



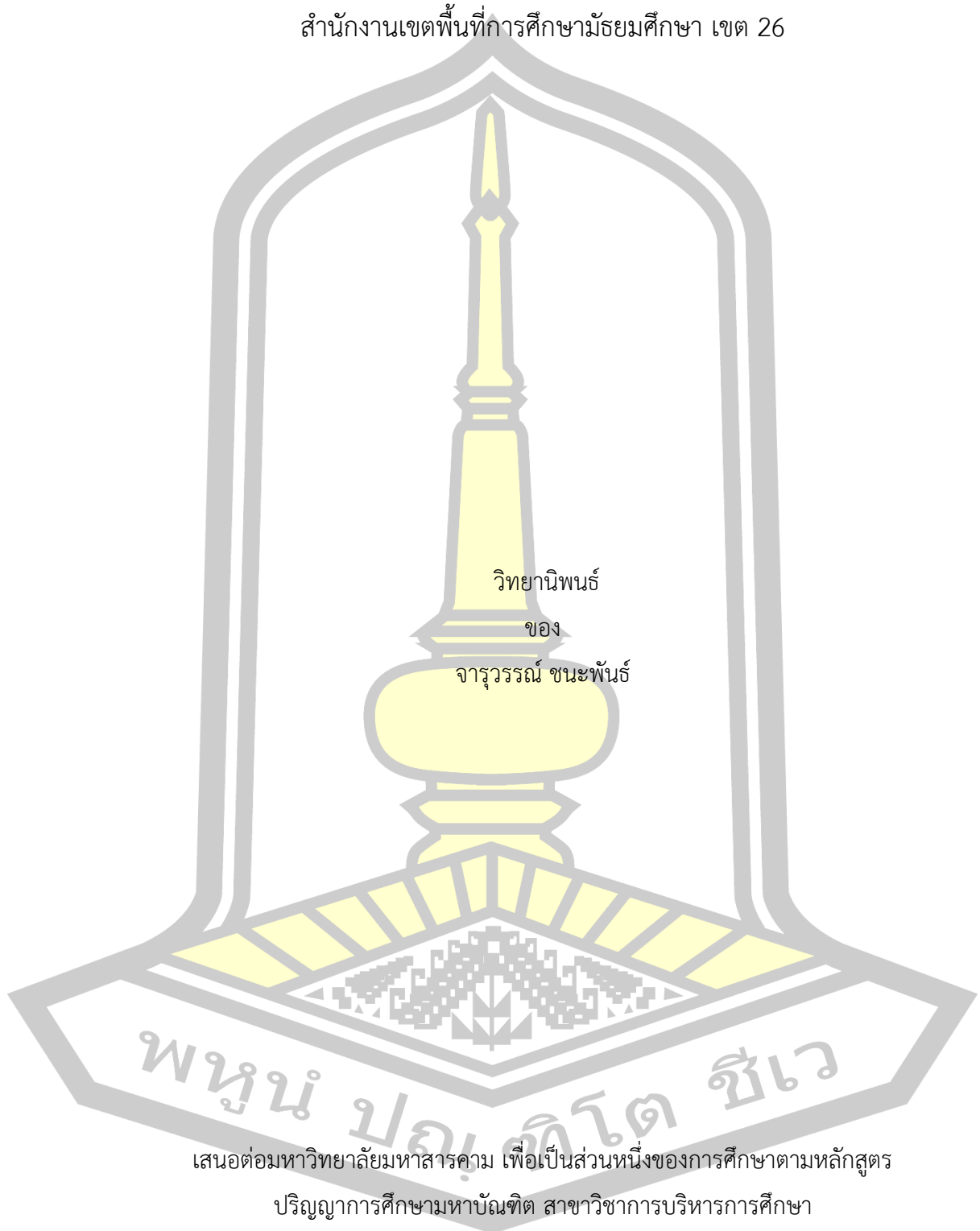
การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิทยานิพนธ์  
ของ  
จากรุวรรณ ชนะพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

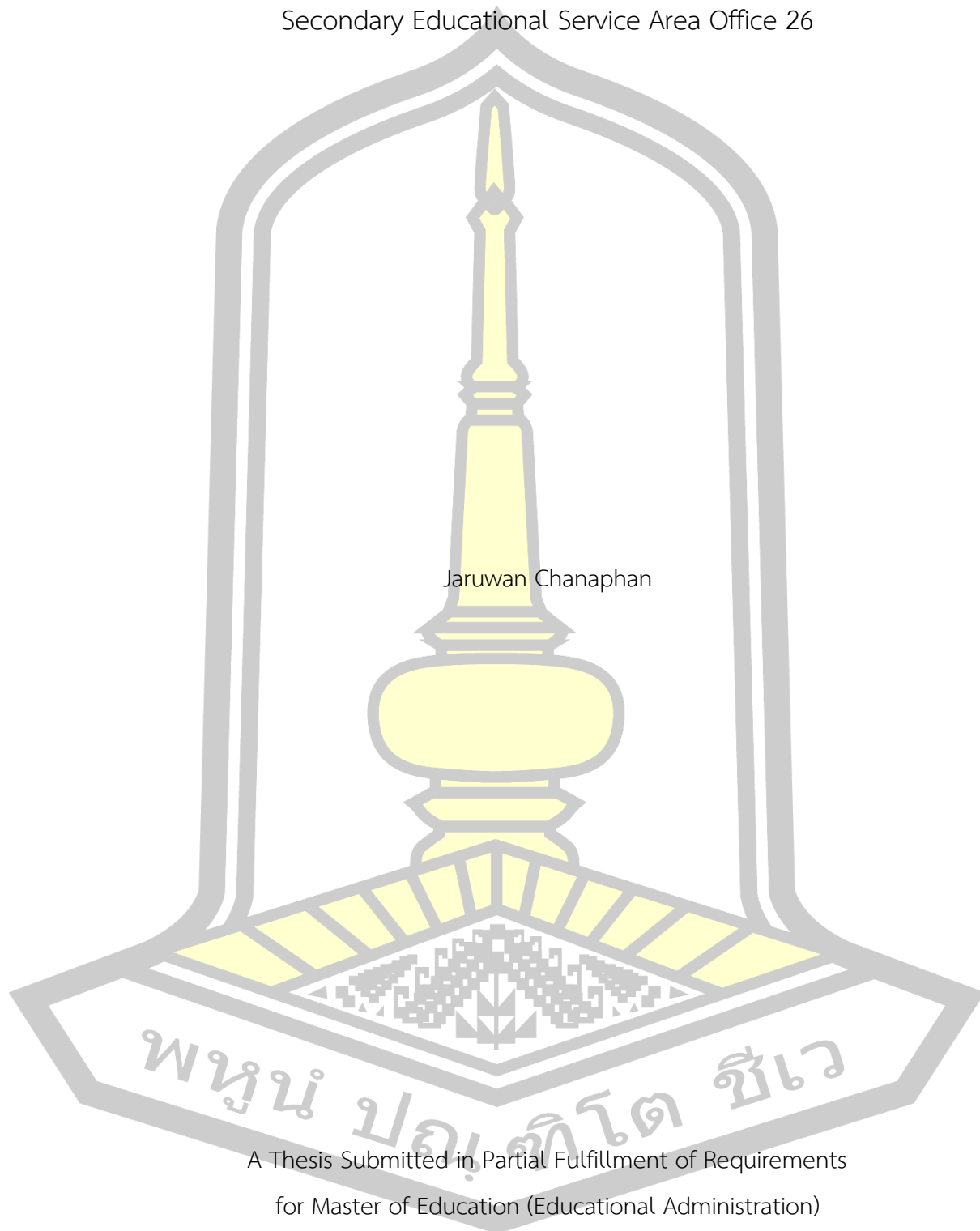
การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤศจิกายน 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing Guideline of Reflective Coaching Supervision in School Under  
Secondary Educational Service Area Office 26



Jaruwan Chanaphan

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

November 2018

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางจารุวรรณ ชนะพันธ์  
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ )

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อ. ดร. การินทร์ กิจระการ )

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ )

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ไพศาล วรรค้ำ )

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....  
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26		
<b>ผู้วิจัย</b>	จารุวรรณ ชนะพันธ์		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	อาจารย์ ดร. การันต์ กิจระการ		
<b>ปริญญา</b>	การศึกษามหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารการศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีการศึกษา</b>	2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมิน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 321 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ

ภายในสถานศึกษา 6) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน 7) การสะท้อนคิด 8) การอภิปรายร่วมกัน

2. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. แนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 5 การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และ องค์ประกอบที่ 6 กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการย่อย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนย่อยที่ 1 การเตรียมการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ขั้นตอนย่อยที่ 2 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน ขั้นตอนย่อยที่ 3 การสะท้อนคิด ขั้นตอนย่อยที่ 4 การอภิปรายร่วมกัน และขั้นตอนย่อยที่ 5 การทดสอบและติดตามผลการนิเทศ

คำสำคัญ : แนวทางการนิเทศภายใน, การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด



<b>TITLE</b>	Developing Guideline of Reflective Coaching Supervision in School Under Secondary Educational Service Area Office 26		
<b>AUTHOR</b>	Jaruwat Chanaphan		
<b>ADVISORS</b>	Karun Kidrakarn , D.B.A.		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>UNIVERSITY</b>	Maharakham University	<b>YEAR</b>	2018

### ABSTRACT

This research aimed at studying components of Reflective Coaching Supervision In School Under Secondary Educational Service Area Office 26, studying current conditions and desired conditions of Reflective Coaching Supervision and the guidelines for Reflective Coaching Supervision In School Under Secondary Educational Service Area Office 26. This research was divided into 3 stages In the first stage, the studying components of Reflective Coaching Supervision In School Under Secondary Educational Service Area Office 26 was conducted by 5 experts by evaluated form. The collected data were analyzed by means and standard deviation. In the second stage, current conditions and desired conditions were explored. The study sample include 321 school directors and teachers. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan table by stratified random sampling. The tools employed for this stage were the current conditions of Reflective Coaching Supervision questionnaire. The collected data were analyzed by means and standard deviation. In the final stage, Developing Guideline of Reflective Coaching Supervision In School Under Secondary Educational Service Area Office 26 was evaluated by 5 experts with evaluate form. The collected data were analyzed by means and standard deviation. The research results were as the following ;

