า เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะหรือสอนงาน มี 4 วิธี ได้แก่ 1) การเตรียม 2) การสอน 3) การให้ผู้รับการสอนฝึกปฏิบัติ และ 4) การทดสอบ และติดตามผล

กมลวรรณ รามเดชะ (2550) ได้กล่าวถึงเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ หรือการสอนงาน ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเกต

ขั้นตอนแรกของการสอนงานที่มีประสิทธิภาพก็คือ การสังเกตไม่ว่าการสอนงานของคุณ จะกระทำโดยทันที หรือมีการนัดหมายเวลาและสถานที่ก็ตาม คุณไม่ควรที่จะทำอะไรจนกว่า คุณจะเข้าใจสถานการณ์ รวมถึงตัวผู้ที่จะรับการสอนงาน และทักษะที่เขามีเสียก่อน วิธีที่ดีที่สุดที่จะรู้ ได้คือการสังเกต โดยเป้าหมายของคุณคือการระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของคน ๆ นั้น รวมทั้งรู้ถึง ผลกระทบที่พฤติกรรมของเขามีต่อเพื่อนร่วมงานและความสามารถของเขาในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนาเหตุผล

ขั้นตอนนี้จะเริ่มพร้อมกับการเตรียมการที่รอบคอบในขณะที่คุณเตรียมการ คุณควรจะทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพูดคุยให้ชัดเจน รวมทั้งเรื่องที่คุณคิดว่าสำคัญ และผลที่จะตามมา หากว่าคุณไม่ได้พูดถึงเรื่องเหล่านี้ ผู้สอนงานที่เตรียมตัวมาดีก็ย่อมจะเป็นผู้สอน งานที่ดีกว่าเมื่อคุณมีการเตรียมตัวแล้ว คุณก็พร้อมที่จะตั้งผู้ได้บังคับบัญชาของคุณเข้ามาร่วมพูดคุย เพื่อหากกลยุทธ์ที่จะแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะกันต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การสอนงานอย่างจริงจัง

เมื่อคุณเข้าใจคนเข้าใจสถานการณ์ และคุณมีการวางแผนแล้ว การสอนงานก็สามารถเริ่มต้นได้ การสอนงานอย่างจริงจังจะเป็นการให้ความเห็นและให้คำแนะนำในวิถีทางที่ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถรับฟังได้ รวมทั้งตอบสนองและชื่นชมในคุณค่าของมัน การให้และรับข้อมูลป้อนกลับเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งของการสอนงานอย่างจริงจัง และการเป็นหัวหน้างานโดยทั่ว ๆ ไปด้วย

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผล

การสอนงานที่มีประสิทธิผลจะมีการติดตามผล และการสังเกตความก้าวหน้า ซึ่งจะช่วยให้แต่ละคนรักษาวิถีการปรับปรุงให้คงที่ ถ้าเขาออกนอกกลุ่มนอกทาง การติดตามผลจะเป็นโอกาสในการดึงเขากลับเข้ามา การติดตามผลอาจเป็นการถามถึงสิ่งที่ดำเนินไปด้วยดี โดยอาจใช้คำถามว่า “ติดขัดอะไรบ้างไหม?” การติดตามผลจึงเป็นโอกาสที่จะชมเชยความก้าวหน้า และหาโอกาสที่จะสอนงานและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง หากต้องมีการปรับแผนการปฏิบัติ ก็ควรปรับในระหว่างการประชุมติดตามผล

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและการจัดการศึกษาท้องถิ่น

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายและลักษณะการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ลักษณะของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีลักษณะสำคัญกล่าวคือ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยปัจจุบันเป็นการจัดระเบียบบริหารราชการรูปหนึ่ง โดยอาศัยการผสมผสานระหว่างการรวมอำนาจ การแบ่งอำนาจ และการกระจายอำนาจ ลักษณะของการกระจายอำนาจหรือการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองซึ่งรัฐกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นหนึ่งหรือหลาย ๆ ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ ซึ่งกำหนดขอบเขตพื้นที่ไว้แน่ชัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นและเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีประชาชนเข้าร่วมดำเนินการและมีความเป็นเอกเทศหรือความเป็นอิสระทางการเงินและอื่น ๆ ในระดับหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะสำคัญพอสรุปได้ดังนี้ (อโณทัย ธรรมกุล, 2530)

1. มีพื้นที่ขอบเขตที่แน่นอน

2. เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างอิสระพอสมควร

การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์การที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมายคือ ต้องมีองค์กรเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลางสามารถก่อพันธะทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญาเป็นหนี้ หรือทำนิติกรรมรูบอื่น ๆ ได้

3. เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่แยกออกจากราชการของท้องถิ่นได้ภายในขอบเขตที่สมควร

4. ประชาชนมีส่วนร่วมมีเสียงในการปกครองตนเองการดำเนินกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้เป็นกระบวนการที่มีใช้กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยสิ้นเชิง แต่เป็นกระบวนการทางการเมืองซึ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยทางตรงหรือทางอ้อม กล่าวคือมีสถานิติบัญญัติที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชน หรือเลือกตั้งบางส่วน ประชาชนมีโอกาสเข้าร่วมเลือกตัวแทนทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของท้องถิ่นหรือเข้าร่วมกำหนดนโยบาย หรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตน

5. มีอำนาจอิสระบางประการในการบริหารกิจกรรมเช่น การบริหาร และอื่น ๆ ภายในวงกรอบกิจกรรมและขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบหมายอำนาจดำเนินการอย่างเป็นอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลางหรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด

6. มีอำนาจในการจัดหาและใช้จ่ายได้อย่างเป็นอิสระ เมื่อเป็นอิสระในการดำเนินการแล้ว หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการคือ มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้ รวมทั้งหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดรูปแบบของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมี 4 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, 2534)

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลเป็นการบริหารงานเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ดังนี้

2.1 เทศบาลรูปแบบการปกครองท้องถิ่นในลักษณะการกระจายอำนาจซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ

2.2.1 เพื่อเป็นโรงเรียนฝึกสอนประชาธิปไตยให้กับประชาชน

2.2.2 เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง

2.2.3 เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม

2.2.4 เพื่อประหยัดรายจ่ายของรัฐและให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

2.2 ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบ “เทศบาล” มีลักษณะเช่นเดียวกันกับรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ กล่าวคือ

2.2.1 เทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล

2.2.2 เทศบาลมีพื้นที่และขอบเขตที่แน่นอน

2.2.3 เทศบาลมีสภาและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง

2.2.4 เทศบาลมีรายได้ ทรัพย์สิน และงบประมาณของตนเอง

2.2.5 เทศบาลมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร

2.2.6 เทศบาลมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2.3 ลักษณะหน่วยการปกครองท้องถิ่นของเทศบาล มีลักษณะเป็น

องค์กรปกครองท้องถิ่น ดังนี้คือ

2.3.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งตัวแทนและตัวแทนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายข้อบังคับและบริหาร ดังจะเห็นว่าสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีประกอบด้วย สมาชิกที่ได้มาโดยการเลือกตั้งจากประชาชนทั้งสิ้น

2.3.2 เทศบาลเป็นนิติบุคคล มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดในฐานะนิติบุคคล

2.3.3 ความเป็นอิสระในการบริหาร เทศบาลมีสำนักปลัดเทศบาล และส่วนราชการต่าง ๆ ที่สนับสนุนการทำงานของตนเอง ส่วนราชการต่าง ๆ นี้ อาจมีมากน้อยแล้วแต่ปริมาณความรับผิดชอบและภารกิจของเทศบาล เช่น แบ่งเป็น ฝ่ายช่าง ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายคลังฝ่ายประปา เป็นต้น ส่วนราชการเหล่านี้มีพนักงานเทศบาลดำเนินการภายใต้การบังคับบัญชาของปลัดเทศบาล

2.3.4 ความเป็นอิสระด้านการเงิน เทศบาลมีรายได้ของตนเองจากแหล่งรายได้หลายประเภท เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ รายได้จาก ทรัพย์สิน รายได้จากสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์ พันธบัตรหรือเงินกู้ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินที่มีผู้บริจาคหรืออุทิศให้และเทศบาลมีอำนาจใช้จ่ายเงินเหล่านี้โดยสภาเทศบาลเป็นผู้อนุมัติงบประมาณรายจ่าย แต่อย่างไรก็ดีการดำเนินงานของเทศบาลมิได้เป็นอิสระโดยสิ้นเชิง ยังถูกควบคุมจากรัฐ บางประการกระนั้นก็ตามก็นับว่าเทศบาลเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยมากที่สุด เมื่อเทียบกับองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปอื่น เช่นองค์กรบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น เทศบาลจึงเป็นระบบการปกครองท้องถิ่นที่ใช้กับชุมชนเมือง และเป็นที่ยอมรับในระบบการเมืองการปกครองของทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยประชาชนจะมีบทบาทอันสำคัญในการเสนอตัวสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาเทศบาลเป็นคณะผู้บริหาร และประชาชนในท้องถิ่นเองจะใช้สิทธิใช้เสียงในการเลือกตั้งบุคคลในพรรคที่ประชาชนเห็นชอบและสนับสนุนหรือคอยติดตามควบคุมให้มีการปฏิบัติ

เป็นไปตามนโยบายนั้น ๆ จึงถือได้ว่าการปกครองเทศบาลเป็นระบบการปกครองตนเองของคนในท้องถิ่นสนองต่อความต้องการของคนในท้องถิ่น และถือได้ว่าเป็นสถาบันที่ส่งเสริมการปกครองตามวิถีทางของการปกครองระบอบประชาธิปไตยได้เป็นอย่างดี

การบริหารงานของเทศบาล

1. การบริหารงาน

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทย ปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) โดยมีพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 ในส่วนภูมิภาค มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ. 124 (พ.ศ. 2448) ขึ้นมีวิวัฒนาการเรื่อยมา จนถึงปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการกระจายอำนาจการปกครองที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น โดยมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง ต่อมาได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิม ทั้งหมดขณะนี้ยังมีผลบังคับใช้ ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2543 ในปัจจุบันเทศบาลทั่วประเทศมีจำนวนประมาณสองพันแห่ง 4 กรกฎาคม พ.ศ.2532 กระทรวงมหาดไทยได้มีการประกาศ กำหนดให้ 24 เมษายน เป็นวันเทศบาล

การปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว แต่การปกครองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นรูปใดก็ยังไม่เข้มแข็งพอแต่พอจะเป็นหลักได้บ้างก็คือการปกครองท้องถิ่นรูปแบบของกรุงเทพมหานครและเทศบาลเท่านั้น ซึ่งรัฐบาลหลายรัฐบาลได้พยายามที่จะพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับประเทศไทยอยู่หลายครั้ง โดยมีการทดลองรูปแบบเมืองพัทยาแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร จึงกลับมาดำเนินการในรูปแบบเทศบาล โดยให้เมืองพัทยาดำเนินการตามรูปแบบของเทศบาลนคร ในปัจจุบันนี้กฎหมายรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้สามารถรวมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดให้เป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ทั้งจังหวัดได้ดังนี้

“มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น”

เทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทตามจำนวนประชากรและรายได้ของเทศบาลนั้น ๆ ในพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 มาตรา 9, 10, 11 ได้กำหนดขนาดเทศบาลดังนี้

1. เทศบาลตำบล

เทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาลตำบลมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การจัดตั้งเทศบาลตำบลกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เทศบาลตำบลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเขตเทศบาล

เทศบาลตำบลมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคม สงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ๆ ได้ตามสมควร เทศบาลตำบลโดยทั่วไปมีชื่อตามตำบลที่เทศบาลตั้งอยู่ แต่ก็มีหลายแห่ง (ส่วนใหญ่จะเป็นเทศบาลตำบลที่ได้รับการยกฐานะขึ้นมาจากสุขาภิบาล) ที่ไม่ได้ใช้ชื่อของตำบลหรืออำเภอที่ตั้งเทศบาลเป็นชื่อ เช่น เทศบาลตำบลแหลมฉบังที่ตั้งอยู่ในตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เทศบาลตำบล กม.5 ที่ตั้งอยู่ในตำบลอ่าวน้อย อำเภอเมือง ประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นอกจากนี้เทศบาลตำบลอาจมีชื่อซ้ำกันได้ เช่น เทศบาลตำบลบางเลน (จังหวัดนครปฐม) กับเทศบาลบางเลน (จังหวัดนนทบุรี) นอกจากนี้ เทศบาลตำบลแห่งหนึ่ง ๆ อาจมีเขตครอบคลุมพื้นที่ตำบลอื่นเป็นที่ตั้งเทศบาลแห่งนั้นทั้งตำบล หรือครอบคลุมพื้นที่เพียงบางส่วนของตำบล ส่วนพื้นที่ตำบลเดียวกันซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาลนั้นจะอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบล (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับกลางสำหรับพื้นที่ชนบท) หรือบางครั้งเขตเทศบาลยังอาจครอบคลุมไปถึงพื้นที่บางส่วนหรือทั้งหมดของตำบลอื่นที่อยู่ข้างเคียงก็ได้หากท้องถิ่นที่เป็นเทศบาลตำบลเจริญเติบโตขึ้นจนมีประชากรถึง 10,000 คน และมีรายได้พอควร อาจได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมือง (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดกลาง) ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่และความเป็นอิสระมากขึ้น และเขตเทศบาลก็อาจขยายออกไปตามชุมชนเมืองที่ขยายตัวโดยยุบองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่กลายสภาพจากชนบทเป็นเมืองเข้ามารวมด้วย แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ เทศบาลแต่ละแห่งประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 12 คน มีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานในท้องถิ่นที่เทศบาลนั้นทั้งหมด ปัจจุบันเทศบาลทุกประเภทมีฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

2. เทศบาลเมือง

เทศบาลเมือง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลสำหรับเมืองขนาดกลาง การจัดตั้งเทศบาลเมืองกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลเมืองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองนั้น คือ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด เช่น เทศบาลเมืองเพชรบุรี (ที่ตั้งศาลากลางจังหวัดเพชรบุรี) เทศบาลเมืองสระแก้ว (ที่ตั้งศาลากลางจังหวัดสระแก้ว) หรือท้องถิ่นที่มีจำนวนราษฎรมากกว่า 10,000 คน และมีรายได้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ก็มีท้องถิ่นบางแห่งที่ไม่ได้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด และมีจำนวนประชากรไม่ถึง 10,000 คน แต่ก็มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง เนื่องจากได้รับการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเทศบาลสมัยแรก ๆ ซึ่งใช้เกณฑ์การจัดตั้งแตกต่างกับกฎหมายเทศบาลที่ใช้ในปัจจุบัน เช่น เทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เทศบาลเมืองหลายแห่งมีฐานะเดิมเป็นเทศบาลตำบล เช่น เทศบาลตำบลหัวหิน เทศบาลตำบลชะอำ ที่ต่อมาได้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองหัวหินและเทศบาลเมืองชะอำตามลำดับ แต่ก็มีบางแห่งที่ได้รับการยกฐานะข้ามขั้นจากองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นโดยไม่เป็นเทศบาลตำบลมาก่อน เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองปรกฟ้า องค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองปากพูน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งตำเสา จังหวัดสงขลา ที่ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลเทศบาลเมืองทุ่งตำเสา ทั้งนี้ หากท้องถิ่นใดได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมืองไปแล้วเป็นเวลา 1 ปี ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนันในท้องถิ่นนั้น ๆ จะถูกยกเลิกไปด้วย

นอกจากเทศบาลเมืองอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะมีชื่อเรียกตามชื่อจังหวัดแล้ว (ยกเว้นตัวจังหวัดที่เป็นเทศบาลนครแล้วจำนวน 22 จังหวัด และตัวจังหวัดสุโขทัยซึ่งมีชื่อว่า เทศบาลเมืองสุโขทัย) เทศบาลเมืองที่ตั้งอยู่ในตัวอำเภอโดยทั่วไปมักมีชื่อตามชื่ออำเภอหรือตำบลที่เทศบาลตั้งอยู่ เช่น เขต เทศบาลเมืองสวรรคโลก ครอบคลุมเขตตำบลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย แต่ก็มีบางแห่งที่ไม่ใช่ชื่ออำเภอหรือตำบลเป็นชื่อ เช่น เขตเทศบาลเมืองลัดหลวง ครอบคลุมเขตตำบลบางพิง ตำบลบางจาก และตำบลบางครุ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยเขตเทศบาลนั้นอาจครอบคลุมพื้นที่เพียงบางส่วนหรือทั้งหมดของตำบลที่ตั้งหรือครอบคลุมพื้นที่บางส่วนหรือทั้งหมดของตำบลตั้งแต่ 2 ตำบลขึ้นไป เทศบาลเมืองมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและมีสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 18 คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในเขตเทศบาล โดยเทศบาลเมืองมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและ

ความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ๆ ได้ตามสมควร

3. เทศบาลนคร

เทศบาลนคร เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดใหญ่ที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอเพียงต่อการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ การจัดตั้งเทศบาลนครกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนครตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (ฉบับล่าสุด) ปัจจุบันมีเทศบาลนครอยู่ 29 แห่งทั่วประเทศ (ไม่นับรวมกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) เทศบาลนครแห่งแรกของไทย 3 แห่ง คือ เทศบาลนครกรุงเทพ เทศบาลนครธนบุรี และเทศบาลนครเชียงใหม่ จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2478 ต่อมาเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรีได้ถูกยุบรวมกันเป็นเทศบาลนครหลวงในปี พ.ศ. 2514 และในปี พ.ศ. 2515 เทศบาลนครหลวงได้ถูกยุบรวมกับจังหวัดนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เพื่อจัดตั้งกรุงเทพมหานคร หลังจากนั้นเทศบาลนครจึงเหลือแต่เพียงเทศบาลนครเชียงใหม่ ซึ่งเป็นเทศบาลนครแห่งแรกในส่วนภูมิภาค จนกระทั่งปี พ.ศ. 2537 จึงมีการจัดตั้งเทศบาลนครแห่งที่สองในส่วนภูมิภาคคือเทศบาลนครนครศรีธรรมราช และเทศบาลนครอื่น ๆ มาตามลำดับ

เทศบาลนครประกอบด้วยนายกเทศมนตรีทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลที่มีสมาชิก จำนวน 20 คน มาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตเทศบาลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในเขตเทศบาลและมีรองนายกเทศมนตรีมาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี นอกจากนี้ยังมีสำนักงานเทศบาลซึ่งมี ปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าพนักงานเทศบาล ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการและหน่วยงานให้บริการประชาชนภายใต้การบังคับบัญชาของนายกเทศมนตรี

โครงสร้างภายในของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 ได้กำหนดเรื่องโครงสร้างภายในของเทศบาลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1. สำนักงานปลัดเทศบาล
2. ส่วนราชการอื่นตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลและส่วนราชการอื่นในข้างต้น ให้เป็นไปตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทย โดยคณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) ยังได้ประกาศกำหนดการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาล ให้เทศบาลมีการแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ (Linz, 1994)

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง
 - 2.1.1 การคลัง
 - 2.1.2 การช่าง
 - 2.1.3 การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - 2.1.4 การศึกษา
 - 2.1.5 วิชาการและแผนงาน
 - 2.1.6 การประปา
 - 2.1.7 การแพทย์
 - 2.1.8 การช่างสุขาภิบาล
 - 2.1.9 สวัสดิการสังคม
 - 2.2 หน่วยงานตรวจสอบภายใน

นอกจากนี้ในประกาศดังกล่าว ยังได้กำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์ในการแบ่งส่วนราชการไว้เพิ่มเติม ดังนี้

1. เทศบาลอาจเปลี่ยนแปลงส่วนราชการต่าง ๆ (ที่เป็นสำนักหรือกอง) ได้ตามความ จำเป็นและเหมาะสมของเทศบาล ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของคณะกรรมการกลางเทศบาลกำหนด (ก.กลาง \เทศบาล)
2. สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ
3. สำนัก กอง หรือ ส่วนราชการให้มีหน้าที่ตามที่เทศบาล กำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)
4. การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักปลัด สำนัก กอง หรือส่วนราชการให้กำหนดเป็นประกาศเทศบาล โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาล (ก.ท.จ.)

5. การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือยุบส่วนราชการ

ให้เทศบาลพิจารณาเสนอความเห็นและพิจารณาอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกัน แล้วเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2. การจัดการศึกษาท้องถิ่น

2.1 ความเป็นมา

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมเข้าไว้ด้วย ดังนั้นหน้าที่ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงได้ตกอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้มีการโอนโรงเรียนและทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาล ทั้งหมดหากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่เพียงพอ ก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพิ่มขึ้นและดำรงโรงเรียน ประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง จากผลของพระราชบัญญัติสองฉบับดังกล่าว รัฐบาลสมัยนั้นจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลให้ เทศบาลรับดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2479 และเทศบาลได้รับโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการในครั้งนี้เทศบาลได้รับโอนมาทั้งหมดคือ โรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สิน และครู โดยให้ครูโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล การโอน การประถมศึกษามาอยู่กับเทศบาลในระยะนั้นประสบปัญหาต่าง ๆ มาก งบประมาณของเทศบาล มีจำนวนน้อย ทำให้การศึกษาของเทศบาลไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงได้มีการโอนการศึกษาของเทศบาล ไปอยู่กับกระทรวงศึกษาอีกครั้งหนึ่ง

พ.ศ. 2504 รัฐบาลจึงได้โอนการศึกษาในเขตเทศบาลไปให้เทศบาล รับผิดชอบอีกครั้งหนึ่งโดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ

1. ให้กระทรวงมหาดไทยควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในเขตเทศบาล
2. ส่งเสริมให้เทศบาลพยายามรับโอนโรงเรียนประชาบาลไปดำเนินการให้มากที่สุด เว้นแต่โรงเรียนที่กระทรวงศึกษาที่การขอสงวนไว้ปรับปรุงในทางวิชาการ และเป็นตัวอย่าง เท่านั้น

3. กระทรวงศึกษาธิการ ควรจ่ายเงินอุดหนุนเป็นการช่วยเหลือการศึกษา ในเขตเทศบาลซึ่งอาจคำนวณเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งอาจจะได้พิจารณาต่อไป

ดังนั้น การจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลจึงอยู่ในการกำกับดูแลควบคุม ของเทศบาลตลอดมาจนถึงทุกวันนี้ และประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใด ระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

จัดการศึกษาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมและประเทศชาติตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

2.3 ภารกิจจัดการศึกษาท้องถิ่น

2.3.1 จัดการศึกษาประถมวัย

2.3.2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.3 จัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ

2.3.4 จัดส่งเสริมกีฬานันทนาการกิจกรรมเยาวชน

2.3.5 การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ

ปัญหาท้องถิ่น

2.4 วัตถุประสงค์

2.4.1 เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4.2 เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2.4.3 เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4.4 เพื่อให้การจัดการศึกษาท้องถิ่นดำเนินการตามความต้องการ และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมการสนับสนุนบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

2.4.5 เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกาย และฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬานันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

2.4.6 เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้าง และพัฒนาอาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพให้มีงานทำ ไม่เป็นภาระแก่สังคม

2.4.7 เพื่อบำรุงศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

2.5 นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น

2.5.1 นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเร่งรัด จัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

2.5.2 นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมี สิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

2.5.3 นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

2.5.4 นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา จัดระบบบริหารและ การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการ ดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนด นโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความ คิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

2.5.5 นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงาน บุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูล และเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

2.5.6 นโยบายหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตร แกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

2.5.7 นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคน มีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

2.5.8 นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณการเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.5.9 นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่นโดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

2.5.10 นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านกีฬา นันทนาการกิจกรรมเด็กเยาวชน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ บริการแก่เด็ก เยาวชน ประชาชนอย่างหลากหลาย พอเพียงและมีประสิทธิภาพ

2.5.11 นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลืออาชีพ ให้มาตรการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมายจัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนระดมทุนและการจัดการนำวิทยากรต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

2.5.12 นโยบายด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นบำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาบันศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอด วัฒนธรรมความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

2.6 วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น

เพื่อให้การบริหารการศึกษาท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม ทางราชการจึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาท้องถิ่น โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีหน้าที่ในการส่งเสริม

สนับสนุนการจัดการศึกษาของหน่วยท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง
หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมในด้าน
ธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจาก
รัฐบาลกลางเป็นหน่วยงานประสานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริมและ
ช่วยเหลือหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจ
หน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานส่งเสริม
องค์กรปกครองท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา
รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริม
การบริหารงานบุคคลโดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์
และการให้ออกจากราชการ

2.7 คณะกรรมการประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาท้องถิ่น

2.7.1 การแบ่งกลุ่มประสานงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดให้มีคณะกรรมการ
ประสานงาน การจัดการศึกษาท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา
2. ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ระดับจังหวัด
4. ระดับกลุ่มจังหวัด
5. ระดับส่วนกลาง

2.7.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

2.7.2.1 เพื่อกำหนดทิศทางและดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.7.2.2 เพื่อให้ท้องถิ่นได้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.7.2.3 เพื่อให้ท้องถิ่นได้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้เป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ และกับแนวทางที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2.7.3 คณะกรรมการประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับกลุ่มจังหวัด

2.7.3.1 ความเป็นมา

คณะกรรมการประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับกลุ่มจังหวัด เดิมมีชื่อว่า คณะกรรมการประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับกลุ่ม การศึกษาท้องถิ่น ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า การแบ่งกลุ่มจังหวัด เพื่อดำเนินงานด้าน การศึกษาท้องถิ่น ควรสอดคล้องกับการแบ่งกลุ่มจังหวัดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นไปตาม สภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางภายในกลุ่มจังหวัด รวมทั้งเพื่อให้การประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกลุ่ม จังหวัดมีความเข้มแข็งและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาอยู่เดิมได้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำตลอดจนให้การปรึกษาด้านวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดการศึกษา เป็นครั้งแรกหรือรับถ่ายสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ

2.7.3.2 การแบ่งกลุ่มจังหวัด

การแบ่งกลุ่มจังหวัด แบ่งตามสภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสะดวกในการเดินทาง เพื่อให้การประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นภายในกลุ่มจังหวัดมีความเข้มแข็ง จึงแบ่งกลุ่มจังหวัดเป็น 18 กลุ่มจังหวัด ดังนี้

ตาราง 2 แสดงกลุ่มจังหวัด จังหวัด ศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด และ อปท. หน่วยประสานงาน

กลุ่มจังหวัด	จังหวัด	ศูนย์ปฏิบัติการ กลุ่มจังหวัด	อปท. หน่วยประสานงาน
1. ภาคกลางตอนบน 1	นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี	พระนครศรีอยุธยา	ทน. พระนครศรีอยุธยา
2. ภาคกลางตอนบน 2	ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	ลพบุรี	ทม. ชัยนาท

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่มจังหวัด	จังหวัด	ศูนย์ปฏิบัติการ กลุ่มจังหวัด	อปท. หน่วยประสานงาน
3. ภาคกลางตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ	ฉะเชิงเทรา	ทม. ฉะเชิงเทรา
4. ภาคกลางตอนล่าง 1	กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี	นครปฐม	ทน. นครปฐม
5. ภาคกลางตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	เพชรบุรี	ทม. หัวหิน
6. ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง	สุราษฎร์ธานี	อบจ. สุราษฎร์ธานี
7. ภาคใต้ฝั่งอันดามัน	ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง	ภูเก็ต	ทน. ภูเก็ต
8. ภาคใต้ชายแดน	สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส	สงขลา	ทน. ยะลา
9. ภาคตะวันออก	จันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด	ชลบุรี	ทม. จันทบุรี
10. ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1	หนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู	อุดรธานี	อุดรธานี
11. ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร	สกลนคร	ทม. สกลนคร
12. ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลาง	ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์	ขอนแก่น	ทน. ขอนแก่น

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่มจังหวัด	จังหวัด	ศูนย์ปฏิบัติการ กลุ่มจังหวัด	อปท. หน่วยประสานงาน
13. ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1	สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ	นครราชสีมา	ทน. นครราชสีมา
14. ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 2	อำนาจเจริญ อุบลราชธานี ยโสธร ศรีสะเกษ	อุบลราชธานี	ทน. อุบลราชธานี
15. ภาคเหนือตอนบน 1	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	เชียงใหม่	ทน. เชียงใหม่
16. ภาคเหนือตอนบน 2	น่าน พะเยา เชียงราย แพร่	เชียงราย	อบจ. เชียงราย
17. ภาคเหนือตอนล่าง 1	ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์	พิษณุโลก	อบจ. สุโขทัย
18. ภาคเหนือตอนล่าง 2	กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี	นครสวรรค์	ทน. นครสวรรค์

2.7.3.3 อำนาจหน้าที่คณะกรรมการประสานงานวิชาการการจัดการ
การศึกษาท้องถิ่นระดับกลุ่มจังหวัด

คณะกรรมการประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาท้องถิ่น
ระดับกลุ่มจังหวัด ที่อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ประสานการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน
การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ประมวลผลการประเมินคุณภาพ
การจัดการศึกษาขององค์กรส่วนท้องถิ่น ระดับกลุ่มจังหวัด และประสานงานทางการศึกษาภายใน
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น
3. จัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนการจัด
การศึกษาของท้องถิ่นภายในกลุ่มจังหวัด

4. ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการเพื่อพัฒนาการศึกษา

ภายในกลุ่มจังหวัด

5. จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

6. หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7.3.4 คณะกรรมการประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาท้องถิ่น

ระดับกลุ่มจังหวัด

คณะกรรมการประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาท้องถิ่นระดับกลุ่มจังหวัด มีโครงสร้างดังต่อไปนี้

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (ตั้งอยู่บนแอ่งโคราช คือ บริเวณแถบลุ่มแม่น้ำชีและแม่น้ำมูล) มีที่ตั้งอยู่บนที่ราบสูงที่มีภูเขาสลับซับซ้อนหลายลูก และมีป่าที่บดบังกับป่าเบญจพรรณอยู่ทางด้านใต้ของอนุภาค เป็นที่ตั้งของอุทยานแห่งชาติหลายแห่ง ส่วนตอนกลางเป็นที่ราบลุ่มเหมาะกับการตั้งชุมชนและใช้พื้นที่เพื่อการทำเกษตรกรรม และตอนเหนือเป็นป่าโปร่งและทุ่งขนาดใหญ่ ด้วยลักษณะดังกล่าวส่งผลให้มีสภาพภูมิอากาศร้อนจัด โดยมีระยะช่วงฤดูฝนสลับกับช่วงอากาศแห้งแตกต่างกันชัดเจน แต่มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและอุดมสมบูรณ์ การมีตำแหน่งที่ตั้งมีลักษณะเป็นประตูเชื่อมโยงระหว่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับภาคกลาง ส่งผลให้มีระบบคมนาคมขนส่งที่มีประสิทธิภาพสูง และมีพื้นที่ต่อเนื่องกับประเทศกัมพูชาได้อย่างสะดวก มี 8 จังหวัด ได้แก่ ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และยโสธร รวมพื้นที่ 84,005 ตารางกิโลเมตร (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555)

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 2 แผนที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

กลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และสุรินทร์

สภาพทั่วไป

1. ด้านกายภาพ

1.1 ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ : กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ มีพื้นที่ประมาณ 52,389.89 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 32,743,674 ไร่ ตั้งอยู่ระหว่างเส้นละติจูดที่ 14 องศา 5 ลิปดาเหนือ ถึงเส้นละติจูดที่ 16 องศา 43 ลิปดาเหนือ และระหว่างเส้นลองจิจูดที่ 107 องศา 10 ลิปดาตะวันออก ถึงเส้นลองจิจูดที่ 110 องศา 7 ลิปดาตะวันออก ซึ่งจากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ดังกล่าวนี้ จะทำให้พื้นที่ตั้งอยู่ในโซนเวลามาตรฐานสากลที่พิกัดลองจิจูด 105 องศาตะวันออก ซึ่งเป็นเวลาที่เร็วกว่ากรีนิชประเทศอังกฤษ 7 ชั่วโมง และมีสภาวะอากาศแบบสวันนา (Tropical Savanna Climate)

ตามการจำแนกเขตภูมิอากาศแบบ Koppen ซึ่งจะมีอากาศร้อนอุณหภูมิสูงตลอดปี โดยมีฤดูฝนสลับกับฤดูแล้งอย่างเด่นชัด โดยฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม และฤดูแล้งเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนเมษายน

1.2 ที่ตั้งสัมพันธ์ : พื้นที่กลุ่มจังหวัด (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และ สุรินทร์) มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดศรีสะเกษ

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดปราจีนบุรี และสระแก้ว และราชอาณาจักร

กัมพูชา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดเพชรบูรณ์ ลพบุรี สระบุรี

และจังหวัดนครนายก



ที่มา : สำนักยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (2555)

ภาพประกอบ 3 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.3 ขนาดพื้นที่ จากการรวบรวมข้อมูลของกรมพัฒนาที่ดิน พบว่าพื้นที่ทั้ง 4 จังหวัดมีพื้นที่รวมกันทั้งหมด 52,389.89 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 32,743,674 ไร่ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30.83 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและคิดเป็นพื้นที่ร้อยละ 7.70 ของพื้นที่ทั้งประเทศ โดยจังหวัดนครราชสีมาที่มีพื้นที่มากที่สุด รองลงมาได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ บุรีรัมย์และสุรินทร์ ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงพื้นที่ครอบคลุมของกลุ่มจังหวัด

จังหวัด	เนื้อที่		ร้อยละ (ของกลุ่มจังหวัด)
	ตร.กม.	ไร่	
นครราชสีมา	20,787.92	12,992,448	39.68
ชัยภูมิ	12,654.35	7,908,968	24.15
บุรีรัมย์	10,085.60	6,303,498	19.25
สุรินทร์	8,862.02	5,538,760	16.92
รวม (กลุ่มจังหวัด)	52,389.89	32,743,674	100.00

2. ด้านประชากร (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2553)

สัดส่วน แนวโน้มประชากร และความหนาแน่น จากข้อมูลของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ปี 2553 ปรากฏว่ากลุ่มจังหวัด “นครชัยบุรีรินทร์” มีประชากรจำนวน 6,645,038 คน ชาย 3,305,670 คน หญิง 3,339,368 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 จากจำนวนประชากรทั้งประเทศ 63,878,267 คน

พหุ ประ โท ชีวะ

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

จังหวัด	จำนวนประชากร (คน)			ความหนาแน่นของ ประชากร (คน/ตร.กม.)
	ชาย	หญิง	รวม	
นครราชสีมา	1,277,333	1,304,756	2,582,089	126
ชัยภูมิ	561,146	566,277	1,127,423	88.23
บุรีรัมย์	775,766	777,999	1,553,765	150.37
สุรินทร์	691,425	690,336	1,381,761	170.10
รวมทั้งกลุ่มฯ	3,305,670	3,339,368	6,645,038	79.37
ประเทศ	31,451,801	32,426,466	63,878,267	124.49

3. ด้านการปกครอง

เขตการปกครองของกลุ่มจังหวัดฯ ทั้ง 4 จังหวัด ประกอบด้วยข้อมูล
รายละเอียดดังนี้

ตาราง 5 แสดงเขตการปกครองกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาลนคร/เมือง/ ตำบล	อบต.
นครราชสีมา	32	289	3,743	49	287
ชัยภูมิ	16	124	1,617	20	122
บุรีรัมย์	23	189	2,544	26	182
สุรินทร์	17	159	2,119	17	159

4. ด้านเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณาผลิตภัณฑ์ระดับจังหวัด และกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2538-2549 พบว่าในระดับกลุ่มจังหวัด มีอัตราเพิ่ม
ในระยะเวลา 11 ปี อยู่ที่ร้อยละ 15.73 (ร้อยละ 1.43 ต่อปี) แต่อัตราการเพิ่มในช่วงห้าปีแรกมีอัตรา
ลดลงร้อยละ 6.98 (ร้อยละ 1.39 ต่อปี) แต่กลับมาเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วง 6 ปีหลัง โดยมีอัตราการเพิ่ม
ถึงร้อยละ 24.41 (ร้อยละ 4.07 ต่อปี) แสดงถึงการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ให้ความสำคัญกับ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับความสนใจจากนักลงทุนทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในช่วงระยะหลัง เนื่องจากพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเริ่มมี ข้อจำกัดในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ทั้งในเชิงพื้นที่รองรับการพัฒนา และกฎระเบียบเกี่ยวกับการพัฒนาต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม อัตราเพิ่มที่เกิดขึ้นในกลุ่มจังหวัดยังมีต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อ ส่งผลให้กลุ่มจังหวัดยังมีสัดส่วนคนยากจนอยู่ในอัตราที่สูง

5. ด้านการศึกษา

ในกลุ่มจังหวัดมีจำนวนโรงเรียนรวม 3,983 โรงเรียน จำนวนครู 50,591 คน และจำนวนนักเรียน 1,140,355 คน และมีโรงเรียนอาชีวศึกษาจำนวน 30 แห่ง และระดับอุดมศึกษา 18 แห่ง

ตาราง 6 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำนวนครู และจำนวนนักเรียนในพื้นที่ศึกษา ปี 2557

	อาชีวศึกษา (แห่ง)	อุดมศึกษา (แห่ง)	โรงเรียน (แห่ง)	ครู (คน)	นักเรียน (คน)
กลุ่มจังหวัด	30	18	3,983	50,591	1,140,355
นครราชสีมา	12	12	1,379	17,648	455,049
ชัยภูมิ	5	1	805	8,728	164,965
บุรีรัมย์	6	2	935	13,004	277,028
สุรินทร์	7	3	864	11,216	243,313

ตาราง 7 แสดงสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

จังหวัด	สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	วิทยาเขตสถาบันอุดมศึกษา
นครราชสีมา	1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	1. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล 2. วิทยาลัยนครราชสีมา	1. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(นิด้า) 2. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

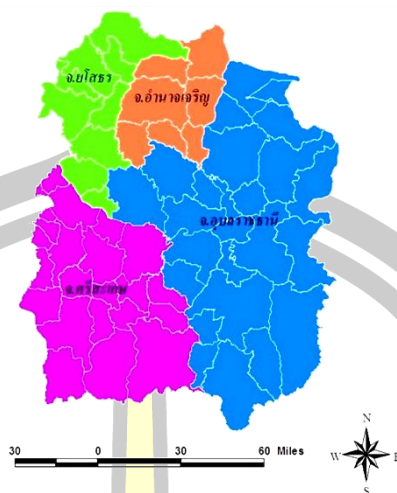
ตาราง 8 (ต่อ)

จังหวัด	สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	สถาบันอุดมศึกษา เอกชน	วิทยาเขต สถาบันอุดมศึกษา
	4. มหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย 5. วิทยาลัยนาฏศิลปนครราชสีมา 6. วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ 7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี	3. มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย	สาขาวิทยบริการเฉลิมพระ เกียรติจังหวัดนครราชสีมา
ชัยภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ		
บุรีรัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์		มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระ เกียรติจังหวัดบุรีรัมย์
สุรินทร์	1.มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 2.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์		มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระ เกียรติจังหวัดสุรินทร์

2. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ประกอบไปด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และยโสธร
สภาพทั่วไป

1. ด้านกายภาพ

1.1 ที่ตั้ง กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย ประกอบด้วยจังหวัด 4 จังหวัดได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดยโสธร มีขนาดพื้นที่รวมกันทั้งสิ้น 31,907.74 ตร.กม. หรือ 19,942,336 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 18.89 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และร้อยละ 6.2 ของพื้นที่ทั่วประเทศ มีอาณาเขตติดต่อกับต่างประเทศระยะทางรวม 601 กม. ดังนี้



ที่มา : สำนักยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (2555)

ภาพประกอบ 4 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

จังหวัดอุบลราชธานี มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ระยะทาง 361 กม. มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ระยะทาง 67 กม.

จังหวัดอำนาจเจริญ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ระยะทาง 38 กม.

จังหวัดศรีสะเกษ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ระยะทาง 135 กม

จังหวัดยโสธร ไม่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

กลุ่มจังหวัดฯ มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ 592 กม.และทางรถไฟ 575 กม. มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและประเทศกัมพูชา

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัด ร้อยเอ็ดและสุรินทร์

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา

ตาราง 8 แสดงรายละเอียดพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 แยกรายจังหวัด

จังหวัด	เนื้อที่		ร้อยละ (ของกลุ่มจังหวัด)
	ตารางกิโลเมตร	ไร่	
อุบลราชธานี	15,744.840	9,840,526	49.34
ศรีสะเกษ	8,839.976	5,524,985	27.70
ยโสธร	4,161.644	2,601,040	13.04
อำนาจเจริญ	3,161.248	1,975,785	9.91
รวม	31,907.728	19,942,336	100.00

2. ประชากร

สถิติข้อมูลของสำนักงานกลางทะเบียนราษฎร กระทรวงมหาดไทย

ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2556 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มีประชากรรวมทั้งสิ้น 4,179,354 คน เป็นชาย 2,094,056 คน เป็นหญิง 2,085,298 คน คิดเป็นร้อยละ 19.36 ของประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และร้อยละ 6.52 ของประชากรทั้งประเทศ ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ยทั้งกลุ่มจังหวัดฯ เท่ากับ 130.98 คนต่อตารางกิโลเมตร

ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

จังหวัด	จำนวนประชากร (คน)	ชาย	หญิง
อุบลราชธานี	1,816,057	911,101	904,956
ศรีสะเกษ	1,452,203	726,173	726,030
ยโสธร	538,853	270,306	268,547
อำนาจเจริญ	372,241	186,476	185,765
รวม	4,179,354	2,094,056	2,085,298

3. หน่วยการปกครองและการบริหาร

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 เป็นรูปแบบการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งแบ่งพื้นที่ของประเทศไทยและจัดเป็นกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2551 โดยกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 เป็นกลุ่ม

จังหวัดที่ 14 ประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดยโสธร ซึ่งทั้ง 4 จังหวัดมีหน่วยการปกครองระดับอำเภอรวมกันจำนวน 63 อำเภอ 556 ตำบล 6,812 หมู่บ้าน

ตาราง 10 แสดงจำนวนอำเภอ ตำบล หมู่บ้านและประชากรของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนล่าง 2

จังหวัด	เขตการปกครอง					จำนวนประชากร (คน)	ชาย	หญิง
	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.			
อุบลราชธานี	25	216	2,699	39	199	1,816,057	911,101	904,956
ศรีสะเกษ	22	206	2,626	26	191	1,452,203	726,173	726,030
ยโสธร	9	78	885	17	70	538,853	270,306	268,547
อำนาจเจริญ	7	56	607	19	45	372,241	186,476	185,765
รวม	63	556	6,817	101	505	4,179,354	2,094,056	2,085,298

4. ด้านเศรษฐกิจ

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ในปี พ.ศ. 2556 มีมูลค่าการรวมกันเท่ากับ 167,263 ล้านบาท โดยสาขาที่มูลค่าสูงที่สุด ได้แก่ สาขาขายส่ง ขายปลีกและการซ่อมแซม มูลค่า 39,676 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 23.72 รองลงมาคือสาขาเกษตรกรรม มูลค่า 33,984 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 20.32

มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ของแต่ละจังหวัด ปี พ.ศ. 2553

1. อุบลราชธานี มูลค่า GPP ปี 2553 (ราคาคงที่) 79,178 ล้านบาท
2. ศรีสะเกษ มูลค่า GPP ปี 2553 (ราคาคงที่) 52,580 ล้านบาท
3. ยโสธร มูลค่า GPP ปี 2553 (ราคาคงที่) 22,006 ล้านบาท
4. อำนาจเจริญ มูลค่า GPP ปี 2553 (ราคาคงที่) 13,499 ล้านบาท

5. การศึกษา

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มีระบบการศึกษาทั้งรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาไปจนถึงระดับอุดมศึกษา ข้อมูลการศึกษา ปี พ.ศ. 2556 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในจังหวัดภายในกลุ่มจังหวัดทั้งสิ้น 3,067 แห่ง มีครู/อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

จำนวน 42,821 คน มีนักเรียน/นักศึกษา รวม 797,059 คน สัดส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนจำนวน 1:18.6 คน

ตาราง 11 แสดงจำนวนสถานศึกษาของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ปี พ.ศ. 2555

จังหวัด	อุดมศึกษา	มัธยม	ประถม
อุบลราชธานี	4	82	1,182
ศรีสะเกษ	2	56	994
ยโสธร	-	27	438
อำนาจเจริญ	2	22	258
รวม	8	187	2,872

ตาราง 12 แสดงสัดส่วนครูต่อนักเรียนของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

จังหวัด	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน	สัดส่วน ครู : นักเรียน
อุบลราชธานี	17,901	269,817	1 : 15
อำนาจเจริญ	2,454	36,658	1 : 14.93
ศรีสะเกษ	16,424	415,127	1 : 25.28
ยโสธร	6,042	75,457	1 : 12.48

บริบทของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

โรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 87 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนในแต่ละจังหวัด มีบริบทคล้ายคลึงกัน ดังนี้

ด้านภูมิศาสตร์

โรงเรียนในแต่ละจังหวัด ล้วนมีอาณาเขตติดต่อกันอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างซึ่งมีสภาพภูมิประเทศที่คล้ายคลึงกัน คือ เป็นที่ราบ สูง ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย มีแม่น้ำสำคัญหลายสาย มีลักษณะภูมิอากาศ มีลมมรสุมหลักพัดผ่านคือ ลมมรสุมตะวันออกเฉียง

เฉียดเหนือ ทำให้อากาศหนาวเย็นและแห้งแล้ง กับลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ทำให้มีอากาศชุ่มชื้นและมีฝนตกชุก โดยทั่วไปแบ่งฤดูกาลออกได้เป็น 3 ฤดู คือ ฤดูฝน ฤดูร้อน และฤดูหนาว

ด้านการปกครอง

โรงเรียนในแต่ละจังหวัด จะจัดตั้งขึ้นตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล

ด้านการจัดการศึกษา

ในแต่ละจังหวัด ได้จัดการศึกษาสอดคล้อง พรบ.การศึกษา คือ จากระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542) และขยายการศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนปลายตามความพร้อมของสถานศึกษา ได้รับสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยึดหลักการบริหารแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ด้านศาสนา ภาษา และศิลปวัฒนธรรม ประเพณี

นักเรียนส่วนใหญ่ในแต่ละจังหวัด เป็นคนอีสาน จึงนับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ และใช้ภาษาสื่อสาร คือ ภาษาถิ่นอีสาน (ภาษาลาว) และมีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน และประเพณีนิยมที่คล้ายคลึงกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) ได้ศึกษาการสอนแนะทางปัญญาเพื่อพัฒนาครู พบว่าการสอนแนะทางปัญญาเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการพัฒนาระบวนการคิด ทำให้ผู้ได้รับการสอนแนะมีวิธีการพัฒนาตนเองที่นำไปสู่การชี้นำตนเอง อีกทั้งเป็นการสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้รับการสอนแนะ โดยช่วยให้ค้นพบว่าตนเองมีพลัง มีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง อีกทั้งเกิดความมั่นใจและความเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถที่จะคิดพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองได้ทำให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นมีความคงทนและเกิดความยั่งยืน ทั้งยังสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

จิริยา แดงอ่อน (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก

กรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกแบบ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหาร รองลงมา คือ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ผลศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.701 ถึง 0.733 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ($r_{x_1y} = .711^{**}$) มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด รองลงมา คือ การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ($r_{x_1y} = .701^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐชนา สหุณิล (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 การวิจัย มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 3) พัฒนาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 12 ตัวบ่งชี้ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 12 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 14 ตัวบ่งชี้ และการประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยงมี 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก 2) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยง และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินการนิเทศ

แบบพี่เลี้ยง 3) แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงควรมีการจัดระบบสนับสนุนเพื่อแนะนำ กำกับติดตามความสัมพันธ์ของกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบพี่เลี้ยงสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่นิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานและเป็นเอกสารอ้างอิง จัดปฐมนิเทศผู้เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ เพื่อทำความรู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ควรมีการประเมินผลการนิเทศภายในครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการผลิตและปัจจัยการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ควรสร้างระบบเครือข่ายการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง เพื่อศึกษาร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา จะทำให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน ควรมีการผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน กำหนดกิจกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง มีขั้นตอนประกอบด้วย การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนการสังเกตการณ์สอนและการประเมินตนเอง การติดตามการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครูให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนของโรงเรียนและควรมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและเผยแพร่ ชิ้นชมผลงานเป็นตัวอย่างในโรงเรียน

กิตติ บุญปรุง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูคณิตศาสตร์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูคณิตศาสตร์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครู คณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) พัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ และด้านการตรวจสอบและติดตามผลการสอนแนะรองลงมาคือ ด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ และด้านการดำเนินการสอนแนะ ตามลำดับ 2) ด้านผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า (2.1) สภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครู คณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะด้านการลงมือ ปฏิบัติงานตามการสอนแนะและด้านการดำเนินการสอนแนะ (2.2) สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะ ด้านการดำเนินการสอนแนะ ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ และด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ

3) ด้านการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ (1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและกำหนดประเด็นพัฒนา (2) สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศแบบสอน (3) สร้างทีมงานพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ (4) จัดทำข้อมูลและสารสนเทศของ สถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการสอนแนะ และ (5) สร้างแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศแบบสอนแนะ แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของ สถานศึกษา ด้านการดำเนินการสอนแนะประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ (1) จัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูคณิตศาสตร์ (2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครู คณิตศาสตร์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและ (3) ร่วมมือกันวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครู คณิตศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ (1) ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ ก่อนการสังเกตการลงมือปฏิบัติงาน (2) การสังเกตการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ และ (3) การทบทวนย้อนคิดและให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินการ วิเคราะห์และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลจากการสังเกตการปฏิบัติงานระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ และแนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการตรวจสอบ และประเมินผลการสอนแนะประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ ดังนี้ (1) การตรวจสอบและติดตามผล (2) ประเมินการดำเนินการสอนแนะ (3) สรุปการดำเนินการสอนแนะ (4) วางแผนในการดำเนินการ สอนแนะครั้งต่อไป และ (5) เผยแพร่ ผลงาน รายงานต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัดและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทิพากร กิ่งมิ่งแธ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งมีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) ศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 3) พัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การสร้างองค์ความรู้ (2) การสร้างทีมงาน (3) การมีองค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ (4) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา (5) การวางแผนและเครื่องมือการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (2) การให้ ผู้รับการนิเทศประเมินการทำงานของตนเอง และ 3) การต่อยอดประสบการณ์ และองค์ประกอบที่ 3 การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การประเมินและสรุปผลการนิเทศ แบบสอนแนะ และ (2) การวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะครั้งต่อไป ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มากที่สุด คือ การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบ สอนแนะ รองลงมา คือ การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ส่วนต่ำสุด คือ การสรุปผลการนิเทศแบบ สอนแนะ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยมากที่สุด คือ การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะและการสรุปผลการนิเทศแบบ สอนแนะ ส่วนต่ำสุด คือ การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ 3) แนวทางการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญในแต่ละด้าน ได้ดังนี้ (3.1) การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ดำเนินการโดยแต่งตั้งผู้ที่ทำหน้าที่ เป็นผู้นิเทศให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศเข้ารับการอบรมสัมมนาหรือเข้าร่วมการประชุม ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบสอนแนะและการจัดการเรียนรู้ มีการประชุมคณะครูและ บุคลากรทุกฝ่าย เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศ แต่งตั้งคณะทำงานโดยกำหนดหน้าที่ กำหนดบทบาท

ของผู้บริหาร คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่าง ๆ ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศให้ชัดเจน มีการแบ่ง คณะกรรมการดำเนินงานเป็นฝ่ายอย่างเหมาะสม คือ ฝ่ายวางแผนการนิเทศ ฝ่ายจัดทำเครื่องมือ การนิเทศ ฝ่ายดำเนินการนิเทศ และฝ่ายกำกับติดตามประเมินผลและ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้อง ประชุม ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด วิธีการดำเนินการ วิธีการ ติดตาม ประเมินผล สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลและระบบสารสนเทศให้ครอบคลุมองค์ประกอบ พื้นฐาน ของการจัดการศึกษา ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ คณะกรรมการฝ่ายวางแผนการนิเทศและฝ่ายจัดทำ เครื่องมือการนิเทศ ร่วมวางแผนการดำเนินงาน มีการจัดทำเป็นปฏิทินการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ในการวางแผนงานแต่ละครั้งต้องให้สามารถวัดและประเมินผลได้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล และมีการตั้งงบประมาณในการดำเนินการนิเทศไว้โดยเฉพาะ

(3.2) การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ดำเนินการโดยให้ผู้นิเทศทำความรู้จักกับ ผู้รับการนิเทศ ทั้งด้านลักษณะนิสัยและด้านการทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความ ไว้วางใจแก่ ผู้รับการนิเทศ ติดตามและจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนของ ผู้รับการนิเทศ โดยบันทึกทั้งในส่วนที่ผู้รับการนิเทศปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ควรปรับปรุงพัฒนา ผู้นิเทศให้ผู้รับการนิเทศจดบันทึกสิ่งที่ได้จากการดำเนินการนิเทศในแต่ละครั้งรวมถึงปัญหา และอุปสรรคที่ค้นพบ โดยตอบคำถามให้กับตัวเองให้ได้ว่า 1) สิ่งที่คุณคาดว่าจะได้รับจากการนิเทศ คืออะไร 2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริง คืออะไร 3) ทำไม่สิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงจึงแตกต่างกัน เพราะเหตุใด และ 4) สิ่งที่ได้เรียนรู้และ วิธีการลดหรือแก้ไขความแตกต่าง คืออะไร ผู้นิเทศมีหน้าที่ให้ ความช่วยเหลือในเรื่องที่ผู้รับการนิเทศ ต้องการ คอยสนับสนุนให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมถึงอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คอยส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาตนเองอยู่เสมอและเสริมกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อ ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอโดยอาจรายงานผลเป็นราย สัปดาห์หรือรายงานเดือนละ 1 ครั้ง ตามสมควร

3.3) การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ ดำเนินการโดยนิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์ สะท้อนผลการปฏิบัติการนิเทศและประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนเป็น ระยะเวลาอย่าง สม่ำเสมอ โดยแบ่งการประเมินเป็น 3 ระยะเวลา คือ ก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศ และหลัง การนิเทศเพื่อตรวจสอบผลหลังการปฏิบัติงานในแต่ละระยะ การดำเนินการควรกำหนดเป็นปฏิทิน ชัดเจน เครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม ประเมินผล และสรุปผลควรคำนึงถึงหลักการและความถูกต้อง ระบุเป็นเกณฑ์และตัวชี้วัดความสำเร็จชัดเจน ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และสาระสำคัญของ การนิเทศ และข้อมูลที่น่ามาประเมินผลต้องมีความน่าเชื่อถือ ควรสรุปผลเป็นรายด้าน คือ ด้านระดับการรับรู้ ในเนื้อหา สาระ และรายละเอียดของวิธีการจัดการเรียนรู้ ด้านความสามารถใน การจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อหรือแหล่งเรียนรู้ และด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ มีการแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการนิเทศรับทราบผลการนิเทศทุกครั้ง และมีการประเมิน

ความพึงพอใจของครูและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศร่วมด้วย เมื่อผลสรุปพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานด้านใด ที่ทำให้การนิเทศแบบสอนแนะครั้งที่ผ่านมามีประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ต้องร่วมกัน วางแผนการนิเทศแบบสอนแนะในครั้งต่อไป และหากผลการประเมินพบว่าการดำเนินการนิเทศ ครั้งที่ผ่านมามีด้านใดประสพผลสำเร็จก็ให้ดำเนินการจัดทำเป็นรายงานเผยแพร่ผลงานนำเสนอ เป็นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลอื่นได้นำไปพัฒนาปรับปรุง การบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยมี ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 3) พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัย 1) การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน และ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา พบว่า ทั้งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสภาพปัจจุบันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์หัดชี้ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่าด้านที่มีลำดับความต้องการ จำเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน รองลงมาด้านการดำเนินการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และด้านการติดตาม ความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ตามลำดับ แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ 3.1) ด้านการ

วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ (3.1.1) สถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการของการนิเทศ (3.1.2) สถานศึกษาแต่งตั้งผู้นิเทศ และประชุมคณะกรรมการทั้งโรงเรียน เพื่อชี้แจงความสำคัญ และความจำเป็นในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ (3.1.3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมกันจัดทำ ปฏิทินการนิเทศภายในที่อำนวยความสะดวกด้านเวลา เพื่อการดำเนินการในกระบวนการนิเทศ มีความต่อเนื่อง (3.1.4) สถานศึกษาวางแผน สนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ สถานที่ และการอบรมให้ความรู้กับผู้นิเทศ ด้านเทคนิค และกระบวนการการนิเทศภายในแบบสอนแนะ (3.1.5) สถานศึกษาจัดทำคู่มือ แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

3.2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ (3.2.1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ประชุมก่อนการสังเกตการสอน เพื่อพิจารณา แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ของหลักสูตรแกนกลาง (3.2.2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันสร้าง หรือเลือกเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ระหว่างการสังเกตการสอน (3.2.3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ กำหนดประเด็นการสังเกตการสอนที่ เฉพาะเจาะจง เช่น การตั้งคำถามของครู เพื่อฝึกทักษะการคิด ของนักเรียน การจัดการชั้นเรียน หรือการบริหารเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม (3.2.4) ผู้นิเทศเข้าสังเกตการสอนและเก็บรวบรวมข้อมูลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และบันทึกข้อมูล จากการสังเกตการสอน วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้รับการนิเทศ