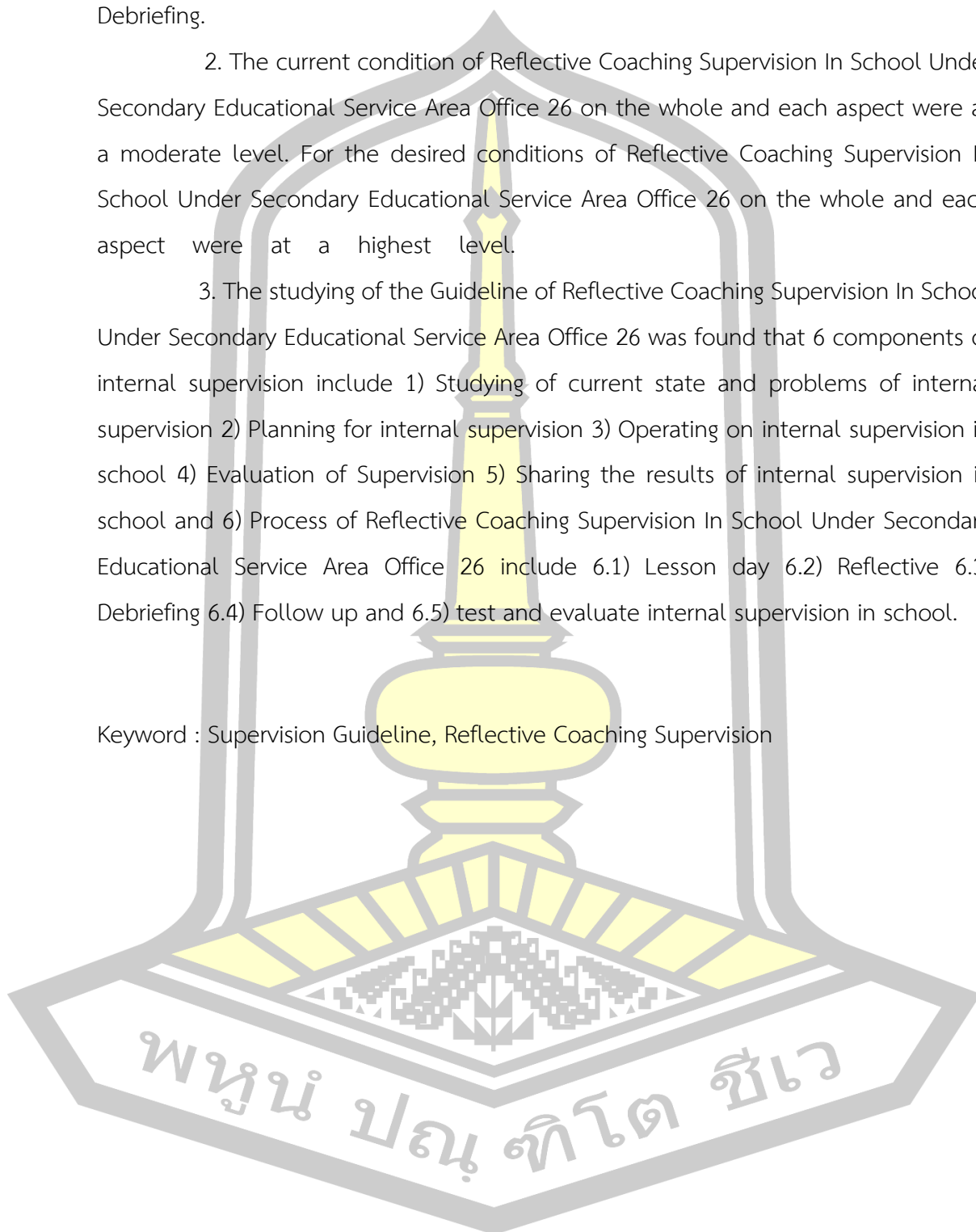
1. The components of Reflective Coaching Supervision include 9 components
  - 1) Studying of current state and problems of internal supervision
  - 2) Planning for internal supervision
  - 3) Operating on internal supervision in school
  - 4) Evaluation of Supervision

5) Sharing the results of internal supervision in school 6) Lesson day 7) Reflective 8) Debriefing.

2. The current condition of Reflective Coaching Supervision In School Under Secondary Educational Service Area Office 26 on the whole and each aspect were at a moderate level. For the desired conditions of Reflective Coaching Supervision In School Under Secondary Educational Service Area Office 26 on the whole and each aspect were at a highest level.

3. The studying of the Guideline of Reflective Coaching Supervision In School Under Secondary Educational Service Area Office 26 was found that 6 components of internal supervision include 1) Studying of current state and problems of internal supervision 2) Planning for internal supervision 3) Operating on internal supervision in school 4) Evaluation of Supervision 5) Sharing the results of internal supervision in school and 6) Process of Reflective Coaching Supervision In School Under Secondary Educational Service Area Office 26 include 6.1) Lesson day 6.2) Reflective 6.3) Debriefing 6.4) Follow up and 6.5) test and evaluate internal supervision in school.

Keyword : Supervision Guideline, Reflective Coaching Supervision





## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.การันต์ กิจระการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่สละเวลาในการแก้ไขข้อบกพร่องของ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบหลักสูตร ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารวรรณ นายประสิทธิ์ ชาญศิริ นางสาวเอมอร จันทนตรี และนางมณี ภาวภูตานนท์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ นายไพฑูล พรหมมากุล นายนิพนธ์ ยศดา นายไวรัช ตะวัน และนายอภิชาติ เข้มพิลา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินแนวทาง

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนร่องคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม และผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม ที่กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ของสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบ

ผู้วิจัยขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย จงดลบันดาลให้ทุกท่านมีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพใจที่เข้มแข็งเต็มเปี่ยมด้วยพลังแห่งความสุขในการดำเนินชีวิต

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบุพการี บุรพจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนสนับสนุนจนสำเร็จด้วยดี

จารุวรรณ ชนะพันธ์

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
บัญชีตาราง.....	ฉ
บัญชีภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบความคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	8
การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด.....	20
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
1. งานวิจัยในประเทศ.....	37
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	43

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	46
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	48
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	51
ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	60
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	109
สรุปผล .....	109
อภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะ .....	117
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	127
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ.....	145
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ .....	149
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	152
ภาคผนวก จ รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) .....	170
ประวัติผู้เขียน.....	173

## บัญชีตาราง

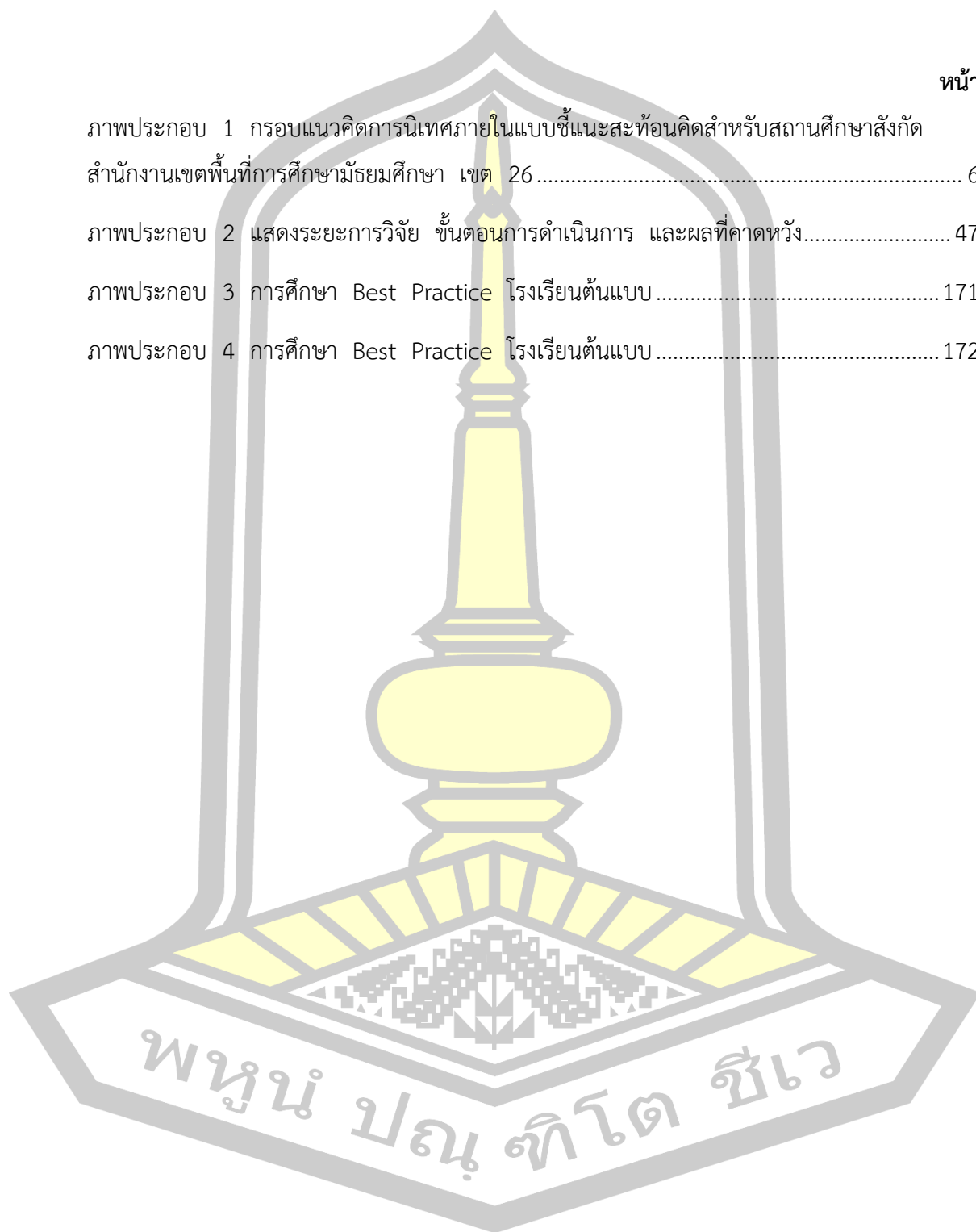
หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายใน สถานศึกษา .....	18
ตาราง 2 รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	52
ตาราง 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน.....	64
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้าน .....	65
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถาน ศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา .....	66
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ สถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	67
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ สถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา .....	69
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา .....	74
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายข้อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ สถานศึกษา ด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	76
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน แบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา .....	78
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	79
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบ ชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา .....	80
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน แบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา .....	82
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน แบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา .....	85
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน แบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา .....	86
ตาราง 16 องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	101
ตาราง 17 กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	106
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทาง การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	108

## บัญชีภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	6
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	47
ภาพประกอบ 3 การศึกษา Best Practice โรงเรียนต้นแบบ .....	171
ภาพประกอบ 4 การศึกษา Best Practice โรงเรียนต้นแบบ .....	172



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

กระบวนการที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังของประเทศคือ การศึกษา เพราะ การศึกษาหมายถึง ความเจริญงอกงาม กล่าวคือ การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้านคือ ด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546: 2) สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 80(3) กำหนดไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการศึกษาโดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2550: 4)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาคน มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ที่กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้มีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หมวด 4 มาตรา 22 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพและหมวด 6 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 5) การปฏิรูปการศึกษาได้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาออกเป็น 4 งานได้แก่ การบริหารงานวิชา การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรงซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ภาพรวมของการประเมินคุณภาพการศึกษากายนอกซึ่งจัดประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2558) ที่ได้ประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการประเมินพบว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 7,985 แห่งได้รับการรับรอง 5,690 แห่งและไม่ได้รับการรับรอง 2,295 แห่ง ซึ่งเหตุผลที่ทำให้สถานศึกษาเหล่านี้ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานเนื่องจากไม่ผ่านการประเมิน



ในตัวเองซึ่งพื้นฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนคือ มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) อยู่ในระดับต่ำ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554: 25) จากผลการประเมินสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยจะต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นคือ สถานศึกษา กล่าวคือ การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องพัฒนากระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้อมกันทั้ง 3 กระบวนการ คือ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยที่กระบวนการทั้งสามนี้ต้องประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ หากขาดกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต้อยลงไปได้โดยกระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้กระบวนการเรียนการสอนพัฒนาบรรลุจุดมุ่งหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 8) นั่นคือ กระบวนการบริหารเป็นการบริหารจัดการวางตัวบุคลากรให้ทำงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรจัดการเรียนการสอนวัดและประเมินผล ส่วนกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยการจัดการนิเทศอย่างเป็นระบบและกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการรับรู้ของสถานศึกษาจะประกอบไปด้วยปัจจัยที่หลากหลาย องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งก็คือ กระบวนการ “การนิเทศภายในสถานศึกษา” ซึ่งเป็นกลไกของการเข้าไปให้ความช่วยเหลือควบคุมกำกับติดตามให้การปฏิรูปการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาก้าวไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องคิดทบทวนและแสวงหาแนวทางการพัฒนาโดยใช้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นยุทธศาสตร์สำคัญควบคู่ไปกับการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีผู้ศึกษาวิธีและเทคนิคการสอนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากวิธีการคิดวิเคราะห์มีการปฏิบัติตามหลักการเป็นขั้นตอนอย่างมีระบบและมีความสำคัญอย่างยิ่งอีกทั้งทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นทักษะของการนำไปปรับแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีการกำหนดไว้ว่าผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ต้องเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดจึงต้องมีการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว ประกอบกับจากการสรุปรายงานโครงการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้สรุปสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไม่เป็นระบบและไม่ได้มาตรฐาน และจากการรายงานผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2557 เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาของกลุ่มงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 พบว่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า



ระดับประเทศทุกกลุ่มสาระจากสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เป็นระบบไม่ได้มาตรฐานและผลผลิตการศึกษาที่ผ่านมาคือคุณภาพผู้เรียนอยู่ในขั้นที่ต้องปรับปรุงการนิเทศภายในเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้การนิเทศภายในจึงเป็นยุทธวิธีที่ผู้เกี่ยวข้องควรหาแนวทางดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กลุ่มนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26, 2557: 11)

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดเป็นนวัตกรรมการนิเทศแนวใหม่ที่ยอมรับและนำมาเป็นเครื่องมือช่วยให้ครูผู้สอนได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้นิเทศได้ค้นพบศักยภาพของตนเองในการทำงาน ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในและประโยชน์ที่จะได้รับจึงมุ่งที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการบริหารจัดการ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นและยังเป็นข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษานำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นอย่างไร
3. แนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพิจารณาหาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาบทความเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้

1.1 การนิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 100) 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาและ 5) ด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2 เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด จากการวิเคราะห์เอกสารและดำเนินการวิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดออกเป็น 3 ขั้นตอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 112) ได้แก่

1.2.1 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน (Lesson Day) ผู้นิเทศศึกษาชั้นเรียนโดยการสังเกตการสอน และกำหนดประเด็นที่ได้จากการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อนำสู่การสะท้อนคิด

1.2.2 การสะท้อนคิด (Reflective) นำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอน และประเด็นที่เป็นข้อสงสัยแล้วใช้คำถามในการกระตุ้นตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการเรียนการสอนของตนเอง โดยสะท้อนถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและเห็นถึงจุดที่ตนเองทำได้

1.2.3 การอภิปรายร่วมกัน (Debriefing) ทั้งสองฝ่ายเขียนบรรยายประเด็นที่ได้จากการสะท้อนคิด มาพูดคุย ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการในครั้งต่อไป

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

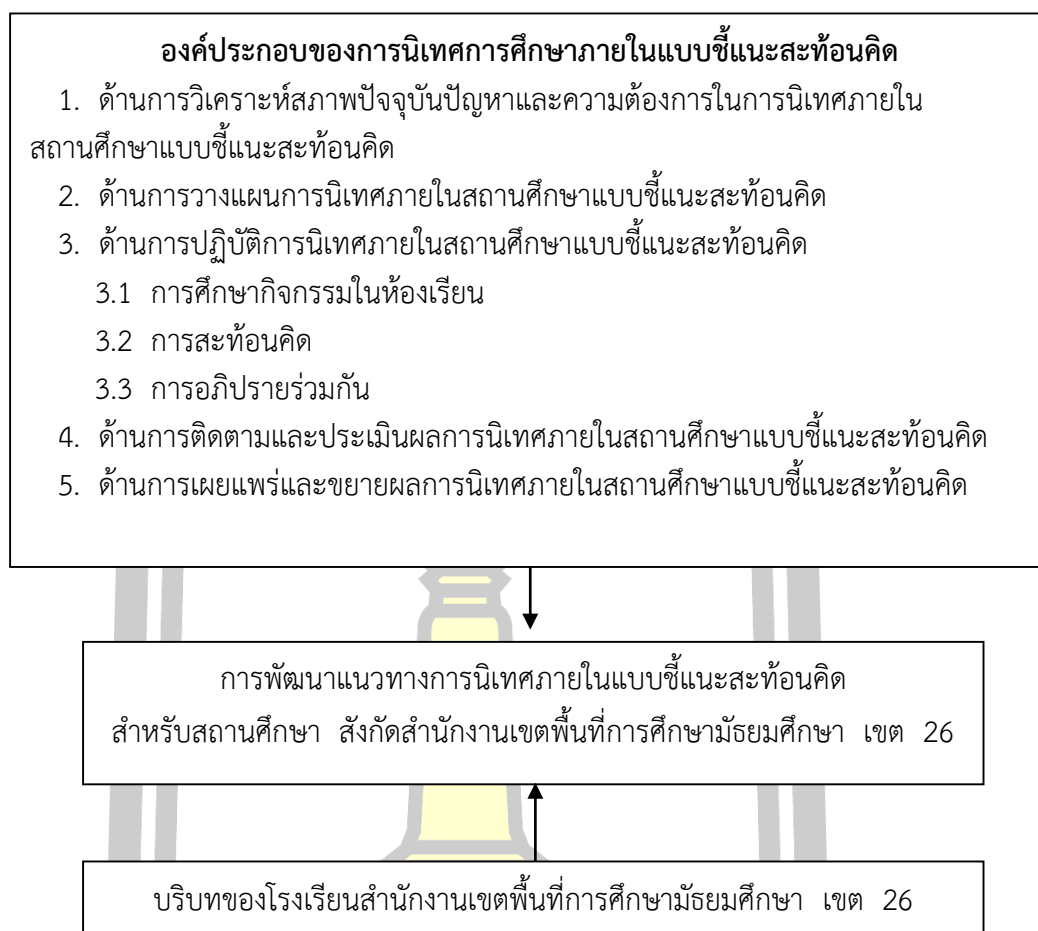
2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 1,830 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำนวน 321 คน

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีหน้าที่ประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด (โดยประเมินความสอดคล้อง/ ความเป็นไปได้) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

### กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีเอกสารการนิเทศภายในสถานศึกษาจาก นักวิชาการ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2554); ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (2556); สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2553); อารมณ ชนวนจิตร (2551); พรศรี อุชี (2555); วิชรา เล่าเรียนดี (2553); สามารถ ทิมนาค (2553) มีขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้าน การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้าน การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาและ 5) ด้านการเผยแพร่และขยายผลการ นิเทศภายในสถานศึกษาและเทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 112) เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษากิจกรรมใน ห้องเรียน (Lesson Day) ผู้นิเทศศึกษาชั้นเรียนโดยการสังเกตการสอน และกำหนดประเด็นที่ได้ จากการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อนำสู่การสะท้อนคิด 2) การสะท้อนคิด (Reflective) นำ ประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอน และประเด็นที่เป็นข้อสงสัยแล้วใช้คำถามในการ กระตุ้นตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการเรียนการสอนของตนเอง โดยสะท้อนถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและเห็นถึงจุดที่ตนเองทำได้ และ 3) การอภิปรายร่วมกัน (Debriefing) ทั้งสองฝ่ายเขียนบรรยายประเด็นที่ได้จากการสะท้อนคิด มาพูดคุย ร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการในครั้งต่อไปดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด หมายถึง กระบวนการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับการนิเทศ การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.2 การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด หมายถึง การสร้างความตระหนักให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรเพื่อให้เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมระบบการนิเทศและการสร้างสื่อเครื่องมือนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการนิเทศ

1.3 การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด หมายถึง วิธีการพัฒนาสรรณะในการทำงานของบุคคลโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือ การช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และได้อบรมมาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1.3.1 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน หมายถึง ผู้นิเทศศึกษาชั้นเรียนโดยการสังเกตการสอน และกำหนดประเด็นที่ได้จากการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อนำสู่การสะท้อนคิด

1.3.2 การสะท้อนคิด หมายถึง การนำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอนและประเด็นที่เป็นข้อสงสัยแล้วใช้คำถามในการกระตุ้นตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการเรียนการสอนของตนเอง โดยสะท้อนถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและเห็นถึงจุดที่ตนเองทำได้

1.3.3 การอภิปรายร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ทั้งสองฝ่ายเขียนบรรยายประเด็นที่ได้จากการสะท้อนคิด มาพูดคุย ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการในครั้งต่อไป

1.4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด หมายถึง ผู้นิเทศดำเนินการติดตามผลจากการสะท้อนคิดและอภิปรายเพื่อหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้เห็นถึงการพัฒนาของผู้รับการนิเทศ

1.5 การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด หมายถึง การถอดบทเรียนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยประกาศเชิดชูเกียรติ สถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จและทำการเผยแพร่มีการประกวดนวัตกรรมสังเคราะห์นวัตกรรมเผยแพร่นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบความสำเร็จ

2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

3. ผู้นิเทศ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ทำหน้าที่ผู้นิเทศ

4. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่เปิดสอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 35 โรงเรียน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อให้เข้าใจเรื่องที่จะศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอหลักการแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.3 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.4 การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.5 การสังเคราะห์การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด
  - 2.1 ความหมายการชี้แนะสะท้อนคิด
  - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด
  - 2.3 กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด
  - 2.4 องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. ความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษา  
การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการและระบบการประกันคุณภาพที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการนิเทศจะสะท้อนการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยอันจะเป็นการช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2545: 20) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาคือ การปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาและสัมฤทธิ์

ผลทางการเรียนการสอนของนักเรียน การนิเทศภายในเป็นระบบหนึ่งของระบบการจัดและบริหาร การศึกษาเป็นกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นการชี้แนะการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือ กับครูรวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาความต้องการควบคุมความสำเร็จตามเป้าหมายของ การจัดการศึกษาคือ คุณภาพของผู้เรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 16) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไป ตามเป้าหมายของการศึกษา

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2547: 22) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการของการทำงานกับครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อให้ประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องใช้ความรู้ของการจัดการภาวะผู้นำการสื่อความหมายและ หลักการสอนในขณะที่เขาทำงานกับครูในชั้นเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอนโดยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน

รัตนภรณ์ วามะสุรีย์ (2550: 2) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ความร่วมมือกันของบุคลากรภายใน สถานศึกษาในอันที่จะปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อ คุณภาพของนักเรียน

วัชรวิลา เล่าเรียนดี (2550: 120) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็น กระบวนการนิเทศการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการใน โรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนคณะครูและบุคลากรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

สุรศักดิ์ ศิริ (2550: 21) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่าคือ การให้ คำแนะนำเสนอแนะสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนหรือบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้ครูภายใน สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตรจนเกิดประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนด้วยกระบวนการ ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของครูและการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551: 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศภายใน สถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วย ผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ ครูแกนนำ ดำเนินการโดยใช้ภาวะ ผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐาน การศึกษา

พัชรี ศานติอาวรณ์ (2552: 12) กล่าวไว้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาคือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาโดยการระดมสรรพกำลังสนับสนุนการ ดำเนินงานเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมาย ของหลักสูตร

รัตนา นครเทพ (2552: 15) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูปรับปรุงพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานการสอนโดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

โสภณ ทองจิตร (2553: 71) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา สนับสนุนแนะนำซึ่งกันและกันในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของครูเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

Spears (1967: 10) กล่าวว่าการนิเทศภายในหมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูโดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครูและมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูให้ช่วยเหลือตนเองได้

Harris (1985: 9) กล่าวว่าการนิเทศภายใน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคลากรหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุง การดำเนินงานการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ

จากแนวคิดที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ข้างต้นสรุปความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ดังนี้ คือ การทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในการชี้แนะแนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน

## 2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสถานศึกษาจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเพราะจุดมุ่งหมายจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นแนวทางในการทำงานซึ่งจะช่วยให้การนิเทศบรรลุผล ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545: 25-31) ได้กล่าวถึงมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยให้ครูอาจารย์ทราบสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารและวิชาการ เช่น การกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือการเรียนการสอนหรือนวัตกรรม การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมขององค์การ เพื่อให้ครูอาจารย์สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กได้ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered) เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้สอนเพื่อมุ่งให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันอย่างดีภายในระบบงานของสถานศึกษาและเพื่อควบคุมมาตรฐานและพัฒนางานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) ในปัจจุบันกลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหาร



และการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 (2557: 8) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปรับปรุงตนเองทั้งด้านการสอนบุคลิกภาพสร้างขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ศิริกาญจนา เหมือนชาติ (2556: 17) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้นและช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยครูในการจัดหาและเลือกสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอนและช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อสร้างลักษณะการเป็นผู้นำให้แก่ครูโดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้ช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตนเอง เพื่อให้ครูมีความรู้สึกว่าได้บรรลุผลสำเร็จมีความอบอุ่นใจปลอดภัยและมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรหรือเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนช่วยให้ชุมชนเข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียนปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน

Brigg และ Joseph (1952: 35) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ 4 ประการ คือ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางอาชีพ เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมแนะนำครูและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

Adams และ Frank (1966: 23-24) ได้กล่าวว่าความมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้ คือ เพื่อช่วยให้ครูรู้จักคิดค้นวิธีทำงานด้วยตนเอง สามารถที่จะนำตนเองและตัดสินใจปัญหาของตนเองได้ เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจในอาชีพ เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ และสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการของการศึกษา

สรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการช่วยเหลือประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปรับปรุงตนเอง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

### 3. หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายแต่ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยหลักการในการดำเนินงานเพื่อไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งมีนักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

วีระชาย กำเนิดมณี (2546: 5) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู โดยใช้

หลักการปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ธีรศักดิ์ เลื่อยโรสง (2550: 2) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษานั้นจะต้องดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบโดยกิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู มีการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงานพร้อมทั้งสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2551: 47) ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายใน สถานศึกษาไว้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะร่วมมือกันกับครูผู้สอน ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการจัดการศึกษาและเน้นความเป็นประชาธิปไตย มากกว่าการใช้อำนาจหรือเผด็จการ โดยมีหลักการว่าผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้นำประชาธิปไตย คำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรซึ่งอาศัยการประสานความคิดใช้กระบวนการกลุ่มร่วมมือกัน แก้ปัญหา โดยใช้หลักเหตุผลความจริง การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและต้องอาศัย หลักปรัชญาการศึกษาและหลักการประเมินผลโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทั้งนี้ต้องมีความยืดหยุ่น ให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการเรียนการสอนและสอดคล้องกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจ หลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนในกระบวนการนิเทศ จะต้องดำเนินการให้ควบคู่กับการบริหารงานภายในสถานศึกษาต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานและ ยึดหลักการดำเนินงานที่สร้างสรรค์สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

#### 4. การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

##### 4.1 แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษากับครูในสถานศึกษาในการที่จะแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งต้องมีแนวทางดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมี นักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

สมลักษณ์ พรหมมีเนตร (2555: 33) ได้กล่าวถึงแนวทางการดำเนินงาน การนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกิจกรรมที่อยู่ภายใต้โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555: SP2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบนิเทศที่ส่งผลต่อ การยกระดับคุณภาพการศึกษาเมื่อเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติก็เกิด การเปลี่ยนแปลงทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนแสดงหาทางออกโลกต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้นทำให้เกิด แนวคิดที่จำเป็นสำหรับการนิเทศยุคใหม่คือ 1) เป้าหมายระบบการนิเทศอยู่ที่ผู้เรียนโดยเราต้อง เปลี่ยนมุมมองและปฏิบัติต่อผู้เรียนใหม่ครูต้องเชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคนมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและ ปฏิบัติทุกอย่างมุ่งประโยชน์สูงสุดของนักเรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรต้องมีคุณภาพ 3) การวิจัย พัฒนาการเรียนรู้โดยต้องสามารถออกแบบหลักสูตรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ 4) การสอนแนะ

เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับตัวผู้รับการนิเทศมีการสร้างแรงบันดาลใจและเติมเต็มศักยภาพเป็น ผู้เชี่ยวชาญคอยแนะนำสนับสนุนหรือแสวงหาทรัพยากรและมีการสร้างเครือข่าย 5) ระบบการ นิเทศต้องมีงาน/โครงการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน 6) การวิจัยและ พัฒนาการเรียนการสอน 7) การเรียนรู้หน้าที่ร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา นอกจากนี้การนิเทศควรใช้การวิจัยเป็นฐานต้องเริ่มด้วยการวิเคราะห์ ปัญหา (Identify) ตามความต้องการและความจำเป็น โดยปัญหาได้มาจากการวิเคราะห์จาก ระดับมาตรฐานที่ต้องการ (สภาพที่พึงประสงค์/คาดหวัง) และระดับสภาพที่เกิดขึ้นซึ่งก็จะพบ ประเด็นปัญหาว่าปัญหานั้นอยู่ในระดับเชิงขัดข้องเชิงป้องกันหรือเชิงพัฒนา

สรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาซึ่งจะช่วยแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้การเรียน การสอนบรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมบริหารเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับคุณครูและ นักเรียนจึงย่อมทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าบุคลากรภายนอก การนิเทศภายในสถานศึกษา จะสนองตอบความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมที่สุด

#### 4.2 ขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นมาก ในสถานศึกษาซึ่งการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่มี หลายลักษณะในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและจุดเน้นของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายใน สถานศึกษาไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2554: 11- 12) ได้กล่าวเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศของงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการ เรียนรู้ของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1. วิเคราะห์ภาระงานจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ นิเทศและการจัดการเรียนการสอน
2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับการนิเทศการจัดการศึกษาและ การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
3. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดการเรียน การสอน
4. ดำเนินการนิเทศกำหนดวิธีการแนวทางการนิเทศสร้างแสวงหาเครื่องมือ นวัตกรรมเพื่อดำเนินการนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอน
5. ติดตามและประเมินผลการนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน นำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบนิเทศและกระบวนการเรียนรู้ในคราวต่อไป
6. สรุปรายงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 12-13) ได้กล่าวถึงแนวทางการนิเทศเพื่อส่งเสริม  
การนิเทศภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็งไว้ว่าการนิเทศเพื่อส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มี  
ความเข้มแข็งเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบระหว่างบุคคลภายนอกกับบุคคลภายในสถานศึกษา  
ในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพ  
ผู้เรียน การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมี  
กระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ  
ซึ่งประกอบด้วย

1. การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศเป็นการจัดกระทำข้อมูลและสารสนเทศ  
อย่างเป็นระบบและสามารถดึงเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาได้อย่าง  
ทันทั่วถึงตรงตามความต้องการของสภาพปัจจุบันและปัญหาอย่างแท้จริงอันได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน  
ของสถานศึกษาเช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ ข้อมูลการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนอีกทั้งต้องทำรายงาน  
ผลทั้งเอกสารและออนไลน์อีกด้วย

2. การวางแผนการนิเทศเป็นการสร้างความตระหนักให้มีการดำเนินการ  
นิเทศภายในสถานศึกษาโดยสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรเพื่อให้เห็นความสำคัญของการนิเทศ  
ภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมระบบการนิเทศและการสร้างสื่อเครื่องมือนวัตกรรมเพื่อส่งเสริม  
การนิเทศ

3. การดำเนินการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเป็นการ  
ปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษานิเทศติดตามตามแผนการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา

4. การติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงานเป็นการติดตามประเมินผลการ  
ดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาในด้านกระบวนการนิเทศ ด้านการจัดการเรียนรู้  
ของครูมีการสรุปและรายงานผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศต่อไป

5. การเผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นการถอดบทเรียน  
การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอ  
ผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยประกาศเชิดชูเกียรติ สถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงาน  
นิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จและทำการเผยแพร่มีการประกวดนวัตกรรมสังเคราะห์นวัตกรรม  
เผยแพร่นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2553: 8-9) ได้กล่าวถึงการนิเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศ  
ภายในโรงเรียนมาตรฐานสากลไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้าง  
ความร่วมมือระหว่างคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็น  
กระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรและการเรียน  
การสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาภายใน  
โรงเรียนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกด้านบุคคลภายนอกโรงเรียน



ไม่สามารถรับรู้ข้อมูลและสารสนเทศดังกล่าวได้บุคลากรทุกคนจึงต้องช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้สอดคล้องกับข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ปรากฏ โดยมีแนวทางดำเนินการสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกและส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนให้จัดทำแผนกลยุทธ์และจัดทำพันธสัญญากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางการศึกษาทั้งของโรงเรียนและของบุคลากรอย่างชัดเจน จนถ่องแท้ทุกมาตรฐานเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างกัน

2. การส่งเสริมให้โรงเรียนใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในการวางแผนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในการจัดแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

3. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนตลอดจนกิจกรรมทางการศึกษารอบด้านเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกโดยมีการประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อร่วมมือกันให้ความช่วยเหลือพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น

4. จัดการนิเทศติดตามประเมินผลโดยการร่วมมือกับคณะนิเทศเฉพาะเพื่อกระตุ้นและเร่งรัดให้โรงเรียนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเตรียมรับการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล

5. การส่งเสริมให้โรงเรียนมาตรฐานสากลร่วมมือกันภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาครูและการศึกษาดูงานแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดประสบการณ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย

อารมณั ฉนวนจิตร (2551: 15-16) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการสอนมี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนโดยการคิดวางแผนว่าจะทำอะไรบ้างจัดทำตารางงานกำหนดแผนงานว่าจะทำอะไรทำเมื่อไรทำโครงการโดยการกำหนดโครงสร้างแต่ต้นจนจบแล้วคาดคะเนผลที่จะเกิด

2. กระบวนการจัดสายงานเป็นกระบวนการจัดสายงานหรือจัดบุคลากรต่าง ๆ เพื่อทำงานตามแผนงานที่วางไว้โดยมีกระบวนการคือกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานประสานงานกับบุคลากรต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติงานจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการดำเนินงาน มอบหมายงานให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ จัดให้มีการประสานงานสัมพันธ์กันระหว่างผู้ทำงานจัดทำโครงสร้างในการปฏิบัติงานจัดทำภาระหน้าที่ของบุคลากรและพัฒนานโยบายในการทำงาน

3. กระบวนการนำเป็นกระบวนการนำบุคลากรต่าง ๆ ให้ทำงานนั้น ๆ

โดยมีการดำเนินงานได้แก่การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ทำการสื่อสารเพื่อความเข้าใจในคณะทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานสร้างความสนใจในการทำงานกระตุ้นการทำงานอำนวยความสะดวกในการทำงาน ริเริ่มการทำงานแนะนำการทำงาน แสดงตัวอย่างในการทำงานบอกขั้นตอนในการทำงานและสาธิตการทำงาน

4. กระบวนการควบคุมประกอบด้วยการทำงานแก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้องว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที่ผิดพลาดเร่งเร้าให้ทำงานปลดคนที่ไม่มีคุณภาพให้ออกจากงานสร้างกฎเกณฑ์ในการทำงานและลงโทษผู้กระทำผิด

5. กระบวนการประเมินสภาพการทำงานประกอบด้วยพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการวัดพฤติกรรมในการทำงานและการทำวิจัยผลงาน

พรศรี อุชิ (2555: 71-73) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นตัวกำหนดว่าภาพรวมของการปฏิบัติงานนั้นจะเป็นไปในทิศทางใดตามหลักการกระบวนการวางแผนตั้งได้กล่าวไว้แล้ว ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในขั้นตอนนี้อย่างยิ่งจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

2. การสร้างความเข้าใจและเตรียมการนิเทศหมายถึงการสร้าง ความเข้าใจและการให้ความรู้กับครูอาจารย์และผู้เกี่ยวข้องทุกคนในการดำเนินโครงการนิเทศภายในโรงเรียน รวมทั้งการให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

3. การปฏิบัติการนิเทศหมายถึงขั้นตอนหนึ่งในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในการดำเนินงานนิเทศมีวิธีการนิเทศหรือกิจกรรมการนิเทศมากมายซึ่งผู้บริหารผู้ให้การนิเทศสามารถที่จะเลือกกิจกรรมแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับเรื่องหรืองานที่จะให้การนิเทศซึ่งไม่ปรากฏเกณฑ์ระบุไว้ตายตัวว่าจะใช้กิจกรรมใดกับปัญหาใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น ความแตกต่างระหว่างบุคคลและองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้นผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้ดุลพินิจให้เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ

4. การสร้างขวัญและกำลังใจหมายถึงการเสริมสร้างให้ครูอาจารย์และผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีขวัญและกำลังใจที่ดีโดยใช้ปัจจัยทางด้านวัตถุและมนุษย์สัมพันธ์จะช่วยให้พัฒนา และพัฒนาคนให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

5. การประเมินผลการนิเทศหมายถึงขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นระบบระเบียบและมีขั้นตอนการประเมินมุ่งจะตัดสินและหาคุณค่าของงานโครงการเพื่อจะดูว่างานโครงการที่ดำเนินไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์เพียงใด เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรืองานว่ามากน้อยเพียงใด การติดตามและประเมินผลงานโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น

วีชรา เล่าเรียนดี (2550: 27-28) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรงได้ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครูหรือคณะครู)

เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนานำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติ  
ให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ

2. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรม  
เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรม  
ใหม่ ๆ ที่สนใจ

3. จัดทำแผนการนิเทศกำหนดวันเวลาที่สังเกตการสอนประชุม  
ปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

4. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการ  
นิเทศสรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