3.3) ด้านการ สะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน (3.3.1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ สะท้อนผลการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา (3.3.2) ผู้นิเทศตั้งคำถามเพื่อให้ผู้รับการนิเทศ สะท้อนคิด จุดเด่น จุดด้อยของการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการสอน (3.3.3) ผู้รับการนิเทศสะท้อนคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนว่า บรรลุวัตถุประสงค์ การสอนที่ตั้งไว้หรือไม่ (3.3.4) ผู้รับการนิเทศขอรับคำแนะนำจากผู้นิเทศในประเด็นต่าง ๆ ที่สังเกตได้ ในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนของตน (3.3.5) ผู้นิเทศให้คำแนะนำวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผล และอื่น ๆ ตามที่ได้สังเกตเห็นว่าเป็นจุดอ่อนของผู้รับการนิเทศ (3.3.6) ผู้รับการนิเทศ สะท้อนคิดสิ่งที่ตนต้องปรับปรุง หลังจากได้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้นิเทศ เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งต่อไป

3.4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ (3.4.1) ฝ่ายวิชาการติดตามให้ผู้นิเทศดำเนินการตามแผนการนิเทศ (3.4.2) ฝ่ายวิชาการและผู้นิเทศ ดำเนินการประเมินผลระหว่างการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เพื่อแก้ปัญหา และอุปสรรคด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ ระยะเวลาในการนิเทศ (3.4.3) คณะครูผู้เทศและผู้รับการนิเทศประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศว่าส่งผลต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (3.4.4) ฝ่ายวิชาการติดตามการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ (3.4.5) ฝ่ายวิชาการและคณะผู้นิเทศร่วมกันสรุปผลการนิเทศ และจัดทำรายงาน

เสนอต่อผู้บริหารในแต่ละภาคเรียน (3.4.6) ฝ่ายวิชาการจัดแสดงผลงานของครูและนักเรียน แสดงความก้าวหน้าของการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นผลมาจากการนิเทศภายในต่อ เวทีประชุมวิชาการระดับต่าง ๆ เช่น ระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น เพื่อสะท้อนผลการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูที่มีประสิทธิภาพ ผลการประเมิน แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ศิลา สงอาจันต์ และคณะ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลตรัง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล นครตรัง 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง 4) เพื่อประเมินผล การทดลองและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง กลุ่มเป้าหมายเป็นครู ผู้นิเทศ จำนวน 21 คน ครูผู้รับนิเทศ จำนวน 136 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test (Dependent) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งข้อมูลเอกสาร ประกอบด้วยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบาย ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่าควรมุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถทางด้านจัดการศึกษา เพื่อนำผลการ พัฒนาลงสู่ผู้เรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ แนวทางการจัดการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนได้ พัฒนาการศึกษา ค้นคว้าความรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยมีครูช่วยแนะและออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้ ผู้เรียนแต่ละคนประเมินความก้าวหน้าของตนเอง โดยส่งเสริมเนื้อหาวิชาหลักสอดแทรกทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก อีกทั้งควรส่งเสริมพัฒนาความรู้ของครู โดยใช้การนิเทศ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการ เรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง ใช้รูปแบบ “APPIE Model” ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 1) ประเมินความต้องการ 2) การวางแผน การนิเทศ 3) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 4) การดำเนินการนิเทศ และ 5) การประเมินผลการนิเทศ โดยจัดการอบรมเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ส่วนผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินสมรรถภาพการนิเทศของครูผู้นิเทศในการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้นิเทศ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้นิเทศอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้รับการนิเทศอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อรูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Palling (2000) ได้ศึกษาการพัฒนางานด้านการนิเทศและความสัมพันธ์ที่มีต่อประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ด้านการเป็นที่ปรึกษา และการฝึกอบรมบุคลากรในงานด้านการนิเทศ การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนางานด้านการนิเทศและประสบการณ์ในงานด้านการเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศด้วยรูปแบบของการพัฒนางานด้านการนิเทศในแบบของ Supervisor Complexity Model ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนางานด้านการนิเทศ และเพื่อวัดระดับพัฒนาการของงานด้านการนิเทศและปัจจัยบางประการ ที่มีผลต่อการพัฒนางานด้านการนิเทศ เช่น เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย โดยใช้แบบประเมิน Psychotherapy Supervisor Development Seale เพื่อวัดระดับพัฒนาการและยังใช้การวิเคราะห์ค่าความถดถอยแบบหลายหลายเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ การพัฒนางานด้านการนิเทศกับประสบการณ์ในงานด้านนิเทศและผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์และการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศถูกระบุว่า คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญมากต่อระดับของการพัฒนางานด้านการนิเทศนั่นเอง แต่ควรทำการศึกษาทฤษฎีในด้านการพัฒนานักนิเทศ รวมทั้งการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพวกเขาด้วยเช่นกัน

Lazavsky และ Shimoni (2006) ได้ศึกษา The Components of On-Site mentoring Contracts : Perceptions Of Israeli Mentor and School Counseling Inters เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์การวิจัย คือ ศึกษาความคิดเห็นผู้ที่จะต้องรับบทบาทพี่เลี้ยงทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการให้คำปรึกษาในบทบาทของพี่เลี้ยงกลุ่มตัวอย่างทำงานในประเทศอิสราเอล รวบรวมข้อมูลจากบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้ประกอบอาชีพพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา จำนวน 159 คน และนักศึกษาระดับปริญญาโทสถาบันฝึกให้คำปรึกษา จำนวน 172 คน เป็นนักศึกษาสาขาจิตวิทยาและสาขาการบริหารให้คำปรึกษา เครื่องมือ งานวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักส่งผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานให้คำปรึกษาในบทบาทของพี่เลี้ยงมี 4 กลุ่ม คือ กลุ่ม A บทบาทและขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่ม B การดำเนินงาน กลุ่ม C สัมพันธภาพในกระบวนการพี่เลี้ยง และกลุ่ม D จรรยาบรรณปฏิบัติ

Cornforth และ Claiborn (2008) ได้ศึกษาถึงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศ เป็นผลจากกลุ่มผู้นิเทศได้ทดลองให้คำปรึกษาเชิงคลินิกเกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการ เป็นวิธีการที่แสดงถึงบุคลิกลักษณะในด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้ปรากฏต่อผู้รับการนิเทศ กลุ่มผู้นิเทศยอมรับว่า ความรู้ของผู้รับการนิเทศมีผลกระทบต่อโดยตรงกันข้ามกับตัวผู้เรียนและผู้สอนจึงต้องให้เวลากับผู้รับการนิเทศในการยอมรับและปรับตัวประนีประนอมกับผู้เรียน ผู้รับการนิเทศที่ตั้งใจในการรับการนิเทศ ตามปฏิทินขององค์กรที่กำหนดไว้ได้แสดงอาการวิตกกังวล จากการสังเกตผู้รับการนิเทศ อย่างไรก็ตามเมื่อได้ผ่านการนิเทศไปแล้วผู้รับการนิเทศได้ค้นพบตัวเอง และได้กล่าวถึงการนิเทศที่ผ่านมา เมื่อมีการนิเทศเชิงคลินิกมีความผิดปกติหลายอย่างเกิดขึ้นก่อนการนิเทศ ผู้นิเทศได้ให้การอภิปรายแสดงความเห็นอย่างอิสระ สมรรถนะความรู้ด้านการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นการปฏิบัติที่มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้รับการนิเทศมีความเชื่อว่าการนิเทศเชิงคลินิกเป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย และการนิเทศเชิงคลินิกก็ยังคงต้องอภิปราย หาเหตุผลในการนิเทศทางการศึกษาต่อไป

Blakely และคณะ (2009) ได้ศึกษาผลสำเร็จของการนิเทศ ผลสำเร็จของการนิเทศ ผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนผู้รับการอบรมโดยใช้รูปแบบ ASCA วัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ เพื่อศึกษาการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนตามรูปแบบ ASCA และโปรแกรม RAMP ซึ่งมีผู้ร่วมโครงการเป็นผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ 181 คน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการตามรูปแบบ RAMP 68 คน และอบรมตามรูปแบบเดิม 113 คน ผลการทดสอบเพื่อหาความแตกต่างระหว่างการนิเทศแบบ RAMP และการใช้การนิเทศแบบเดิม โดยใช้กระบวนการและกิจกรรมการนิเทศซึ่งเครื่องมือใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ 11 หัวข้อ ของ SCSC และคำถาม SCSC ผลการศึกษาพบว่า 1) มีนัยสำคัญแตกต่างกันระหว่างการอบรมโดยใช้รูปแบบ ASCA โดยการอบรมมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อยและข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป คือ ควรมีการจัดให้คำปรึกษาแนะนำให้แก่ผู้ให้คำปรึกษาด้วย

Baffour-Awuah (2011) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐในประเทศกานาตามทัศนะของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจการปฏิบัติงานนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยตรวจสอบทัศนะคติของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวคิดการนิเทศการเรียนการสอน พบว่า การนิเทศการเรียนการสอนเน้นด้านการกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน ระบบสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนมีผลกระทบต่อการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนจากประสบการณ์และแนวคิดซึ่งส่วนใหญ่ ประกอบด้วย “ประเพณี” ในขณะที่ผู้มีส่วนร่วมส่วนใหญ่มีความสุขกับการดำเนินการ

แบบเดิม พวกเขายังคิดว่าการนิเทศในสมัยนี้ควรจะได้รับ การดำเนินการมากกว่าการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนระหว่างผู้นิเทศ ซึ่งอาจเป็นผู้ อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ หรือผู้สอนแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้กับผู้รับการนิเทศ โดยการนิเทศประกอบไปด้วยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศ แนวทางการดำเนินการนิเทศ ซึ่งเป็นหลักการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องปฏิบัติให้สอดคล้องสัมพันธ์กันเพื่อเป้าหมาย ความสำเร็จ และประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

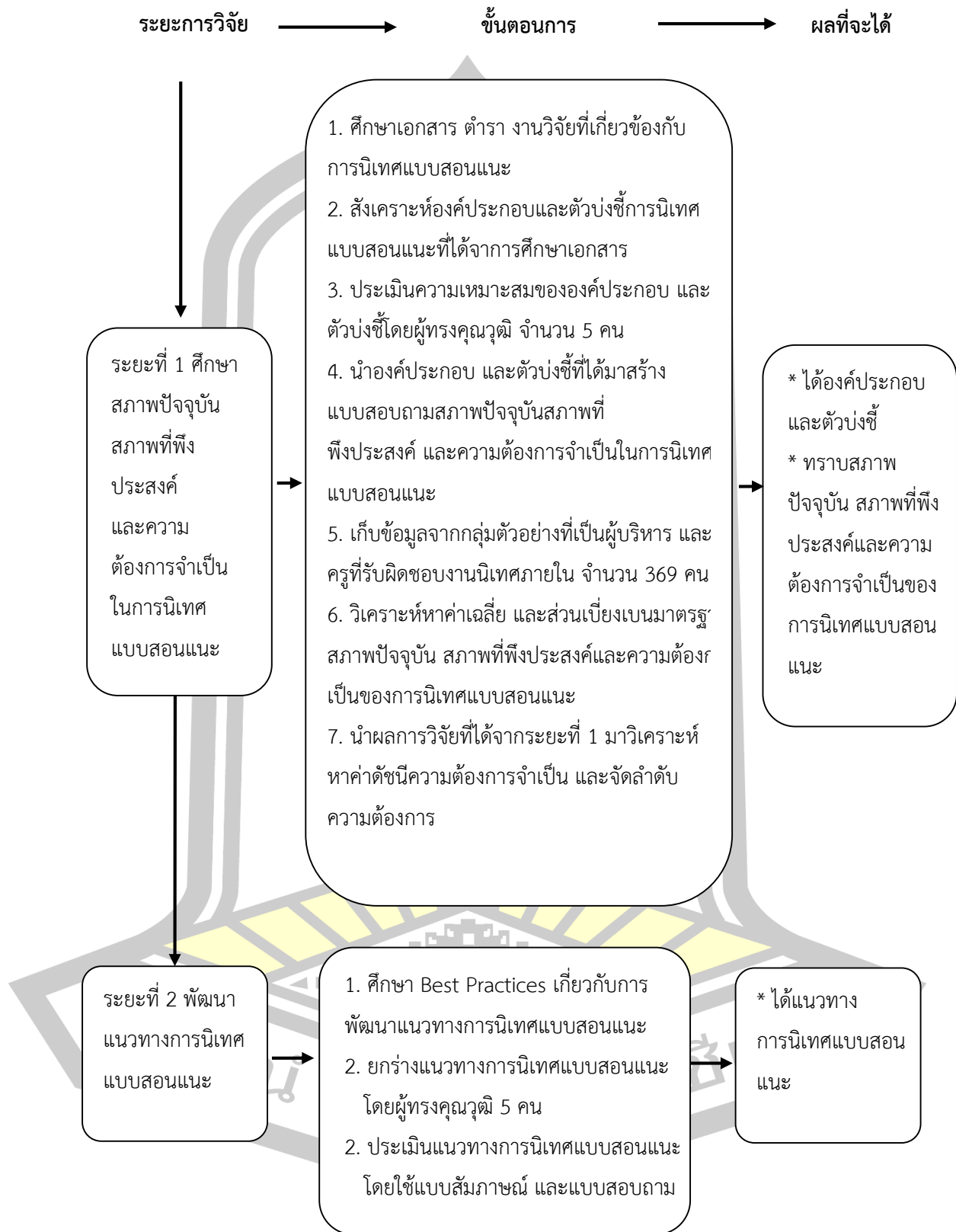
การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and
Development) มีลำดับขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการ
นิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่จะได้ แสดงโดยแผนภาพ ปრაกฏตั้ง
ภาพประกอบ 5





ภาพประกอบ 5 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่จะได้

**ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบ
สอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ

1.1 ขั้นตอนดำเนินการ

1.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบสอนแนะ

1.1.2 สืบเคราะห์เอกสารการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อให้ได้องค์ประกอบ

และตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนล่าง

1.1.3 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การนิเทศ
แบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานการนิเทศแบบสอนแนะ
2. เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ
3. เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต กศ.ด.สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ข้อมูลตรงนี้ให้แก้เป็น รศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ)
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิระ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. ดร.พูนศักดิ์ วิเศษแก้ว รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเทศบาล 1 สุขวิทยากรตั้งตรงจิตร 15 สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองโยธินธร
วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

5. นายดิเรก ศรีวะโสภา ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ข้าราชการบำนาญ

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์การนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2. สร้างแบบประเมิน ครอบคลุมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทั้ง 4 องค์ประกอบ

3. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของข้อมูล แล้วนำปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำไปส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการขอความอนุเคราะห์พิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่กำหนดมาให้ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

2. นำแบบประเมินที่ได้รับกลับมา นำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.5 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งสำรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการนิเทศแบบสอนแนะโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ (สมนึก ภัททิยธนี, 2546) ตามรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดในการนิเทศแบบสอนแนะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง องค์กรประกอบ/ตัวชี้วัดในการนิเทศ
แบบสอนแนะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง องค์กรประกอบ/ตัวชี้วัดในการนิเทศ
แบบสอนแนะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง องค์กรประกอบ/ตัวชี้วัดในการนิเทศ
แบบสอนแนะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง องค์กรประกอบ/ตัวชี้วัดในการนิเทศ
แบบสอนแนะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศ
แบบสอนแนะ

2.1 ขั้นตอนดำเนินการ

2.1.1 นำองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ และผลจากการสังเคราะห์ เอกสารเกี่ยวกับ
การนิเทศแบบสอนแนะ มาสร้างแบบสอบถามในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

2.1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียน
สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561 จาก 8 จังหวัด โดยเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 148 คน ครู จำนวน 1,636 คน รวมทั้งสิ้น 1,784 คน ปรากฏดังตาราง 13



ตาราง 13 แสดงจำนวนประชากรของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สถานศึกษาสังกัดเทศบาล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561

จังหวัด	โรงเรียน	ประชากร	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
สุรินทร์	โรงเรียนเทศบาล 1 สุรินทร์วิทยาคม	2	21
	โรงเรียนเทศบาล 2 วิชาศึกษา	3	36
	โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลอนุสรณ์	4	60
	โรงเรียนเทศบาลตำบลท่าตูม	1	11
	โรงเรียนเทศบาลตำบลกันตวงระมวล	1	5
	โรงเรียนเทศบาลรัตนบุรี	1	4
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลผักไหม	1	3
	โรงเรียนเทศบาลตำบลแคน	1	-
	โรงเรียนเทศบาลสังขะ	1	4
	โรงเรียนกีฬาหมื่นศรีวิทยานุสรณ์	1	15
บุรีรัมย์	โรงเรียนเทศบาล 1 บุรีราชรัตรุนวิทยา	2	33
	โรงเรียนเทศบาล 2 อีสานธีรวิทยาคาร	4	59
	โรงเรียนเทศบาล 3	1	14
	โรงเรียน ที โอ เอ วิทยา	4	53
	โรงเรียนเทศบาลตำบลนาโพธิ์	1	4
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลโนนดินแดง	1	-
ชัยภูมิ	โรงเรียนเทศบาล 1 วิทยานารี	2	17
	โรงเรียนเทศบาล 2 เมืองเก่าวิทยา	2	15
	โรงเรียนเทศบาล 3 ปรากฏวิทยาคาร	2	12
	โรงเรียนเทศบาล 4 อมรสะเพียรชัยอุทิศ	3	54
	โรงเรียนเทศบาลบ้านฝายดินสอ	2	6
	โรงเรียนเทศบาลตำบลบ้านเพชร	2	2
	โรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสะอาด	1	-
	โรงเรียนเทศบาล 1 (อนุบาลเด็กน่ารัก)	1	8

ตาราง 13 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	ประชากร	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
ชัยภูมิ (เทศบาลเมืองชัยภูมิ)	โรงเรียนเทศบาลตำบลนาหนองทุ่ม	1	-
	โรงเรียนเทศบาลตำบลแก้งคร้อ	1	6
นครราชสีมา	โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครราชสีมา (อนุสรณ์ 70 ปี เทศบาล)	2	13
	โรงเรียนเทศบาล 1 บุรพาวิทยากร	4	69
	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสมอราย	5	54
	โรงเรียนเทศบาล 3 ยมราชสามัคคี	2	54
	โรงเรียนเทศบาล 4 เพาะชำ	3	38
	โรงเรียนเทศบาล 5 วัดป่าจิตตสามัคคี	2	22
	โรงเรียนเทศบาลโยธินนุกูล	2	27
	โรงเรียนเทศบาลหนองหัวฟาน	1	8
	โรงเรียนเทศบาลตำบลเมืองคง	3	1
	โรงเรียนเทศบาลตำบลจักราช	1	5
	โรงเรียนเทศบาลหนองบัวลาย	1	-
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลหนองบัวลาย	1	-
	โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านบัวใหญ่	1	20
	โรงเรียนเทศบาล 2 สหกรณ์สมทบ	1	28
	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดหนองม่วง	1	20
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลตะขบ	1	-
	โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านหนองกะจະ (ธงนิรมลอุปถัมภ์)	1	8
โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านหนองสำราญ	1	12	