สามารถ ทิมนาจ (2553: 120-122) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน  
สถานศึกษาตามแนวคิดของGlickman (1990) ไว้ว่าในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า  
การดำเนินงานต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และต้องเลือกใช้วิธีการนิเทศให้เหมาะสม  
ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการประเมินสภาพและสมรรถนะในการทำงานเป็นการดำเนินการ  
เพื่อจำแนกครูผู้สอนตามความแตกต่างของระดับขั้นพัฒนาการของครูโดยการประเมินผู้ประเมินคือครู  
ประเมินตนเองเพื่อร่วมงานผู้บริหารโรงเรียน

2. ขั้นการให้ความรู้ก่อนการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการเพื่อการให้  
ความรู้เบื้องต้นในการปฏิบัติก่อนการนิเทศให้กับครูเพื่อให้ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศมีความรู้และทักษะทั้ง  
ด้านการนิเทศการสอนและการใช้เครื่องมือสังเกตการสอนครู ผู้รับการนิเทศมีความรู้และทักษะทั้ง  
ด้านการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมเชิง  
ปฏิบัติการตามสภาพจริงในโรงเรียนมีทั้งการให้ความรู้เชิงทฤษฎีและทดลองปฏิบัติกับนักเรียนที่ครู  
รับผิดชอบ

3. ขั้นการวางแผนการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการเพื่อให้ครูผู้ทำหน้าที่  
นิเทศการสอนและครูผู้รับการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้  
โดยกำหนดปฏิทินการนิเทศการสอนกำหนดเครื่องมือสังเกตการสอนกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้

4. ขั้นการปฏิบัติการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการเพื่อให้ครูผู้ทำหน้าที่  
นิเทศการสอนและครูผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาทักษะกับนักเรียนในสภาพ  
จริงโดยครูผู้ทำหน้าที่นิเทศปฏิบัติการนิเทศการสอนโดยมีขั้นตอนการประชุมก่อนการสังเกตการสอน  
การสังเกตการสอนในชั้นเรียนและประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. ขั้นการประเมินผลการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการเพื่อให้  
ประเมินผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมของนักเรียน ความรู้  
ทักษะการนิเทศการสอน สมรรถภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมการนิเทศการสอนและ  
พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเกตของเพื่อนครูที่ทำหน้าที่นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ

สรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศภายในจะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในสถาน  
ศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนในการ  
ดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

## 5. การสังเคราะห์การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อที่จะนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ดังในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบการดำเนินงานการนิเทศภายใน	อารมณ ขนวนจิตร (2551)	วัชรา เล่าเรียนดี (2553)	สามารถ ทิมนาค (2553)	สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษา กศ.(2553)	สพฐ.กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	พรศรี อุชิ (2555)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศ สพฐ.(2556)	รวม
1. วิเคราะห์ภาระงานจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ				✓	✓		✓	3
2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับการนิเทศ	✓		✓	✓	✓		✓	5
3. วางแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. ดำเนินการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
5. ติดตามประเมินผลผลการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6. สรุป รายงาน เผยแพร่และประชาสัมพันธ์	✓			✓	✓	✓	✓	5
7. การสร้างขวัญและกำลังใจ						✓		1
8. การสร้างความเข้าใจและเตรียมการนิเทศ		✓	✓			✓		3
9. การจัดสายงาน	✓							1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ความถี่เพื่อการเลือกองค์ประกอบการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของ อารมณ ขนวนจิตร (2551), วัชรา เล่าเรียนดี (2553), สามารถ ทิมนาค (2553), สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษา



ตอนปลายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2553), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2554), พรศรี อุซึ (2555), ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้องค์ประกอบการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.1 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 1.2 มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครู นักเรียน และชุมชน 1.3 มีการจัด รวบรวมข้อมูลของสถานศึกษา มาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 1.4 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และหาทางแก้ไข ปัญหา และ 1.5 กำหนดจุดมุ่งหมายการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 2.2 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา 2.3 การประชุม เพื่อรับฟังหลักการ แผนงานและวิธีการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา 2.4 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา 2.5 การจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2.6 สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา 2.7 สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา 2.8 สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 3.1 สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 3.2 สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา 3.3 สถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน ปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ระบุวันเวลาและวิธีการ รวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศ 3.4 สถานศึกษามีการกระตุ้นเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 3.5 สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายในโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ 3.6 สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 4.1 สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่าดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมามีสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ 4.2 สถานศึกษากำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกคน 4.3 สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจาก

การนิเทศภายในสถานศึกษา 4.4 สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อสรุปผลการประเมิน 4.5 สถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4.6 การนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา มาพัฒนาในวิชาชีพครูและส่งผลต่อการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและ 5) ด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 5.1 สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายใน ให้บุคลากรได้ทราบ และประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก 5.2 สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษาและจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัด การศึกษา 5.3 สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้จากกระบวนการ นิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การประชุมทางวิชาการ การแสดงผลงาน เป็นต้น 5.4 สถานศึกษา มีจัดทำการจัดการความรู้ (KM) ที่ได้รับจากกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การ รวบรวมแผนการจัดการความรู้ การเผยแพร่ผลงานทางเว็บไซต์ การรวบรวมผลงานวิจัยของครู เป็นต้น 5.5 สถานศึกษามีการจัดงานเพื่อร่วมยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี และประกาศเกียรติ คุณแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน จากการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษา 5.6 สถานศึกษามีการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้จากการดำเนินงานการนิเทศภายในสถาน ศึกษา ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ 5.7 การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และสื่อนวัตกรรม ในชั้นเรียนต่อที่ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่และระดับชาติ

### การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด

1. ความหมายการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching Supervision) มีผู้ให้ความหมายการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 112) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching Supervision) ว่า คือ วิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงาน ของบุคคลโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้นหรือการช่วยให้สามารถหาความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้ช่วยให้ครูผู้สอนได้สะท้อนการจัดการ เรียนการสอนของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและให้ ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในฐานะที่เป็นหุ้นส่วน (Partner) ในการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นการพัฒนาครูที่ไม่เร่งรัดแต่เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเน้น การใช้คำถามในการกระตุ้นให้คิด ผู้นิเทศมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนไม่ใช่ผู้ประเมิน เป็นการนิเทศที่ ช่วยให้ผู้รับการนิเทศจัดการปัญหาในการทำงานโดยมุ่งความสนใจไปที่นักเรียนให้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมที่คาดหวัง และทำให้ผู้รับการนิเทศได้ค้นพบศักยภาพที่ดีในการทำงานด้วย

ปิยะดา รุณชาติ (2550: 3-4) ได้ให้ความหมายของการชี้แนะสะท้อนคิดสรุปได้ 5 ข้อดังนี้

1. มีลักษณะเป็นกระบวนการคือประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผน ไว้อย่างดีดำเนินการตามขั้นตอนจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย

2. มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ
  - 2.1 การแก้ปัญหาในการทำงาน
  - 2.2 พัฒนาความรู้ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน
  - 2.3 การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน
3. มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะคือเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-one Relationship and Personal Support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่
  - 4.1 การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) คือไม่มีใครรู้มากกว่าใครจึงต้องเรียนไปพร้อมกัน
  - 4.2 การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง
  - 4.3 การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคลเมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้นให้เขาไป
5. เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ
 

สรุปการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดคือ เป็นกระบวนการในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาพร้อมกระตุ้นให้เกิดการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเองปรับปรุงงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

  2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด
 

ทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2558: 6) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการชี้แนะสะท้อนคิดว่าเป็นกระบวนการในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาพร้อมกระตุ้นให้เกิด การคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยใช้สติและมีสมาธิซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงตนเองปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 15) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและคุณสมบัติของผู้นิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดดังนี้

    1. เป็นกระຈกที่จะสะท้อนความคิดและความจริงของการกระทำให้เป็นระบบด้วยบรรยากาศสร้างสรรค์
    2. เป็นหน้าต่างที่เปิดโอกาสสู่การเชื่อมโยงกับความรู้และปัจจัยภายนอกเพื่อเพิ่มทางเลือกและความมั่นใจในการตัดสินใจและลงมือกระทำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง
    3. สร้างความไว้วางใจ (Building Trust) ความเข้าใจและสนับสนุนให้คิดต่อเนื่อง

คุณสมบัติของผู้นิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดจำเป็นต้องให้คำแนะนำชี้แนะพร้อมสะท้อนให้เกิดกระบวนการคิดดังนั้นคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. เป็นบุคคลที่มีต้นทุนของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาสอนรวมถึงมีบุคลิกภาพและเจตคติที่ดีสม่ำเสมอ

2. มีความยืดหยุ่นไวต่อความรู้สึกและเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน
3. มีพื้นฐานและประสบการณ์ที่เข้าใจธรรมชาติและวัฒนธรรมการทำงาน
4. มีการพัฒนาทักษะการฟังการคิดการถามและการเขียนที่ชัดเจน
5. มีกระบวนการคิดทบทวน (Reflective Thinking)
6. มีพฤติกรรมการมองเชิงบวกจับถูกคิดถึงปัญหาที่เริ่มจากตนเอง
7. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพูดน้อยลงฟังมากขึ้นไม่สั่งการใด ๆ
8. ช่วยกำหนดจุดพัฒนาเชื่อมโยงและสนับสนุนความเปลี่ยนแปลง

อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย (2553: 4) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการสะท้อนคิดว่าเป็นทักษะจำเป็นต่อพยาบาลที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาทางสุขภาพ เพราะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีนั้นพยาบาลต้องมีความเข้าใจ รู้จักจุดดีและจุดด้อยของตนเอง ตลอดจนเข้าใจผู้รับบริการในแง่ของความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมสุขภาพ และความทุกข์ทรมานจากภาวะเจ็บป่วย จะเห็นว่าการเป็นนักสะท้อนคิดเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ช่วยให้พยาบาลผู้ให้คำปรึกษามีการตระหนักรู้ในตนเองสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของรับบริการและนำประสบการณ์รอบตัวมาใช้เป็นแหล่งทรัพยากรเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการการพัฒนาการศึกษาพยาบาลให้มีทักษะสะท้อนคิดควบคู่ไปกับการเรียนการสอนในรายวิชาการสอนและการให้คำปรึกษาทางสุขภาพเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะช่วยพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาที่ดีแล้ว ยังช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะทางปัญญาด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด “การเขียนบันทึกการเรียนรู้ (Reflective Journal)” มาประยุกต์ใช้ในรายวิชาการสอนและการให้คำปรึกษาทางสุขภาพ โดยหวังว่าการเขียนบันทึกการเรียนรู้จะช่วยพัฒนานักศึกษาให้รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและเป็นผู้สะท้อนคิด (Reflective Practitioner) ในอนาคต

รัชนิกร ทองสุคติ (2545: 47-48) ได้กล่าวถึงสะท้อนคิดความคิดของตนเอง เป็นการเปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนเองและพัฒนาความมีระเบียบและทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิดได้สื่อสารความคิดของตนกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเข้าใจและพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล ความสำคัญของการสะท้อนคิดมีหลายประการดังนี้ 1) สร้างความท้าทายที่สร้างสรรค์ในการนำเสนอความคิดของตน 2) เปิดโอกาสในการจับประเด็นหรือหวนคิดถึงสิ่งที่คิดในรูปแบบที่ถาวรหรือปรับเสริมความคิดใหม่ 3) เป็นการพัฒนาความมีระเบียบและทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด 4) เปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนเอง 5) เปิดโอกาสในการสื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเข้าใจและพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง 6) เป็นการเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับองค์ความรู้ใหม่และเป็นการเติมเต็มระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ 7) ช่วยส่งเสริมให้เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล

นภเนตร ธรรมบวร (2542: 20-21) กล่าวว่า ในการสะท้อนหรือการวิเคราะห์ตนเองนั้น ครูจำเป็นต้องมีเวลาหยุดคิดและนึกทบทวนไปถึงสิ่งที่ตนทำหรือปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันครูจำเป็นต้องมีโอกาสพูดคุยเกี่ยวกับประสบการณ์หรือเรื่องราวที่ผ่านมาของตนกับบุคคลที่ตนไว้วางใจ



ซึ่งจะช่วยให้ครูเข้าใจและตระหนักในการสอนหรือการกระทำของตนมากขึ้น นอกจากนี้การสะท้อนคิดหรือการวิเคราะห์ตนเองถือเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูเพราะจะช่วยให้ครูเข้าใจตนเองมากขึ้น เห็นทางเลือกของตน มีโอกาสหยุดคิดและถามคำถามตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติหรือทำอยู่ว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับความเชื่อและความคาดหวังหรือทิศทางในอนาคตของตนอย่างไรแตกต่างจากที่ตนเริ่มสอนมาน้อยเพียงไร

Wong และคนอื่น ๆ (1997: 477) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการสะท้อนคิดคือ กระบวนการทางปัญญาและความรู้สึกนึกคิด (Intellectual and Affective Dimensions) โดยหัวใจของการสะท้อนคิดอยู่ที่ประสบการณ์ของบุคคลที่มีสิ่งเร้าให้เกิดความรู้สึกนึกคิดต่อประสบการณ์นั้น สิ่งเร้าดังกล่าวอาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้แปลกใจ (Surprise) หรือสิ่งที่ทำให้ไม่สบายใจ (Discomfort) รวมไปถึงความรู้สึกทางบวกและสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่าง ๆ (Positive or Obstructing Feeling) ซึ่งกระบวนการสะท้อนคิดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเชื่อมโยงความรู้สึกไปสู่ประสบการณ์ และพยายามที่จะอธิบายถึงสิ่งที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบ หาเหตุผล พร้อมทั้งมีการประเมินการกระทำของตนเอง ดังนั้น การสะท้อนสะท้อนจึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์หนึ่งไปสู่อีกประสบการณ์หนึ่งต่อ ๆ ไป การสะท้อนคิด มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เนื่องจากการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการคิดและตัดสินใจที่จะเชื่อหรือกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของการสะท้อนคิดอย่างมีเหตุผล ดังนั้น การฝึกสะท้อนคิดจึงเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางปัญญาที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติและการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของพุทธศาสนาที่กล่าวถึง การคิดไตร่ตรองหรือการคิดทบทวนอย่างมีเหตุผล เป็นหลักพุทธธรรมที่มีมาเป็นเวลายาวนานและสามารถนำมาใช้เป็นวิธีการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี โดยนักปรัชญาเรียกว่า วิธีแห่งปัญญา

Moon (2004: 189) กล่าวว่า การปฏิบัติที่ชี้แนะสะท้อนคิดมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียนการดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (Surface Approach) เป็นการทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep Approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงาน การชี้แนะจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกในโรงเรียน

Knights (2004: 32-37) กล่าวว่า การชี้แนะสะท้อนคิดในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียนจึงมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถอยู่กับผู้เข้ารับการฝึกได้ตลอดเวลา การพบปะผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก ดังนั้น จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเป็นขั้นตอน ไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อการพัฒนาสมรรถภาพการทำงาน ของบุคคลโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือ การช่วยให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่และได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 3. กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด

มีผู้นำเสนอกระบวนการการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 114) การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้นตอน เขียนเป็นสัญลักษณ์คือ CQCD

C - Compliment หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่ เป็น Coach และผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นสัมพันธ์ภาพที่สร้างความไว้วางใจความสบายใจ ยินดีร่วม ในแนวทางของ Coaching Techniques

Q - Question หมายถึง การถามเน้นการถามในเชิงขอความคิดเห็นไม่ ให้ผู้ตอบจนมุมหรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม ซึ่งผู้เป็น Coach อาจจะใช้ความเหมาะสม ของผู้รับคำแนะนำและสภาพปัญหา

C - Correct หมายถึง การเสนอแนะแนวทางแก้ไข เป็นขั้นตอนที่สืบเนื่อง จากขั้น Question นำคำตอบของผู้รับคำแนะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในส่วนที่ยังบกพร่องและ สังเคราะห์เป็นแนวการปฏิบัติหรือการพัฒนาในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและกำหนด บทบาทในการปฏิบัติแต่ละเรื่องชัดเจน

D - Demonstrate หมายถึง การนำข้อเสนอหรือแนวทางที่ตกลงกันไว้ใน ขั้นตอนของ C - Correct หรือแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งผู้รับคำแนะนำเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้เป็น Coach เป็นผู้แนะนำอย่างใกล้ชิดจัดการจัดการเรียนรู้หมายถึง การจัดสถานการณ์ สภาพการณ์หรือ กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย ช่วยให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้และมีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ต้นตองการ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 16) ได้กำหนดเทคนิคการ นิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดดังนี้

1. ผู้นิเทศแนะนำตนเองสั้น ๆ และสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจ เป็นกันเอง โดยใช้พฤติกรรม เชิงบวก และจับถูก แล้วต่อยอดความคิดและการกระทำในระหว่างการสอน
2. ขอให้ผู้รับการโค้ชแนะนำตนเอง และเล่าถึงสิ่งดี ๆ ที่ได้คิด ได้ทำ และได้ แก้ปัญหาการจัดการจัดการเรียนการสอนจนประสบความสำเร็จ รวมถึงการสะท้อนปัญหาที่ ตองการแก้ไขหรือพัฒนาให้ให้เกิดคุณภาพต่อไป
3. ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ ทั้งสีหน้าและแววตาบ่งบอกถึงความชื่นชมและควร บันทึกประเด็นสำคัญไว้เพื่อทบทวน หากมีประเด็นที่ยังไม่ชัดเจนใช้คำถามเพื่อให้เกิดความชัดเจน มากขึ้น

4. ในขณะที่สนทนาผู้นิเทศสามารถใช้คำพูดเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้เล่ามีกำลังใจ และอยากเล่าต่อและสร้างบรรยากาศให้เกิดการสนทนาอย่างต่อเนื่อง

5. ถ้ามีผู้รับการนิเทศคนอื่น ๆ อยู่ในวงสนทนาด้วย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่นเติมเต็มก่อนที่ผู้นิเทศจะเติมเต็ม

6. ถ้ามีประเด็นคำถามควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้ลองคิดหาแนวทางแก้ปัญหา ก่อนที่ผู้นิเทศจะตอบหรือให้ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ทีมขั้นตอนและกระบวนการโค้ชการดำเนินการในการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด มีขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น

6.2 ฟังมาก และพูดน้อย

6.3 ผู้นิเทศไม่ใช่ผู้ตัดสิน

6.4 ใช้คำถามเพิ่มความชัดเจน

6.5 มีความรู้สึกร่วม เห็นอกเห็นใจ

6.6 วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์

6.7 สนับสนุนให้ลองวิธีใหม่ ๆ

6.8 มีการให้ข้อเสนอแนะเท่าที่จำเป็น

6.9 กระตุ้นให้มีการพูดคุย

6.10 มีความต่อเนื่อง ยั่งยืน

6.11 แบ่งเป็นช่วง และวางเป้าหมายชัดเจน นัดหมายการโค้ชครั้งต่อไป

6.12 ทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกว่าเป็นเจ้าของความคิด และการกระทำนั้นผลลัพธ์ที่แสดงถึงความสำเร็จของการนิเทศในรูปแบบชี้แนะสะท้อนคิด ได้แก่