ตาราง 13 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	ประชากร	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
นครราชสีมา	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลด่านเกวียน	1	-
	โรงเรียนเทศบาลตลาดแค	1	12
	โรงเรียนเทศบาล 1 รัษฎาราษฎร์สงเคราะห์	1	19
	โรงเรียนเทศบาล 2 รัษฎาราษฎร์บำรุง	1	22
	โรงเรียนเทศบาล 2 รัษฎาราษฎร์พัฒนา	1	14
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโนนแดง	1	10
	โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนแดง	1	2
ยโสธร	โรงเรียนเทศบาล 1 สุขวิทยากรตั้งตรงจิตร 15	5	64
	โรงเรียนเทศบาล 2 สามัคคีพัฒนา	3	56
	โรงเรียนเทศบาล 3 ห้าธันวาคม	2	20
	โรงเรียนกุดชุมหะราษฎร์บำรุง	1	9
	โรงเรียนเทศบาลตำบลทรายมูล	1	6
	โรงเรียนเทศบาลเลิงนกทา	2	27
ศรีสะเกษ	โรงเรียนเทศบาล 1 วัดเจียงฮี	5	50
	โรงเรียนเทศบาล 2 รัชมิ่งคลานุสรณ์	2	28
	โรงเรียนเทศบาล 3 เฉลิมพระเกียรติ	1	1
	โรงเรียนเทศบาล 4 บ้านโนนสำนัก มิตรภาพที่ 121	1	4
	โรงเรียนเทศบาล 5 ชุมชนหนองยางหนองม่วง	1	3
	โรงเรียนเทศบาล 6 มิ่งเมือง	1	-
	โรงเรียนเทศบาล 7 บ้านหนองตะมะพันทาโนกอง	1	-
	โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ	1	7
	โรงเรียนเทศบาลหนองสิมใหญ่	1	5

ตาราง 13 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	ประชากร	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
อำนาจเจริญ	โรงเรียนเทศบาล 1 วัดเทพมงคล	2	16
	โรงเรียนเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ (พุทธอุทยาน)	1	5
	โรงเรียนเทศบาลตำบลน้ำปลีก	1	4
	โรงเรียนเทศบาลพนา (สามัคคีวิทยา)	2	15
	โรงเรียนอนุบาลลืออำนาจ	2	11
อุบลราชธานี	โรงเรียนเทศบาล 1 บุรพาอุบล	1	47
	โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว	1	56
	โรงเรียนเทศบาล 3 สามัคคีวิทยาคาร	1	23
	โรงเรียนเทศบาล 4 อนุบาลพระเจ้าใหญ่องค์ตื้อ	1	4
	โรงเรียนเทศบาล 5 ชุมชนบ้านก้านเหลือง	1	3
	โรงเรียนเทศบาลขามใหญ่หนองไผ่	1	3
	โรงเรียนเทศบาลขุขลุประชาวิทยาคาร	1	7
	โรงเรียนเทศบาล 2 บ้านม่วงเดียด	4	-
	โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านโพธิ์กลาง	1	58
	โรงเรียนเทศบาล 2 พิบูลวิทยาคาร	4	16
	โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ	2	50
	โรงเรียนเทศบาลบ้านหนองตาโพน มิตรภาพที่ 5	5	38
	โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ	1	98
	โรงเรียนเทศบาลแสนสุข	1	7
	โรงเรียนเทศบาลเมืองเดชอุดม	1	-
	โรงเรียนเทศบาลตำบลบัวงาม		4
	รวม	148	1,636

แหล่งที่มา : สถิติข้อมูล การศึกษาท้องถิ่นโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2561

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561 จาก 2 จังหวัด คือ อุบลราชธานี และจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 369 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน และครู จำนวน 328 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2548) ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561

จังหวัด	โรงเรียน	ประชากร	
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
อุบลราชธานี	โรงเรียนเทศบาล 1 บุรพาอุบล	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 3 สามัคคีวิทยาคาร	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 4 อนุบาลพระเจ้าใหญ่องค์ตื้อ	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 5 ชุมชนบ้านก้านเหลือง	1	8
	โรงเรียนเทศบาลขามใหญ่หนองไผ่	1	8
	โรงเรียนเทศบาลขุหลุประชาวิทยาคาร	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 2 บ้านม่วงเดียด	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านโพธิ์กลาง	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 2 พิบูลวิทยาคาร	1	8
	โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ	1	8
	โรงเรียนเทศบาลบ้านหนองตาเฒ่ามิตรภาพที่ 5	1	8
	โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ	1	8
	โรงเรียนเทศบาลแสนสุข	1	8

ตาราง 14 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	ประชากร	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
อุบลราชธานี	โรงเรียนเทศบาลเมืองเดชอุดม	1	8
	โรงเรียนเทศบาลตำบลบัวงาม	1	8
นครราชสีมา	โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครราชสีมา (อนุสรณ์ 70 ปี เทศบาล)	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 1 บุรพาวิทยากร	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสมอราย	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 3 ยมราชสามัคคี	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 4 เพาะชำ	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 5 วัดป่าจิตตสามัคคี	1	8
	โรงเรียนเทศบาลโยธินนุกูล	1	8
	โรงเรียนเทศบาลหนองหัวฟาน	1	8
	โรงเรียนเทศบาลตำบลเมืองคง	1	8
	โรงเรียนเทศบาลตำบลจักราช	1	8
	โรงเรียนเทศบาลหนองบัวลาย	1	8
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลหนองบัวลาย	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านบัวใหญ่	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 2 สหกรณ์สมทบ	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดหนองม่วง	1	8
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลตะขบ	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านหนองกะจະ (ธงนิรมลอุปถัมภ์)	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านหนองสาหร่าย	1	8
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลด่านเกวียน	1	8
	โรงเรียนเทศบาลตลาดแค	1	8

ตาราง 14 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	ประชากร	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
นครราชสีมา	โรงเรียนเทศบาล 1 รัษฎาราษฎร์สงเคราะห์	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 2 รัษฎาราษฎร์บำรุง	1	8
	โรงเรียนเทศบาล 2 รัษฎาราษฎร์พัฒนา	1	8
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโนนแดง	1	8
	โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนแดง	1	8

แหล่งที่มา : สถิติข้อมูล การศึกษาท้องถิ่นโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2561

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 1 ฉบับ (Rating Scale)

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยกำหนดเป็นระดับและใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ซึ่งแต่ละระดับให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 การสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวของลิคอร์ท ครอบคลุมกระบวนการนิเทศแบบสอนแนะทั้ง 4 องค์ประกอบ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อความ ความเหมาะสมของปริมาณข้อความ ความชัดเจนของ ภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
 - ให้คะแนน + 1 แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ในระดับ 0.50–1.00 แสดงว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ถือว่าข้อความนั้นสามารถใช้ได้ทุกข้อ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ ประกอบด้วย

 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ รองคณบดีฝ่ายบริหาร และแผน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
 2. ดร.ธีรวัฒน์ เยี่ยมแสง วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร. อนุรักษ์ชัย จันทขุม คณบดีคณะครุศาสตร์ครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาการวิจัยและพัฒนาลัทธสูตร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
 4. นางวิภาพร อุปนิสากร ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หัวหน้ากลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดอุบลราชธานี วุฒិการศึกษาศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา

5. ดร.เพ็ญศรี บุญเดช รองผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 2 สามัคคีวัฒนา สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองยโสธร วุฒิการศึกษาศึกษา ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร และการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับผู้บริหารในโรงเรียนและครูที่รับผิดชอบการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครู จำนวน 23 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทุกข้อทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามสูตรการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยการคัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามหาคุณภาพของแบบสอบถามรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)

6. นำแบบสอบถามหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่รับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีค่าเท่ากับ 0.87 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพพึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีค่าเท่ากับ 0.98

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการกองการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้นายกเทศมนตรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและซองจดหมายติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีกครั้งด้วยตนเอง

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

2.6 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดย กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การแปล ความหมายของ สมนึก ภัททิยธนี (2546) ตามรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI_{Modified}

1.2 นำข้อมูลสภาพปัจจุบันที่ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ ไปศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ที่มีผลงานการที่นิตเทศดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ 1 โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ จังหวัดอุบลราชธานี 2 โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จังหวัดยโสธรซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานศึกษา ดังนี้

1.2.1 เป็นสถานศึกษา ที่ให้บริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียน World Class School

1.2.3 เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

1.2.4 เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนหลักสูตรด้านทุจริต

1.2.5 เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ ปีการศึกษา 2561

1.3 ส่งเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมมาวางแผน การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ ตรวจสอบความเหมาะสมและประเมินเพื่อยืนยันแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์การพิจารณา คือ เป็นบุคคลที่มี ประสบการณ์ด้านการบริหาร เป็นบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นบุคคลที่ประเมินสถานศึกษาเกี่ยวกับระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษา จำนวน 2 แห่ง แต่ละแห่งประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 1 คนและครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานนิเทศของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 6 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศ แบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

3.2 แบบประเมินเพื่อยืนยันแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครู
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการ
พัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการ
ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาการต่าง ๆ
เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ
2. สร้างแบบประเมิน โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
5 ระดับตามแนวของลิเคอร์ท ครอบคลุมแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ
3. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของ
ภาษา และรูปแบบของแบบประเมิน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์
4. นำแบบประเมินที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกันที่ตรวจแบบสอบถาม
5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ก่อนดำเนินการตีพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล
ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเดินทางศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศ
แบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำส่งถึง
ผู้ทรงคุณวุฒิในการขอความอนุเคราะห์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศ
แบบสอนแนะ

4.2.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับครู
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย
การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

4.2.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอรายงาน
ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน สรุปผลการประเมินตามลำดับต่อไป

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ โดยทำการสังเคราะห์
ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)

5.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน โดยการหา
ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์
การแปลความหมายของ สมนึก ภัททิยธนี (2546) ตามรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือได้แก่

6.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.1.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6.1.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบาค (Cronbach)

พจนานุกรม ศัพท์ โท ชี เว

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.2.2 คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

6.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคน

6.3 ค่าดัชนี PNI แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) คำนวณข้อคำถามในแต่ละข้อโดยกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วเรียงลำดับของผลต่างของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

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

โดย

PNI_{modified}

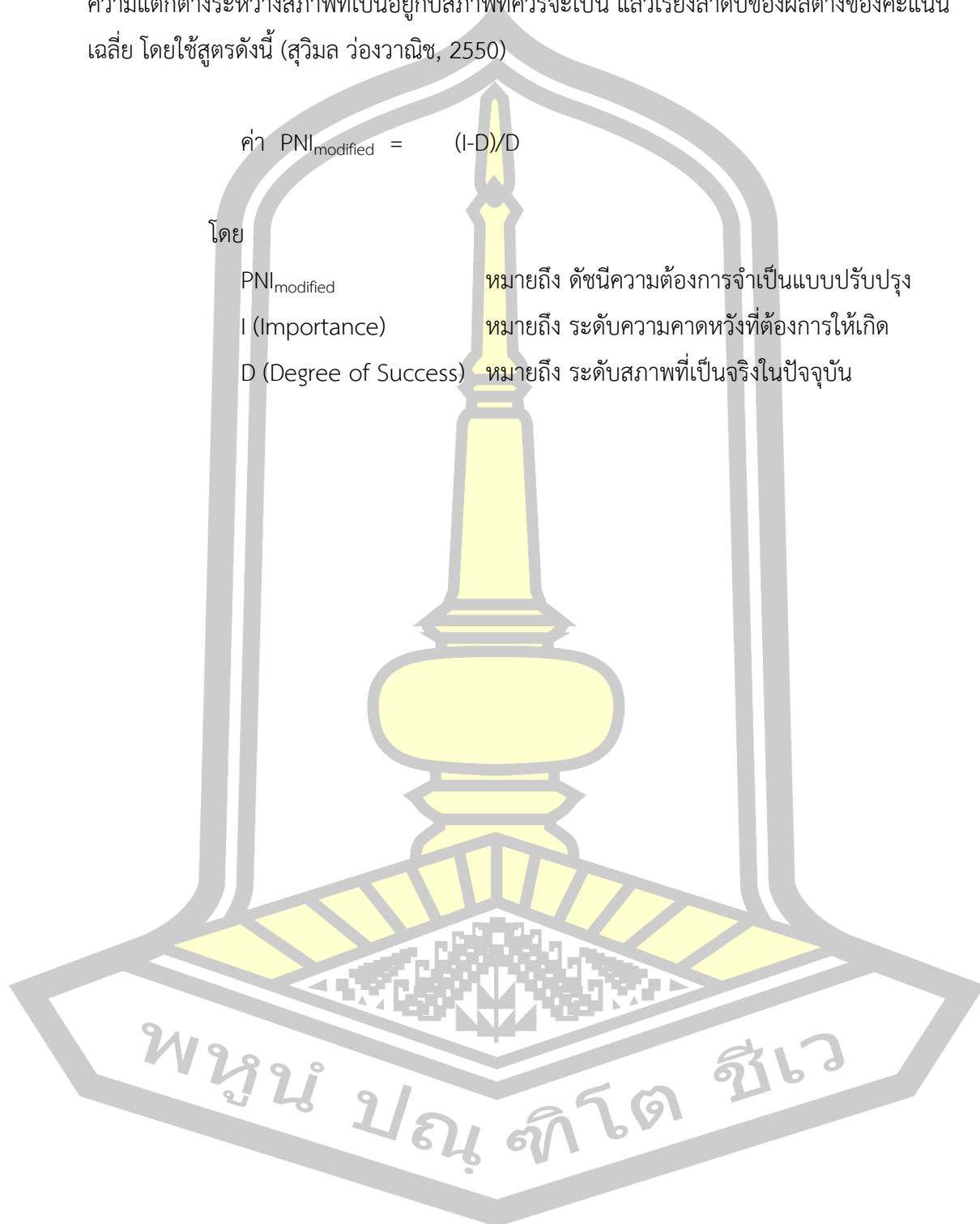
I (Importance)

D (Degree of Success)

หมายถึง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด

หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนเครื่องหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
PNI modified	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง
I (Importance)	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
D (Degree of Success)	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แสดงในตาราง 15 ถึง ตาราง 19 ดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ	4.80	0.40	มากที่สุด
2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ	4.68	0.47	มากที่สุด
3. ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	4.70	0.46	มากที่สุด
รวม	4.67	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ข้อ 1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.80$) ข้อ 4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.70$) ข้อ 2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.68$) และข้อ 3. ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ

ตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
2.ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด
3.กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย	4.60	0.55	มากที่สุด
4.จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.75	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ข้อ 1. สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.80$) ข้อ 4.ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา ($\bar{X} = 4.80$) ข้อ 2.จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาข้อ 3.ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ

ตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.80	0.45	มากที่สุด
2. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด
3. สานิตวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.73	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ข้อ 1. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X} = 4.80$) ข้อ 2. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับ ผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาข้อ 3. สานิทธิวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบ สอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ

ตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
2. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
3. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.73	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ข้อ 2. การสร้างสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.80$) ข้อ 3. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาข้อ 1. การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.60$)

พูน ปรนุ ทิโต ชีเว

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ

ตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ	4.80	0.45	มากที่สุด
2. มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป	4.60	0.55	มากที่สุด
3. รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.67	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ข้อ 1. มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาข้อ 2.มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป ($\bar{X} = 4.60$) และข้อ 3.รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.60$)

1.2 ผลการพิจารณาเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาเลือกองค์ประกอบและตัวชี้วัดตามเกณฑ์ และนำเสนอผลการคัดเลือก ปรากฏดังตาราง 20 ดังนี้

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 20 แสดงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)
สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

องค์ประกอบ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	ตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)
1.ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศ แบบสอนแนะ	1.สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ 2.ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา 3.กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย
2.ด้านการกำหนดเป้าหมายและ แผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอน แนะ	1.วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน 2.สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ 3.สาธิตวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ
3.ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบ สอนแนะ	1.การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ 2.การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ
4.ด้านการประเมินและติดตามผลการ นิเทศแบบสอนแนะ	1.มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ 2.มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป 3.รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ

1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปรากฏดัง ตาราง 20 ถึงตาราง 25 ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และร้อยละ (Percentages) ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	รวม (n = 369)	
	จำนวน	ร้อยละ
1.สถานภาพตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	41	11.11
1.2 ครู	328	88.89
รวม	369	100.00
2.ขนาดของสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	48	13.00
2.2 ขนาดกลาง	185	50.14
2.3 ขนาดใหญ่	96	26.02
2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	40	10.84
รวม	369	100.00

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 369 คน สถานภาพตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.11 และครู จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 ด้านขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 50.14 รองลงมาเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.02 สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.84

พหุ ประถมศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ	2.30	0.49	น้อย	4.48	0.35	มาก
2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ	2.25	0.61	น้อย	4.44	0.38	มาก
3. ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ	2.29	0.46	น้อย	4.50	0.32	มาก
4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	2.16	0.35	น้อย	4.47	0.44	มาก
รวม	2.25	0.48	น้อย	4.47	0.37	มาก

จากตาราง 22 แสดงว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.30$) ข้อ 3. ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.29$) และ ข้อ 2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.25$) ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.16$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ข้อ 1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.48$) ข้อ 4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.47$) และข้อ 3. ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ	2.30	0.83	น้อย	4.44	0.52	มาก
2. มีคณะทำงานร่วมกันกำหนดนโยบายแผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา	2.30	0.83	น้อย	4.32	0.61	มาก
3. มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่างชัดเจน	2.29	0.79	น้อย	4.49	0.55	มาก
4. มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการนิเทศ	2.25	0.83	น้อย	4.54	0.58	มากที่สุด
5. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการนิเทศอย่างชัดเจน	2.31	0.76	น้อย	4.48	0.56	มาก
6. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	2.52	0.77	ปานกลาง	4.38	0.56	มาก
7. มีการจัดทำคู่มือในการนิเทศ	2.29	0.89	น้อย	4.39	0.55	มาก
8. จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม	2.34	0.87	น้อย	4.52	0.56	มากที่สุด
รวม	2.33	0.82	น้อย	4.45	0.56	มาก

จากตาราง 23 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อและอยู่ในระดับน้อย 7 ข้อ โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 6. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.52$) ข้อ 8. จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.34$) ข้อ 5. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.31$) ข้อ 1. มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ ($\bar{X} = 2.30$) ข้อ 2. มีคณะทำงานร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.30$) ข้อ 3. มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.29$) ข้อ 7. มีการจัดทำคู่มือในการนิเทศ ($\bar{X} = 2.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4. มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 2.25$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 4. มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.54$) ข้อ 8.จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.52$) ข้อ 3.มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.49$) ข้อ 5. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.48$) ข้อ 6. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.48$) ข้อ 1. มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ ($\bar{X} = 4.44$) และข้อ 7.มีการจัดทำคู่มือในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2. มีคณะทำงานร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.32$)

พูน ปณ ทิโต ชิว

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็น ขั้นตอน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน	2.00	0.92	น้อย	4.40	0.57	มาก
2. มีการตรวจสอบผู้รับการนิเทศให้อยู่ใน สภาพที่พร้อมจะรับการนิเทศติดตาม	2.38	0.86	น้อย	4.40	0.54	มาก
3. มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ทุกครั้ง	2.41	0.88	น้อย	4.45	0.54	มาก
4. มีการบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ ผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน	2.19	0.84	น้อย	4.50	0.56	มาก
5. ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจใน แบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการ พัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ	2.37	0.91	น้อย	4.50	0.56	มาก
6. มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศ ดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง	2.15	0.93	น้อย	4.43	0.65	มาก
7. บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหา ในการนิเทศ	2.26	0.91	น้อย	4.34	0.62	มาก
8. ใช้เวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ	2.27	0.91	น้อย	4.39	0.58	มาก
9. มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความ เข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ	2.29	0.94	น้อย	4.44	0.58	มาก
10. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ	2.32	0.87	น้อย	4.32	0.64	มาก
รวม	2.26	0.90	น้อย	4.42	0.58	มาก

จากตาราง 24 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการกำหนดเป้าหมาย

และแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.41$) ข้อ 2. มีการตรวจสอบผู้รับการนิเทศให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการนิเทศติดตาม ($\bar{X} = 2.38$) ข้อ 5. ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 2.37$) ข้อ 10. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.32$) ข้อ 9. มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ ($\bar{X} = 2.29$) ข้อ 8. ใช้เวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.27$) ข้อ 7. บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ ($\bar{X} = 2.26$) ข้อ 4. มีการบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.19$) ข้อ 6. มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 2.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.00$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4. มีการบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$) ข้อ 5. ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.50$) ข้อ 3. มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.45$) ข้อ 9. มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ ($\bar{X} = 4.44$) ข้อ 6. มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.43$) ข้อ 1. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$) ข้อ 2. มีการตรวจสอบผู้รับการนิเทศให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการนิเทศติดตาม ($\bar{X} = 4.40$) ข้อ 8. ใช้เวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.39$) ข้อ 7. บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.34$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 10. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.32$)

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ	2.18	0.80	น้อย	4.42	0.58	มาก
2. มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น	2.21	0.84	น้อย	4.47	0.56	มาก
3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศแบบสอนแนะ	2.37	0.82	น้อย	4.49	0.57	มาก
4. มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ	2.42	0.86	น้อย	4.52	0.55	มากที่สุด
5. มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม	2.42	0.86	น้อย	4.52	0.55	มากที่สุด
รวม	2.32	0.84	น้อย	4.48	0.56	มาก

จากตาราง 25 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4.มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.42$) ข้อ 5 มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.42$) ข้อ 3.มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.37$) ข้อ 2.มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น ($\bar{X} = 2.21$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1.มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.18$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ

มากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4. มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.52$) ข้อ 5 มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.52$) ข้อ 3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะที่ทำกรนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.49$) ข้อ 2. มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น ($\bar{X} = 4.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาตะวันออกเฉยงเหนือตอนล่าง ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ	2.19	0.84	น้อย	4.50	0.56	มาก
2. กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ	2.13	0.82	น้อย	4.44	0.57	มาก
3. มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	2.24	0.84	น้อย	4.42	0.66	มาก
4. ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง	2.25	0.83	น้อย	4.54	0.58	มากที่สุด
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	2.13	0.82	น้อย	4.44	0.57	มาก
6. ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป	2.42	0.86	น้อย	4.52	0.55	มากที่สุด
รวม	2.23	0.84	น้อย	4.48	0.58	มาก

จากตาราง 26 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 6. ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป ($\bar{X} = 2.42$) ข้อ 4. ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง ($\bar{X} = 2.25$) ข้อ 3. มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.24$) ข้อ 1. สังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ ($\bar{X} = 2.19$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ข้อ 2. กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ และข้อ 5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.13$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 4. ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง ($\bar{X} = 4.54$) ข้อ 6. ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป ($\bar{X} = 4.52$) ข้อ 1. สังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ ($\bar{X} = 4.50$) ข้อ 2. กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.44$) ข้อ 5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.44$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ข้อ 3. มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$)

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปรากฏผลดังตาราง 27 ถึงตาราง 30

จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) แสดงรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และระดับความต้องการจำเป็นราย องค์ประกอบ

องค์ประกอบการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา	D (สภาพปัจจุบัน)	I (สภาพที่พึงประสงค์)	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ	2.30	4.48	0.948	4
2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ	2.25	4.44	0.973	2
3. ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ	2.29	4.5	0.965	3
4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	2.16	4.47	1.069	1

จากตาราง 27 ชี้ว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะและองค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ตามลำดับ

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และระดับความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ

องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ	D (สภาพปัจจุบัน)	I (สภาพที่พึงประสงค์)	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ	2.30	4.44	0.930	5
2. มีคณะทำงานร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการ ในการพัฒนา	2.3	4.32	0.878	7
3. มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่างชัดเจน	2.29	4.49	0.961	2
4. มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับ ความสามารถของผู้รับการนิเทศ	2.25	4.54	1.018	1
5. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายใน การนิเทศอย่างชัดเจน	2.31	4.48	0.939	3
6. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	2.52	4.38	0.738	8
7. มีการจัดทำคู่มือในการนิเทศ	2.29	4.39	0.917	6
8. จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม	2.34	4.52	0.932	4

จากตาราง 28 ชี้ว่า ลำดับความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบ สอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจาก มากไปน้อย ได้แก่ 1) มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและ ระดับความสามารถของผู้รับการนิเทศ 2) มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่างชัดเจน

3) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการนิเทศอย่างชัดเจน 4) จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม 5) มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ 6) มีการจัดทำคู่มือในการนิเทศ 7) มีคณะทำงานร่วมกันกำหนด นโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา และ 8) มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และระดับความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ

องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและ แผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ	D (สภาพ ปัจจุบัน)	I (สภาพที่พึง ประสงค์)	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน	2.00	4.40	1.200	1
2. มีการตรวจสอบผู้รับการนิเทศให้อยู่ในสภาพที่ พร้อมจะรับการนิเทศติดตาม	2.38	4.40	0.849	9
3. มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง	2.41	4.45	0.846	10
4. มีการบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการ นิเทศอย่างชัดเจน	2.19	4.50	1.055	3
5. ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการ นิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับ การนิเทศ	2.37	4.5	0.899	7
6. มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือ ปฏิบัติจริง	2.15	4.43	1.060	2
7. บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ	2.26	4.34	0.920	6
8. ใช้เวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ	2.27	4.39	0.934	5
9. มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจ ของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ	2.29	4.44	0.939	4
10. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับ จากการนิเทศแบบสอนแนะ	2.32	4.32	0.862	8

จากตาราง 29 ชี้ว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน 2) มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง 3) มีการบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน 4) มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ 5) ให้ความสำคัญในการนิเทศอย่างเพียงพอ 6) บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ 7) ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนา ก่อนที่จะได้รับการนิเทศ 8) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ 9) มีการตรวจสอบผู้รับการนิเทศให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการนิเทศติดตามและ 10) มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และระดับความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ

องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ	D (สภาพ ปัจจุบัน)	I (สภาพที่พึง ประสงค์)	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ	2.18	4.42	1.028	1
2. มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น	2.21	4.47	1.023	2
3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศแบบสอนแนะ	2.37	4.49	0.895	3
4. มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ	2.42	4.52	0.868	4
5. มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม	2.42	4.52	0.868	4

จากตาราง 20 ชี้ว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ 2) มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น 3) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศแบบสอนแนะ 4) มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ และ มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย และมีความเหมาะสม ตามลำดับ

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และระดับความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ

องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	D (สภาพปัจจุบัน)	I (สภาพที่พึงประสงค์)	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. สังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ	2.19	4.50	1.055	3
2. กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ	2.13	4.44	1.085	2
3. มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	2.24	4.42	0.973	5
4. ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง	2.25	4.54	1.018	4

ตาราง 31 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผล การนิเทศแบบสอนแนะ	D (สภาพ ปัจจุบัน)	I (สภาพที่พึง ประสงค์)	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กัน ตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มี ความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับ การยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	2.13	4.44	1.085	1
6. ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการ นิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป	2.42	4.52	0.868	6

จากตาราง 31 ซึ่งว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ 3) สังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ 4) ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง 5) มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และ 6) ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป ตามลำดับ

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) จากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ 1.โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ จังหวัดอุบลราชธานี 2.โรงเรียนโยธินวิทยาคม จังหวัดยโสธร โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ผลการวิเคราะห์ที่ชี้ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มาเป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสาร สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 2 แห่ง ดังนี้

1.1 โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ จังหวัดอุบลราชธานี

โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ ตั้งอยู่เลขที่ 51 ถนนสถลมารค ตำบลวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี รหัสไปรษณีย์ 34190 สังกัดเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 เป็นโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียน โรงเรียน World Class School โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนหลักสูตรด้านทฤษฎี โรงเรียนวิถีพุทธ ปีการศึกษา 2561

1.2 โรงเรียนโยธินวิทยาคม จังหวัดยโสธร

โรงเรียนโยธินวิทยาคม ตั้งอยู่เลขที่ 53/4 ถนนแจ้งสนิท ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร รหัสไปรษณีย์ 35000 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียน โรงเรียน World Class School โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนหลักสูตรด้านทฤษฎี โรงเรียนวิถีพุทธ ปีการศึกษา 2561

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) จากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ 1 โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ จังหวัดอุบลราชธานี 2 โรงเรียนโยธินวิทยาคม จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) จากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สรุปผลปรากฏดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) จากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ 1. โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ จังหวัดอุบลราชธานี และ 2. โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จังหวัดยโสธร

ผลการศึกษาดูงาน สถานศึกษาที่มี ผลการปฏิบัติงานที่ดี เยี่ยม (Best Practice)	วิธีดำเนินงาน	โรงเรียนเทศบาลวารินวิชา ชาติ จังหวัดอุบลราชธานี	โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จังหวัดยโสธร	ความถี่
1. แนวทางการนิเทศ แบบสอนแนะ (Coaching) องค์ประกอบด้าน การเตรียมการก่อน การนิเทศแบบสอน แนะ(Coaching)	1.สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ - มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความ เชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ -มีคณะทำงานร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา	√	√	2
	2.ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา -มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับ ความสามารถของผู้รับการนิเทศ จุดเด่น จุดด้อย	√	√	2
	3.กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย -มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่างชัดเจน -มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	√	√	2
	4.จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก -มีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม	√	√	2

ตาราง 32 (ต่อ)

ผลการศึกษาดูงาน สถานศึกษาที่มี ผลการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice)	วิธีดำเนินงาน	โรงเรียนชุมชนบ้านนา ด่าง จังหวัดเลย	โรงเรียนราชประชานุ เคราะห์ 52 จังหวัดเลย	ความถี่
2. แนวทางการนิเทศ แบบสอนแนะ (Coaching) องค์ประกอบด้านการ กำหนดเป้าหมายและ	1. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน - มีปฏิทินการปฏิบัติงาน - มีการตรวจสอบผู้รับการนิเทศให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการนิเทศติดตาม - มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง	√	√	2
แผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบ สอนแนะ (Coaching)	2. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการ นิเทศ - มีการบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการ นิเทศอย่างชัดเจน - ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการ นิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนามาก่อนที่จะ ได้รับการนิเทศ	√	√	2
	3. สวัสดิวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ - มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือ ปฏิบัติจริง - บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ - ใช้เวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ - มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจ ของผู้รับการนิเทศเป็นระยะระยะ - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับ จากการนิเทศแบบสอนแนะ	√	√	2

ตาราง 32 (ต่อ)

ผลการศึกษาดูงาน สถานศึกษาที่มี ผลการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice)	วิธีดำเนินงาน	โรงเรียนชุมชนบ้านนา ด่าง จังหวัดเลย	โรงเรียนราชประชานุ เคราะห์ 52 จังหวัดเลย	ความถี่
3. แนวทางการนิเทศ แบบสอนแนะ (Coaching) องค์ประกอบด้านการ ดำเนินการ การนิเทศ แบบสอนแนะ (Coaching)	1.การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่าง เป็นระบบ - มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความ ร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ - มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอย ช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น	√	√	2
	2.การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการ นิเทศในขณะทำการนิเทศแบบสอนแนะ	√	√	2
	3.การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจใน การนิเทศ - มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่ หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ - มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่าง หลากหลายและมีความเหมาะสม	√	√	2
4. แนวทางการนิเทศ แบบสอนแนะ (Coaching) องค์ประกอบด้านการ ประเมินและติดตามผล การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	1.มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็น ระยะ - มีการสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความ เข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ - กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเอง ทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ - มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการ นิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	√	√	2

ตาราง 32 (ต่อ)

ผลการศึกษาดูงาน สถานศึกษาที่มี ผลการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice)	วิธีดำเนินงาน	โรงเรียนชุมชนบ้านนา ด่าง จังหวัดเลย	โรงเรียนราชประชานุ เคราะห์ 52 จังหวัดเลย	ความถี่
4. แนวทางการ นิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) องค์ประกอบด้าน การประเมินและ ติดตามผลการนิเทศ แบบสอนแนะ (Coaching) (ต่อ)	2.มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการ พัฒนาต่อไป - ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยแท้จริง - ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศ แบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป	√	√	2
	3.รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กัน ตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มี ความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการ ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	√	√	2

จากตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ผลการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่
ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 2 แห่ง ได้แก่

1. โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ จังหวัดอุบลราชธานี และ 2. โรงเรียนยโสธรพิทยาคม
จังหวัดยโสธรสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) องค์ประกอบด้านการเตรียมการ
ก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching)

1.1 สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

1.1.1 มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ

1.1.2 มีคณะทำงานร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงาน

โครงการในการพัฒนา

1.2 ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา

มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการนิเทศ จุดเด่น จุดด้อย

1.3 กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย

1.3.1 มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่างชัดเจน

1.3.2 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วน

เป็นปัจจุบัน

1.4 จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก

มีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม

2. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

2.1 วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน

2.1.1 มีปฏิทินการปฏิบัติงาน

2.1.2 มีการตรวจสอบผู้รับการนิเทศให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการนิเทศ

ติดตาม

2.1.3 มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง

2.2 สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ

2.2.1 มีการบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน

2.2.2 ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ

2.3 สาธิตวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ

2.3.1 มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง

2.3.2 บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ

2.3.3 ให้เวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ

2.3.4 มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ

ระยะ

2.3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ

3. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) องค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

3.1 การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ

- 3.1.1 มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอน
แนะ
- 3.1.2 มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น
- 3.2 การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะที่ทำการนิเทศแบบสอน
แนะ
- 3.3 การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ
- 3.3.1 มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอน
แนะ
- 3.3.2 มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม
4. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) องค์กรประกอบด้านการประเมินและ
ติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching)
- 4.1 มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ
- 4.1.1 มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ
- 4.1.2 กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบ
สอนแนะ
- 4.1.3 มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่อง
ในการปฏิบัติงาน
- 4.2 มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป
- 4.2.1 ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง
- 4.2.2 ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ใน
การปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป
- 4.3 รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือ
คณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 การยกร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบ
สอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

และการศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ มาจัดทำเป็น
 ร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แสดงรายละเอียดปรากฏดังตาราง 32

ตาราง 33 แสดงร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง		
องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	วิธีดำเนินงาน
1. องค์ประกอบด้าน การเตรียมการก่อน การนิเทศแบบสอน แนะ(Coaching)	1.1. สร้างทีมงานที่มี คุณภาพ	1.1.1 มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ 1.1.2 มีคณะทำงานร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการใน การพัฒนา
	1.2. ศึกษาข้อมูลสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา	1.2.1 มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับ ความสามารถของผู้รับการนิเทศ 1.2.2 ให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย สภาพปัญหา
	1.3. กำหนดจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมาย	1.3.1 มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่าง ชัดเจน 1.3.2 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็น ปัจจุบัน
	1.4. จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก	มีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม

ตาราง 33 (ต่อ)

ร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง		
องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	วิธีดำเนินงาน
2. องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	2.1 วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน	2.1.1 มีปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศ 2.1.2 มีการตรวจสอบผู้รับการนิเทศให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการนิเทศติดตาม 2.1.3 มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง
	2.2. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ	2.2.1 มีการบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน 2.2.2 ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนา ก่อนที่จะได้รับการนิเทศ
	2.3 สานิเทศวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ	2.3.1 มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง 2.3.2 บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ 2.3.3 ให้ความเวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ 2.3.4 มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะระยะ 2.3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ
3. องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	3.1 การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ	3.1.1 มีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ ประชุมวางแผนงาน ก่อนการนิเทศทุกครั้ง 3.1.2 มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ

ตาราง 33 (ต่อ)

<p>ร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง</p>		
องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	วิธีดำเนินงาน
<p>3. องค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) (ต่อ)</p>	<p>3.2 การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>3.2.1 มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น</p> <p>3.2.2 มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศแบบสอนแนะ</p>
	<p>3.3 การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ</p>	<p>3.3.1 มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ</p> <p>3.3.2 มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม</p>
<p>4. องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)</p>	<p>4.1 มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ</p>	<p>4.1.1 มีการสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ</p> <p>4.1.2 กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ</p> <p>4.1.3 มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน</p>
	<p>4.2 มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป</p>	<p>4.2.1 ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง</p> <p>4.2.2 ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป</p>
	<p>4.3 รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ</p>	<p>4.3.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4.3.2 เผยแพร่รายงานผลการนิเทศต่อสาธารณะ</p>

จากตาราง 33 แสดงร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีวิธีดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

1.1. สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

1.1.1 มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ

1.1.2 มีคณะทำงานร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงาน

โครงการในการพัฒนา

1.2 ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา

1.2.1 มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางาน

และระดับความสามารถของผู้รับการนิเทศ

1.2.2 ให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย สภาพปัญหา

1.3 กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย

1.3.1 มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศอย่างชัดเจน

1.3.2 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็น

ปัจจุบัน

1.4 จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก

มีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่าง

เหมาะสม

2. องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

2.1 วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน

2.1.1 มีปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศ

2.1.2 มีการตรวจสอบผู้รับการนิเทศให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการนิเทศ

ติดตาม

2.1.3 มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง

2.2. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ

2.2.1 มีการบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน

2.2.2 ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการ

พัฒนามาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ

2.3 สาธิตวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ

2.3.1 มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง

- 2.3.2 บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ
- 2.3.3 ใช้เวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ
- 2.3.4 มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ
- 2.3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ
3. องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)
- 3.1 การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ
- 3.1.1 มีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ ประชุม วางแผนงาน ก่อนการนิเทศ
- 3.1.2 มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ
- 3.2 การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2.1 มีการแนะนำหรือจัดให้มีที่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น
- 3.2.2 มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศแบบสอนแนะ
- 3.3 การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ
- 3.3.1 มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ
- 3.3.2 มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม
4. องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)
- 4.1 มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ
- 4.1.1 มีการสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ
- 4.1.2 กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ
- 4.1.3 มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน
- 4.2 มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป
- 4.2.1 ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง
- 4.2.2 ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป
- 4.3 รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ

4.3.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.3.2 เผยแพร่รายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชน

ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาระยะที่ 1 และข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและผลการปรับปรุงแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนจนได้แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา ฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา

1. หลักการและเหตุผล

งานบริหารการศึกษา มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา ดังนั้น ในการบริหารการศึกษาผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำงานสองอย่าง คือ งานบริหารและงานนิเทศ ซึ่งในปัจจุบันนี้ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศมากโดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาของตนเอง (อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552) การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (จริณธร นามวรรณ, 2549) การนิเทศการศึกษา เป็นปรัชญาในเรื่องการแสวงหาความจริง ความรู้ และคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา เป็นประชาธิปไตย ซึ่งได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การแบ่งปันร่วมงานและประสานงานกัน และมีความเชื่อมั่นในวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นเพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน จำเป็นต่อความเจริญของงานของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง เป็นการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน ทำให้ครูทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่นิเทศจะต้องดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือช่วยเหลือตนเองในการสอนได้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ (กาญจนา เรื่องมนตรี และจริณธร นามวรรณ, 2554) การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตร และเป็นไปตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สามารถบริหารจัดการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ

ความต้องการของชุมชนสังคม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน เกิดการประสานงาน และความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม วิชาชีพต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การนิเทศแบบสอนแนะ เป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบ รายบุคคลเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ปกติมักใช้กับผู้ที่มีความสามารถในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน (Blanchard และ Thacker, 2004) การนำแนวคิดกระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และการเรียนรู้แบบ ผสมผสาน (Blended Learning) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศ จึงช่วยพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการนิเทศ ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้สอนในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนตามเป้าหมายที่กำหนด ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้ เดียวกัน และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีการเกื้อกูลกันและกันอย่างเป็น มิตร โดยมีผู้สอนงาน (Coach) ซึ่งเป็นผู้รู้ที่เข้ามาส่งเสริมความรู้และฝึกฝนทักษะที่สัมพันธ์กับ เป้าหมายที่ผู้สอนต้องการพัฒนาก่อนการสอน ทำการสังเกตการสอน และกระตุ้นให้ครูผู้สอน วิเคราะห์และสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนของตนเองจนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ ตรงตามเป้าหมาย และมีพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้คอยสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจตลอดกระบวนการ จัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้สอนสามารถพัฒนาบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนิเทศในศตวรรษที่ 21 ยังต้องมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วย สนับสนุนให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการของผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ทางการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การเสนอแนะ แหล่งการเรียนรู้ และการนิเทศออนไลน์ ซึ่งช่วยทำให้ผู้นิเทศสามารถติดตามพัฒนาการของผู้สอนได้ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง กระบวนการนิเทศดังกล่าวข้างต้นจะช่วยพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด การประสานความร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอน อันจะนำไปสู่การพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภวรรณ สัจจพิบูล, 2560)

การจัดการศึกษาต้องถึนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478

กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ดังนั้น หน้าที่ในการจัด

การศึกษาของท้องถิ่นจึงได้ตกอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้มีการโอนโรงเรียนและทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลทั้งหมด หากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่เพียงพอ ก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพิ่มขึ้นและดำรงโรงเรียนประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง จากผลของพระราชบัญญัติดังกล่าว รัฐบาลสมัยนั้น จึงได้ตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2479 และเทศบาลได้รับโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการในครั้งนี้ เทศบาลได้รับโอนมาทั้งหมดคือ โรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สิน และครู โดยให้ครูโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล การโอนการศึกษาอยู่กับเทศบาลในระยษนั้นประสบปัญหาต่าง ๆ มาก งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนน้อย ทำให้การศึกษาของเทศบาลไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงได้มีการโอนการศึกษาของเทศบาลไปอยู่กับกระทรวงศึกษาอีกครั้งหนึ่ง พ.ศ. 2504 รัฐบาลจึงได้โอนการศึกษาในเขตเทศบาลไปให้เทศบาลรับผิดชอบอีกครั้งหนึ่งโดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้กระทรวงมหาดไทยควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในเขตเทศบาล ดังนั้น การจัดการศึกษาในเขตเทศบาลจึงอยู่ในการกำกับดูแลควบคุมของเทศบาลตลอดมาจนถึงทุกวันนี้ และประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิ์จัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ จัดส่งเสริมกีฬานันทนาการ กิจกรรมเยาวชน การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีนโยบายการจัดการศึกษา ท้องถิ่นด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐาน การศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภท การศึกษา นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา จัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

จากสรุปสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ, 2554) ได้สรุปว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ในท้องถิ่น ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิชาการ ไม่ค่อยมีวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ไม่ค่อยนำผลการนิเทศไปใช้ และการนิเทศไม่ค่อยสม่ำเสมอ ด้านงบประมาณ มีปัญหาพัสดุครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ ด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหาการขาดขวัญกำลังใจ มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารทั่วไป มีปัญหาเรื่องระบบข้อมูลสารสนเทศ ขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งต้องอาศัยคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถซึ่งต้องปรับเปลี่ยนไปตามความจำเป็น

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และจัดทำแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานด้านการนิเทศแบบสอนแนะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความมุ่งหมาย

2.1 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา

2.2 เพื่อเป็นข้อมูลสนเทศสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2.3 ได้แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แสดงรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching)

ตัวชี้วัด 1.1. สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

วิธีดำเนินการ

1. มีทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้
นิเทศ

2. มีคณะทำงานร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทิน
การปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา

ตัวชี้วัด 1.2. ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา

วิธีดำเนินการ

1. มีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ
พัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการนิเทศ



5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบ

สอนแนะ

3. องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching)

ตัวชี้วัด 3.1 การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ

วิธีดำเนินการ

1. มีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ ประชุม วางแผนงาน
2. มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศ

ก่อนการนิเทศทุกครั้ง

แบบสอนแนะ

ตัวชี้วัด 3.2 การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิธีดำเนินการ

1. มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น
2. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะที่ทำกร

นิเทศแบบสอนแนะ

ตัวชี้วัด 3.3 การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ

วิธีดำเนินการ

1. มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศ
2. มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย

แบบสอนแนะ

และมีความเหมาะสม

4. องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ

(Coaching)

ตัวชี้วัด 4.1 มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ

วิธีดำเนินการ

1. มีการสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการ
2. กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศ

นิเทศเป็นระยะ

แบบสอนแนะ

3. มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่อง

ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด 4.2 มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป

วิธีดำเนินการ

1. ติดตามการสอนแนะนำจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง
2. ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป

ตัวชี้วัด 4.3 รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะนำ

วิธีดำเนินการ

1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. เผยแพร่รายงานผลการนิเทศต่อสาธารณะ

4. กลไกการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยใช้หลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ในการบริหารจัดการ การดำเนินงานการจัดการศึกษาเรียนรวมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนเพื่อเตรียมการปฏิบัติ (Plan-P)

1.1 การวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะนำ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำเป็นต้องอาศัย การวางแผนกลยุทธ์ เนื่องด้วยการวางแผนกลยุทธ์จะมุ่งเน้นการคาดคะเนสภาพการณ์ในอนาคตและ หากกลยุทธ์กำกับ การทำงานขององค์การและเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การวางแผนกลยุทธ์มีขั้นตอน ดังนี้

1.1.1 การวิเคราะห์สภาพสถานศึกษา ครู บุคลากรและ หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษา ส่วนร่วมในการ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อที่จะทำให้รู้ว่าสถานศึกษามีจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) อะไรบ้าง

1.1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goal)

1.1.3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategies) ของการบริหารจัดการ การดำเนินงานการนิเทศการสอน ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับแผนงาน และกลยุทธ์ระดับโครงการ

1.2 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี

จากการวางแผนกลยุทธ์ สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำ การจัดทำแผนจะต้องนำกลยุทธ์ ระดับองค์การ ระดับแผนงาน และระดับโครงการ มากำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรม โดยการเขียนโครงการเชิงเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework) ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายระดับ แผนงาน (Program Goal) วัตถุประสงค์ระดับโครงการ (Project Purpose) ผลผลิต (Outputs) ทรัพยากรและกิจกรรม (Input and Activities) ตัวชี้วัดแสดงเวลา ปริมาณ คุณภาพ สถานที่ แหล่งข้อมูล การอ้างอิง ฐานคิดที่สำคัญในแผนปฏิบัติการ จะกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน และงบประมาณของทุกโครงการ มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผน อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do-D)

การปฏิบัติตามแผนเป็นการบริหารแผน แผนงาน หรือโครงการ ของแต่ละบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ บุคลากรในหน่วยงานต่างปฏิบัติ ภารกิจตามที่ได้เตรียมการหรือวางแผนล่วงหน้าไว้แล้วในงานที่ตนเองที่รับผิดชอบ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการดำเนินการจัดการศึกษาเรียนรวม ไปจัดการดำเนินการตามแผนที่ได้รับมอบหมายตาม แนวทาง โดยมีการประชุมหารือ เพื่อมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ ดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนงาน ตามตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การนิเทศการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องคอยส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก รวมทั้งการกำกับ ติดตามเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีการ นิเทศ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และคอยกำกับ ดูแล การดำเนินงาน มีการปรับปรุง แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผล (Check-C) การตรวจสอบ และประเมินผล เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการปฏิบัติเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไขวิธีการทำงานหรือปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เหมาะสม สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน การตรวจสอบและประเมินผล เป็นการหาข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนางาน กิจกรรมนี้จึงถือเป็นพื้นฐานของพัฒนางาน ถ้าทำงาน โดยไม่มุ่งหวังที่จะทำให้ดีขึ้นต่อไปก็ไม่ต้องตรวจสอบและประเมินผลให้เสียเวลา แต่ในวัฏจักรของ การทำงานต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้งานดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงต้องใช้ผลจากการ ตรวจสอบและประเมินเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานต่อ ๆ ไป

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน (Act-A)

การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน เป็นการปรับแก้ตามผลการตรวจสอบ และประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ถ้าผลการประเมินพบว่างานยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็ต้องเร่งรัดปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือใช้เวลาในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะสามารถทำงานที่คาดหวังไว้แล้วให้สำเร็จ แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ในการดำเนินงานต่อไปก็จะได้ปรับเปลี่ยนตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นจะได้เป็นการท้าทายผู้ปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถทำได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะงานที่ทำมาแล้วประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ผลจากการปฏิบัติในลักษณะนี้ก็จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลง พัฒนาไปในทางที่ดีที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การบริหารตามแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง แก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

แนวทางการนำไปใช้ ประกอบด้วย แนวทางในการปฏิบัติในระดับนโยบายและระดับผู้ปฏิบัติ ดังนี้

สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติในทุกโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาเรียนรวมไปในทิศทางที่ดีอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อม

1.1 การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ให้เกิดในตัวผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจนถึงขั้นสามารถนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม

1.2 พัฒนาตัวผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจในองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและวิธีการ

ดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1.3 ประเมินความพร้อมของสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.4 วางแผนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษา

2. การดำเนินงาน

2.1 จัดประชุมสัมมนาร่วมกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ให้มีการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2.2 จัดทำคู่มือการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อให้สถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

2.3 จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานตามการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2.4 แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2.5 ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตามปฏิทินปฏิบัติงาน

2.6 ประชุมสรุปงานการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ภายหลังจากการปฏิบัติงานตามโครงการ เพื่อพัฒนาปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น

3. การประเมินผล

3.1 วางกรอบการประเมิน

3.2 สร้างแบบประเมินตามองค์ประกอบที่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

3.3 ประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.4 แปลผลข้อมูล

3.5 ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

4. การรายงานผล

4.1 นำผลสะท้อนจากการประเมินไปปรับปรุง แก้ไข

4.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ

4.3 รายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบ

5. เจ็อนไขความสำเร็จ

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นกลไกหลักในการนำนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ควรมีภาวะผู้นำและบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

5.2 ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด โดยต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น และทักษะการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมทั้งทักษะการทำงานเป็นทีม

5.3 คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องได้รับการอบรมพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

5.4 สถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ในการพัฒนาการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีมาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดได้จริง

5.5 ปฏิบัติตามคู่มือและปฏิทินปฏิบัติงาน การดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

5.6 มีการนิเทศ กำกับ ติดตามงานการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

5.7 ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

5.8 ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานการดำเนินงานแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

3.2 ผลการประเมินแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้นำแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยนำส่งด้วยตนเองเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการและเหตุผล	4.88	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2. ความมุ่งหมาย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา						
3.1 องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 องค์ประกอบด้านการกำหนด เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3.4 องค์ประกอบด้านการประเมินและ ติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4. กลไกในการบริหารจัดการ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
โดยรวม	4.86	0.20	มากที่สุด	4.82	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 34 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

สรุปผล

สรุปผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.25$)

ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4.ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 2.16$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.48$) ข้อ 4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.47$) และข้อ 3. ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2.ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.44$)

2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ มีตัวชี้วัด คือ 1. สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ 2. ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ 3. กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย 2) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ มีตัวชี้วัด คือ 1. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน 2. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ 3. สาธิตวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ 3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ มีตัวชี้วัด คือ 1. การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ 2. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ และ 4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ มีตัวชี้วัด คือ 1. มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ 2. มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป 3. รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ ซึ่งผลการประเมินแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) และองค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) องค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) และองค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ และองค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพากร กิ่งมิ่งแธ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การสร้างองค์ความรู้ (2) การสร้างทีมงาน (3) การมีองค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ (4) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา (5) การวางแผนและเครื่องมือการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (2) การให้ ผู้รับการนิเทศประเมินการทำงานของตนเอง และ 3) การต่อยอดประสบการณ์ และองค์ประกอบที่ 3 การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การประเมินและสรุปผลการนิเทศ แบบสอนแนะ และ (2) การวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะครั้งต่อไป ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มากที่สุด คือ การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ รองลงมา คือ

การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ส่วนต่ำสุด คือ การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา และระดับความสามารถของผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง และองค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ และมีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย และมีความเหมาะสม ตามลำดับ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน และผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ สอดคล้องกับ สุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) มีการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ทีมงานหรือคณะทำงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ ร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา.ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และมีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2557) ได้เสนอว่า แนวทางพัฒนาด้านการเตรียมการนิเทศ มีดังนี้ มีการสร้างองค์ความรู้ สร้างทีมงาน องค์ประกอบของ

ทีมงานพัฒนาคุณภาพ การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการให้การ สอนแนะ และสร้างแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศ

2.2 องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบ สอนแนะ (Coaching) มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศ ติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือ ปฏิบัติจริง บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ ให้ความเวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะสอดคล้องกับกิตติ บุญปรุง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ (1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและกำหนดประเด็นพัฒนา (2) สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการ นิเทศแบบสอน (3) สร้างทีมงานพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ (4) จัดทำข้อมูลและสารสนเทศของ สถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการสอนแนะ และ (5) สร้างแผนการนิเทศและเครื่องมือ การนิเทศแบบสอนแนะ แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของ สถานศึกษา ด้านการดำเนินการสอนแนะประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ (1) จัดทำคู่มือการนิเทศ แบบสอนแนะ สำหรับครูคณิตศาสตร์ (2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครู คณิตศาสตร์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และ (3) ร่วมมือกันวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของ การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์

2.3 องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือ กับการนิเทศแบบสอนแนะ มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น การสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะที่ทำกรนิเทศ แบบสอนแนะ การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศ ที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะและมีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย และ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard และ Thacker (2004) การนำแนวคิด กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการ นิเทศ จึงช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) ได้ศึกษา เรื่อง การสอนแนะทาง ปัญญาเพื่อพัฒนาครู พบว่า การสอนแนะทางปัญญาเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการ พัฒนา

กระบวนการคิด ทำให้ผู้ได้รับการสอนนั้นมีวิธีการพัฒนาตนเองที่นำไปสู่การชี้แนะตนเอง อีกทั้งเป็นการสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้รับการสอนแนะ โดยช่วยให้ค้นพบว่าตนเองมีพลัง มีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง อีกทั้งเกิดความมั่นใจและความเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถที่จะคิดพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองได้ทำให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นมีความคงทนและเกิดความยั่งยืน ทั้งยังสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

2.4 องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ มีการสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการนิเทศแบบสอนแนะ มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและมีรายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ เผยแพร่ต่อสาธารณชน สอดคล้องกับจรรยา แต่งอ่อน (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกแบบ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร รองลงมา คือ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ผลศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสามารถถอดบทเรียนของสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ด้านการนิเทศการศึกษารวมไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน/ท้องถิ่น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดนิเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้

1.3 ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามขั้นตอนซึ่งจะนำไปสู่การนิเทศการสอนที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษา ในสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรวิจัยประสิทธิผลการนำแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ไปใช้

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ งามเดชะ. (2550). *การสอนงานปรึกษาและดูแล*. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส.
- กรมวิชาการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพ
วิชาการ (พว.).
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชาร์อักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ :
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการ
เรียนรู้*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- กิตติ บุญปรุง. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *การพัฒนาด้วยวิธีการ Coaching*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- จรรยา แดงอ่อน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
การสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). *การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการที่เลี้ยง
โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิพรรณ จาติเสถียร. (2557). *การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็ก
ปฐมวัย โดยใช้จิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*,
7(2), 28-35, กรกฎาคม-ธันวาคม.
- ณัฐนา สหุณิล. (2559). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิพากร กิ่งมิ่งแธ. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธรินธร นามวรรณ. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นันทน์ภูษณ์ น้อยเหลือ. (2549). *การติดตามผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือประสานใจสำหรับครูปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 3*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พัชรินทร์ วรดิถี. (2559). *สถานพลังประชารัฐ : การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ*. กรุงเทพฯ : กองวิชาการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

ระย้า คงขาว. (2557). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรรณิภา ไชยมาตย์. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2553). *การนิเทศการสอน : Supervision of Instruction*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

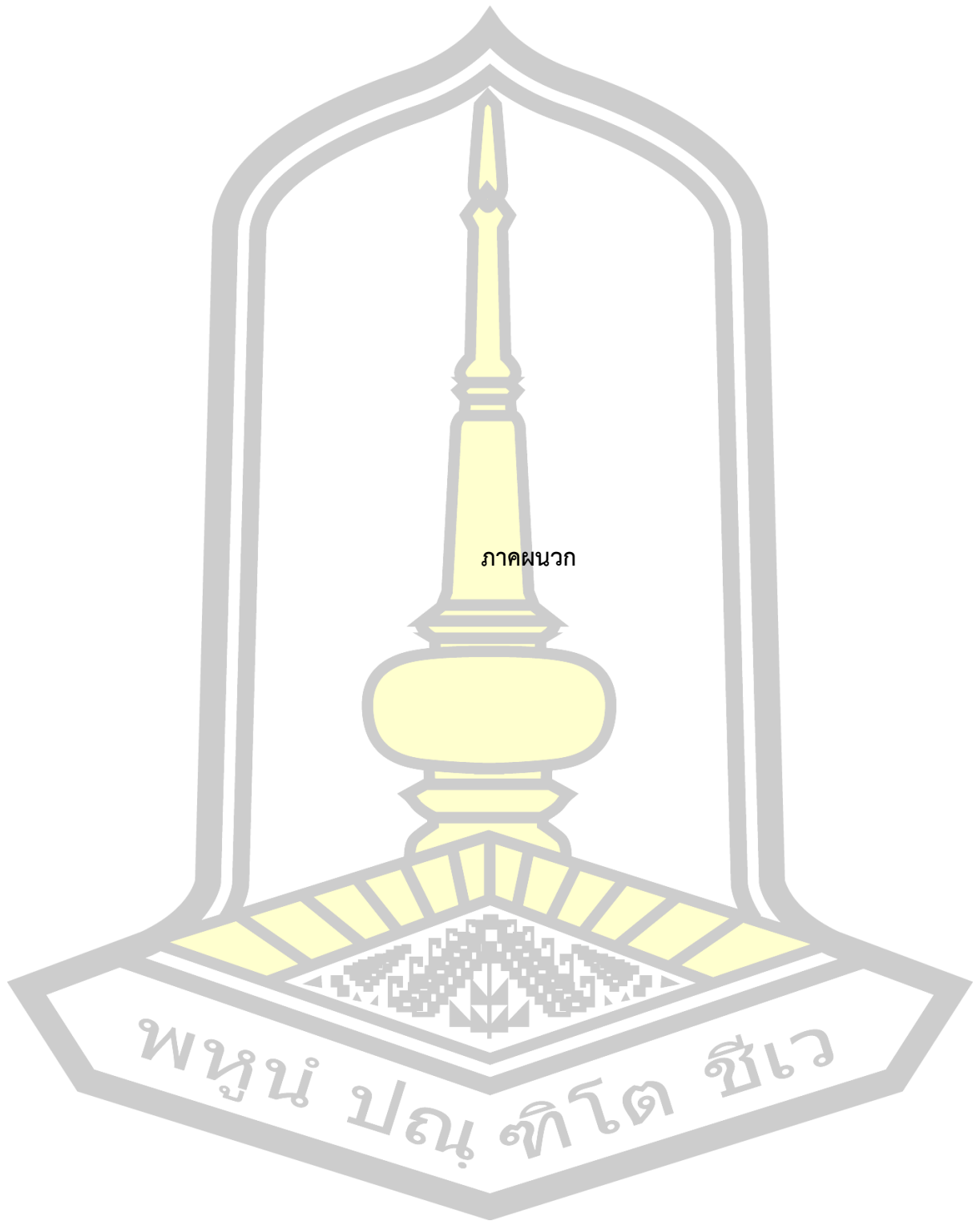
วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2546). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิชัย มานะพิมพ์. (2556). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2559). รายงานการวิจัยรูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิลา สงอาจันต์ และคณะ (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดตรัง. วารสารศรีนครินทร์วิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(20), 160-175.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Supervision Concepts for the Development of Learning Management Competencies in the 21st Century). วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 37(1), 203-222.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สงัด อุทรานันท์. (2538). พื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : วงเดือนการพิมพ์.
- สงัด อุทรานันท์. (2550). การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- สมิต สัจฉกร. (2547). เทคนิคการสอนงาน. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ : ธนาเพชร.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2548). สถิติประชากร. [ออนไลน์].
ได้จาก : http://www.dopa.go.th/index_3.htm. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 พฤษภาคม 2563].
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายโรงพิมพ์
กองกลาง สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). การนิเทศเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา.
กรุงเทพฯ : กรีนกรู๊ป.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534.
กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2555). กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. กรุงเทพฯ : สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

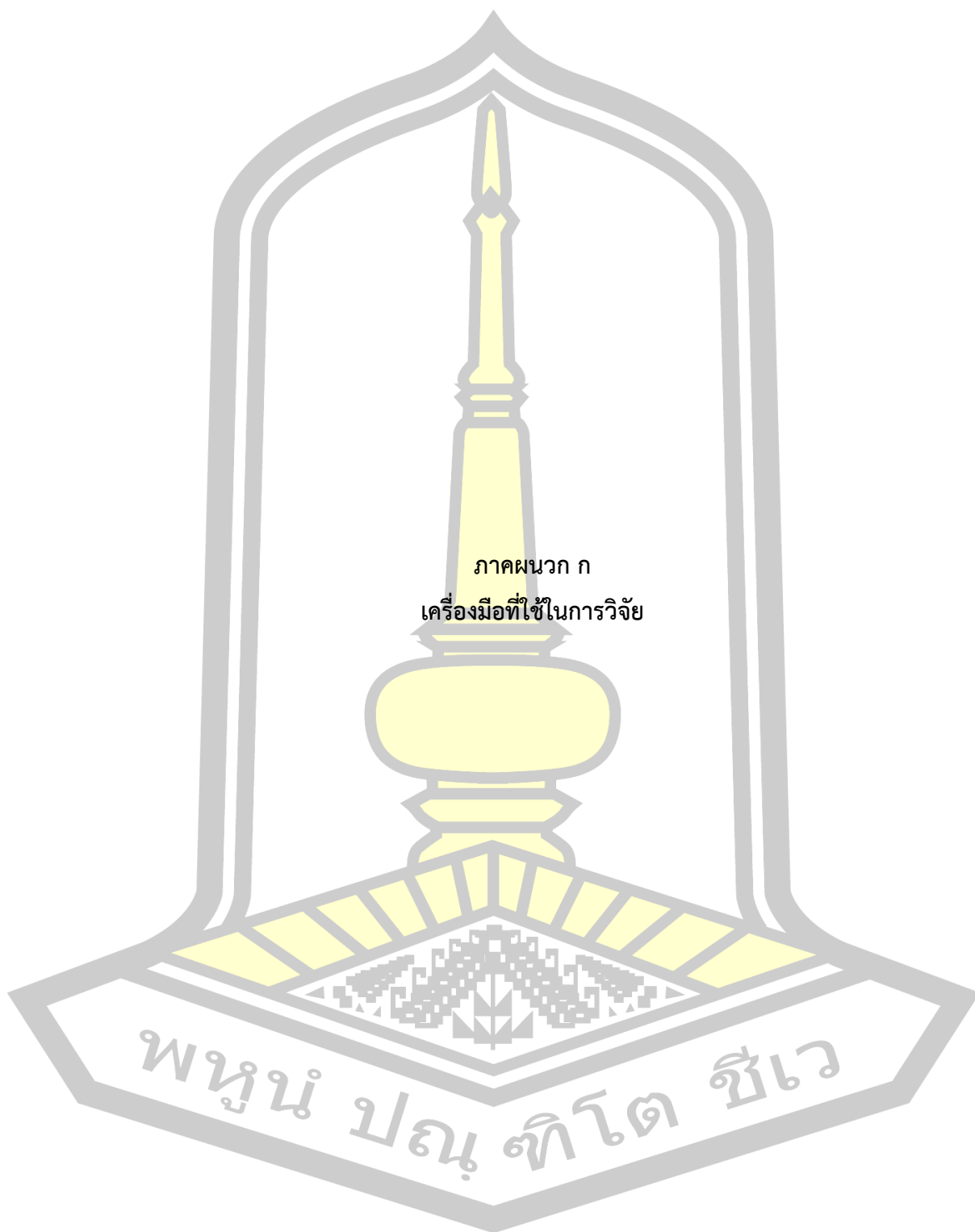
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2557). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียน : การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สำนักยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. (2555). *แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ระยะ 4 พ.ศ. 2557-2560*. กรุงเทพฯ : สำนักยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2562].
- Adams, H. and Dickey, F.G. (1953). *Basic principles of supervision*. New Delhi : Euroasia Publishing House.
- Baffour-Awuah, L. (2011). Supervision of Instruction in Public Primary Schools in Ghana : Teachers and Head Teachers Perspectives. *Journal of Education and Training Studies*, 5(2), 208–210, August.
- Blakely, C. and others. Effectiveness of School Counselor Supervision Trainees Utilizing the ASCA Model. *Dissertation Abstracts International*, 70(3), 84, November.
- Blanchard, P.N. and Thacker, W.J. (2004). *Effective Training System : System, Strategies and Practices*. 2nd ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Cornforth, S. and Claiborne, L.B. (2008). When Educational Supervision Meets Clinical Supervision: What Can we Learn From the Discrepancies?. *British Journal of Guidance and Counselling*, 36(2), 155-163.
- Glickman, C.D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. Boston : Allyn & Bacon.
- Glickman, D. (2010). *Supervisor and Instruction : A Developmental Approach*. 6th ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.

- Gold, R.H. and others. (1980). *Clinical Supervision*. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Goldhammer, R. and others. (1980). *Clinical Supervision : Special Methods for the Supervision of Teachers*. 2nd ed. New York : Halt, Rinehart and Winston.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw–Hill.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisor Behavior in Education*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Lazavsky, R. and Shimoni, A. (2006). The Components of On-Site Mentoring Contracts : Perceptions of Israeli Mentors and School Counseling Interns. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 28(4), 343-357, December.
- Linz, J.J. (1994). Presidential or Parliamentary Democracy: Does it Make a Difference? In *The Failure of Presidential Democracy* (J. Linz and A. Valenzuela, eds), pp.16-18. Baltimore, MD : The Johns Hopkins University Press.
- Mark, J.R. and Stoop, K. (1985). *Handbook of Educational Supervision: A Guide of The Practice*. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Mink, O.G., Owen, K.Q. and Mink, B.P. (1993). *Developing High-Performance People : The Art of Coaching*. The United Sates of America : Addison-Wesley Publishing.
- Palling, N.J. (2000). Supervisory Identity Development and Its Relationship to Supervisory Experience, Counseling Experience, and Training in Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 32(5), 1467-A, March.
- Ronnestad, M.H. and Skovholt, T.M. (1993). Supervision of beginning and advanced graduate students of counseling and psychotherapy. *Journal of Counseling & Development*, 71(4), 396–405.
- Vincent, B. (2004). *Coaching for Meaning : The Culture and Practice of Coaching and Team Building*. Great Britain : Palgrave Macmillan.
- Wiles, K. and Lovell, J.T. (1983). *Supervision for Better School*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.



ภาคผนวก

พหุ ประจักษ์ ชัยเว



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุจน์ ปณฺ ทิโต สีเว

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ในการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบ
สอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนล่าง แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนล่าง

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความรู้สึกท่านมากที่สุด เพื่อระบุ
ว่าสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพตำแหน่ง

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครู

2. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน

() ขนาดเล็ก

() ขนาดกลาง

() ขนาดใหญ่

() ขนาดใหญ่พิเศษ

แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)
 สำหรับงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)
 สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best practice) ด้านการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการการนิเทศแบบสอนแนะ แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
 ตำแหน่ง.....สถานศึกษา.....
 สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เวลา.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

1. ชื่อสถานศึกษา.....
 สังกัด.....
 สถานที่ตั้ง.....

2. ผลการปฏิบัติที่ภาคภูมิใจ / ผลงานดีเด่น

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

4. แนวทางพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ควรทำอย่างไรบ้าง

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลในครั้งนี้

นางพวงอ้อย ไชยดี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขา การบริหารและพัฒนการศึกษา

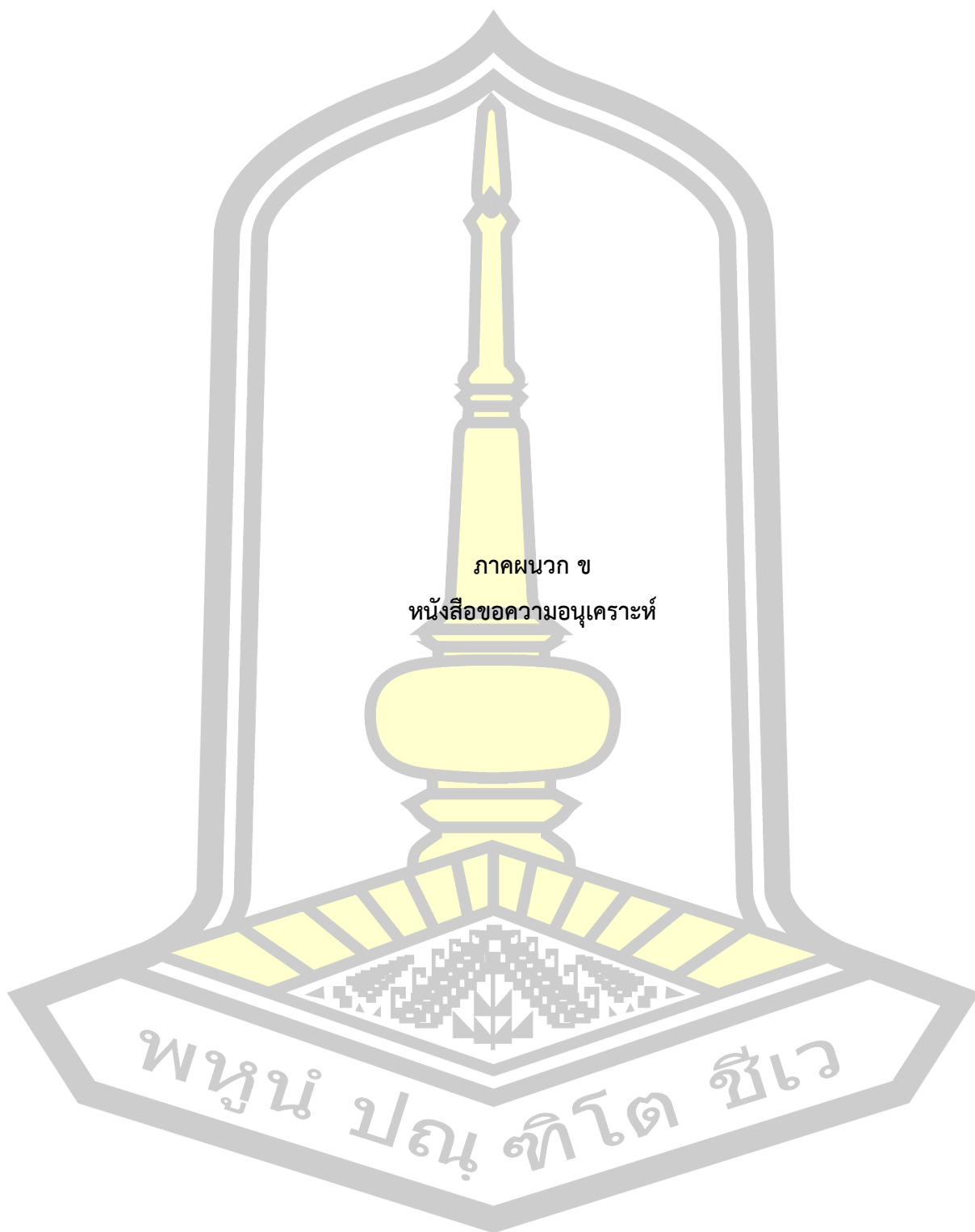
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)
 สำหรับงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)
 สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

- คำชี้แจง: 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาที่ปรากฏในเครื่องมือฉบับนี้ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่กำหนดมาให้ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับ ได้แก่
- 5 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ในการนิเทศแบบสอนแนะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ในการนิเทศแบบสอนแนะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ในการนิเทศแบบสอนแนะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ในการนิเทศแบบสอนแนะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ในการนิเทศแบบสอนแนะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. กรณีที่ท่านเห็นว่าควรมีองค์ประกอบ หรือตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบใดเพิ่มเติม กรุณาระบุในช่องขวามือสุด ท้ายรายการนั้น ๆ หรือหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

พหุ ประถมศึกษา

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)						
1. สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ						
2. ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา						
3. กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย						
4. จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก						
องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)						
1. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน						
2. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ						
3. สาธิตวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ						
องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)						
1. การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ						
2. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
3. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ						
องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)						
1. มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ						
2. มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป						
3. รายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะ						



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2) / ว 6892

วันที่ 13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พูน ปรนุ ทิโต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2) / ว 6892

วันที่ 13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พหุ อนุ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6892

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0832298539



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6892

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.พูนศักดิ์ วิเศษแก้ว

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0832298539



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6892

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์

เรียน นายติเรก ศรีวะโสภา

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0832298539



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2) / ว 6893 วันที่ 13 ธันวาคม 2562
เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์ ประถมศึกษา



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6893

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ธีรวัฒน์ เขี่ยมแสง

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0832298539, 09183132



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6893

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร. ณัฏฐชัย จันทร์พุ่ม

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0832298539, 09183132



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6893

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางวิภาพร อุปนิสากร

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0832298539, 09183132



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6893

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร. เพ็ญศรี บุญเดช

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0832298539, 09183132



ที่ อว 0605.5(2) / ว 1962

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

เรียน ดร.สราวุธ ทองปิ่น

ด้วย นางพวงอ้อย ไชยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โมทยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0918313732



ที่ อว 0605.5(2) / ว 1962

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

เรียน ดร.ชัชพล รวมธรรม

ด้วย นางพวงอ้อย ไซยดี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

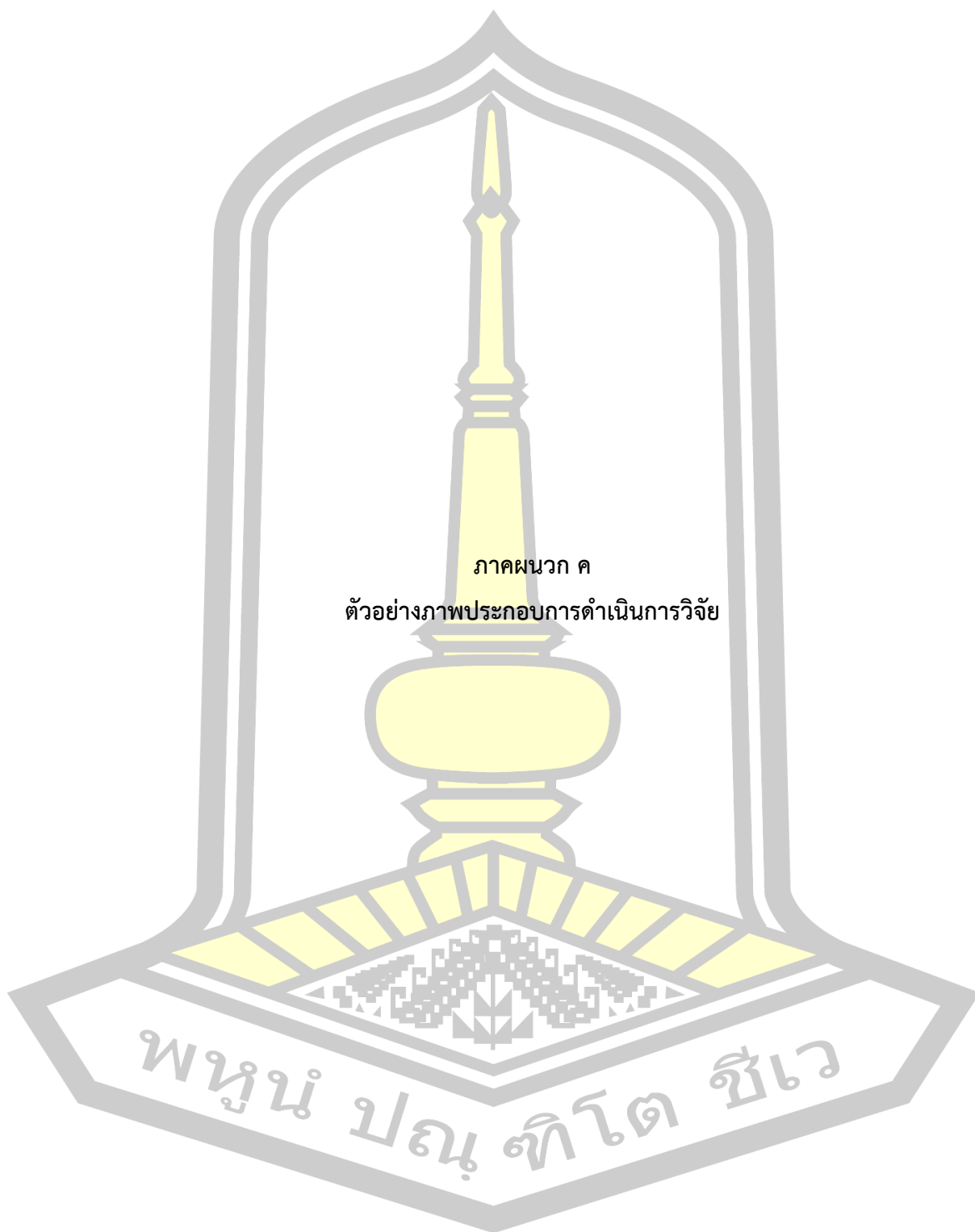
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0918313732



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินการวิจัย

พหุบัณฑิตยาลัย

ตัวอย่างภาพการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มี
ผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice)



ดร. ชัชพล รามธรรม
ผู้อำนวยการโรงเรียนยโสธรพิทยาคม
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



ดร. สราวุธ ทองปิ่น
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ
สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางพวงอ้อย ไชยดี
วันเกิด	วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2511
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 71/2 ถนนดำรงวิมลคุณ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร รหัสไปรษณีย์ 35000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาล 1 สุขวิทยากรตั้งตรงจิตร 15 สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองยโสธร ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร รหัสไปรษณีย์ 35000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2533 ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาลัยครูมหาสารคาม พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พวง อ้อย ไชยดี ชีวะ