6.12.1 ครูมีคุณภาพ ได้แนวคิดและหลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.12.2 ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนได้รับการแก้ปัญหาคือการเรียนรู้ตามสภาพจริงและสามารถพัฒนาตนเองทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

6.12.3 โรงเรียนมีคุณภาพโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและคุณภาพการศึกษาได้รับการรับรองตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

Schon (1983: 1987-A) ได้แบ่งกระบวนการเทคนิคการสะท้อนคิดออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสะท้อนคิดเกิดขึ้นเมื่อนักศึกษากำลังทำกิจกรรมนั้น ๆ (Reflection in Action) 2) เกิดขึ้นหลังจากที่นักศึกษาทำกิจกรรมนั้น ๆ เรียบร้อยแล้ว หรือกิจกรรมนั้นได้ผ่านไป (Reflection on Action) 3) เกิดขึ้นเมื่อนักศึกษาเริ่มต้นคาดการณ์หรือวางแผนงานเพื่อเผชิญเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อปรับปรุงหรือทำให้ผลลัพธ์ดีขึ้น (Reflection for Action)

Gibbs (2000: 121) ได้แบ่งกระบวนการเทคนิคการสะท้อนคิดประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การบรรยาย (Description) เป็นการบรรยายว่า อะไรเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิด เป็นการบรรยายที่เกิดจากความรู้สึกที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์นั้น ๆ

2. ความรู้สึก (Feelings) เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันโดยการสะท้อนการคิดจากการสังเกตความรู้สึก และการรับรู้ เรามีปฏิกริยาอย่างไร หรือรู้สึกอย่างไรกับอุบัติการณ์ สถานการณ์หรือประเด็นแนวคิดนั้น เช่น การขาดความมั่นใจ ความกลัว ความสับสนในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. การประเมิน (Evaluation) เป็นการประเมินวิเคราะห์ประสบการณ์ร่วมกันว่าเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับอุบัติการณ์ สถานการณ์ หรือประเด็นแนวคิดนั้น แล้วนำสิ่งที่คุณให้คุณค่ามาใช้ในการตัดสินใจ

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์โดยภาพรวม โดยใช้ประสบการณ์เดิมมาช่วยในการมองว่า สถานการณ์นี้เป็นอย่างไร

5. การสรุป (General Conclusions) เป็นการสรุปความคิดรวบยอดจากการวิเคราะห์โดยใช้เหตุและผล หรือสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์เดิมมาช่วยในการสรุป

6. การวางแผนปฏิบัติในอนาคต (Personal Action Plans) การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง ถ้าหากสถานการณ์นี้เกิดขึ้นอีก เราจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากเดิมบ้าง มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร

Davies (1995: 223) การฝึกสะท้อนคิดเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางปัญญาที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติและการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการคิดไตร่ตรองหรือการคิดทบทวนอย่างมีเหตุผล สามารถนำมาใช้เป็นวิธีการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี โดยนักปรัชญาเรียกว่า วิธีแห่งปัญญา การสะท้อนคิดเป็นรูปแบบการคิดที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะเกิดจากการรับรู้ ความคาดหวัง ความรู้สึกตนเองเกี่ยวกับประสบการณ์ แล้วมีการวางแผนหาแนวทางแก้ไขในอนาคต โดยผ่านกระบวนการพูดหรือเขียน การสะท้อนคิดจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล เป็นวิธีที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีการเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ รวมทั้งมีการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

Lauterbach & Becker (1998: 133) ได้กล่าวไว้ว่า การนำวิธีการสะท้อนคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการเตรียมบุคลากรทางการพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่มีการปฏิบัติเป็นฐาน (Practice-based Instruction) ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงการบริการกับการเรียนรู้ได้ (Service Learning) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและเปิดโอกาสให้วิเคราะห์หวัพาทักษ์ และประเมินสิ่งที่ปฏิบัติ รวมทั้งได้รับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติครั้งต่อไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2557: 64) กล่าวว่ากระบวนการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด คือการให้ผู้เรียนคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พิจารณาส่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบมีเหตุผล ด้วยสติและปัญญา เป็นวิธีการทบทวนประสบการณ์จากการปฏิบัติของตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ การสร้างความรู้ การค้นพบจุดเด่น และจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เกิดการพัฒนา



อย่างต่อเนื่องการสะท้อนคิด เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการคิดผ่านประสบการณ์ที่มีผลต่ออารมณ์และความรู้สึก ช่วยให้เกิดการหยั่งรู้และค้นพบตนเอง การเขียนบันทึกการสะท้อนคิดยังช่วยให้ค้นพบข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การคิดอย่างมีวิจารณญาณการสะท้อนคิดมีประโยชน์ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ 6 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. สร้างความตระหนัก ใช้สถานการณ์กระตุ้นความรู้สึกและความคิด
2. ทบทวนและตระหนักถึงความรู้สึกบันทึกและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ทบทวนข้อเท็จจริง เขียนบันทึก และนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. หาข้อมูล วิเคราะห์ เพื่อทำความเข้าใจเหตุการณ์นั้น
5. ปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ ปรับมุมมอง ความคิดซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้
6. การนำความรู้จากการสะท้อนคิดไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่การ

สะท้อนคิด 3 ระยะ

Reflection on Action เกิดขึ้นหลังจากประสบการณ์เป็นการมองย้อนสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้น

Reflection in Action เกิดขึ้นในขณะที่อยู่ในสถานการณ์ ที่ไม่มีคำตอบชัดเจน และทำให้หยุดคิด เพื่อหาทางออกแก้ปัญหาขณะทำกิจกรรม

Reflection for Action เป็นการเปิดความคิดที่มุ่งจะวางแผนการแก้ปัญหาในอนาคตการสะท้อนคิดเป็นกระบวนการประมวลผลทางสมองเรียกว่า Mental Model เริ่มจากการรับข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสต่าง ๆ นำไปสู่การสังเกตข้อมูลและประสบการณ์ การเลือกข้อมูล การแปลระบบความหมายประมวลผลข้อมูล การกำหนดสมมติฐาน การสรุปและเกิดการยอมรับและความเชื่อ นอกจากนี้การสะท้อนคิดยังช่วยให้เกิดการคิดที่เป็นระบบที่มองเห็นความเป็นองค์รวม ซึ่งถือว่าเป็นระบบใหญ่ และส่วนที่เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ คือระบบย่อย มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน กระบวนการสะท้อนคิดของ Mental Model

สรุปกระบวนการชี้แนะสะท้อนคิด หมายถึง กระบวนการในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาพร้อมกระตุ้นให้เกิดการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิเคราะห์ และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ การสร้างความรู้ การค้นพบจุดเด่น และจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขจนเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง

#### 4. องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด

มีผู้ให้องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 112) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด มีกระบวนการในการนิเทศหลากหลายรูปแบบ แต่จากการวิเคราะห์เอกสารและดำเนินการวิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน (Lesson Day) ผู้นิเทศศึกษาชั้นเรียนโดยการสังเกตการสอนและกำหนดประเด็นที่ได้จากการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อนำสู่การสะท้อนคิด
2. การสะท้อนคิด (Reflective) นำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอน และประเด็นที่เป็นข้อสงสัยแล้วใช้คำถามในการกระตุ้นตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศ

เกิดการสะท้อนคิดในการเรียนการสอนของตนเอง โดยสะท้อนถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและเห็นถึงจุดที่ตนเองทำได้

3. การอภิปรายร่วมกัน (Debriefing) ทั้งสองฝ่ายเขียนบรรยายประเด็นที่ได้จากการสะท้อนคิด มาพูดคุย ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการในครั้งต่อไป

ปิยะดา รุณธาดู (2556: 11) ได้กล่าวว่าการชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) ว่าเป็นนวัตกรรมการนิเทศแนวใหม่ที่นักวิชาการให้การยอมรับและนำมาเป็นเครื่องมือช่วยให้ครูผู้สอนได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างเป็นระบบช่วยให้ครูทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในฐานะที่เป็นหุ้นส่วน (partner) ในการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นการพัฒนาครูที่ไม่เร่งรัดแต่เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเน้นการใช้คำถามในการกระตุ้นให้คิดผู้นิเทศมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุน ไม่ใช่ผู้ประเมินเป็นการนิเทศที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศจัดการปัญหาในการทำงานโดยมุ่งความสนใจไปที่นักเรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่คาดหวังและทำให้ผู้รับการนิเทศได้ค้นพบศักยภาพที่ดีในการทำงานด้วย

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549: 186-188) ได้สรุปหลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดไว้ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้เข้ารับการนิเทศรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เข้ารับการนิเทศ ความเชื่อถือและความไว้วางใจของผู้เข้ารับการนิเทศที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการนิเทศได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเองเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและผู้เข้ารับการนิเทศสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การทำให้ผู้เข้ารับการนิเทศสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (Self-director) ได้ในระยะแรกและผู้เข้ารับการนิเทศยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรกจนกระทั่งผู้เข้ารับการนิเทศได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้เข้ารับการนิเทศออกมา ผู้เข้ารับการนิเทศได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้เข้ารับการนิเทศได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้ และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการนิเทศได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนานตราบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การ

ดำเนินการชี้แนะก็ยังยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน ในโลกของการพัฒนาบุคลากร ผู้เข้ารับการฝึกให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้น หลักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณผู้เข้ารับการฝึกว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิด คืออะไร แล้วร่วมกันวางแผนวางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น กล่าวคือ การกำหนดประเด็นชี้แนะร่วมกับการกำหนดบทบาทใครคือผู้ชี้แนะใคร

6. การชี้แนะในบริบทในโรงเรียน การปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียนการดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (Surface Approach) เป็นการทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep Approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงาน การชี้แนะจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกในโรงเรียน

7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า “การชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน” (Reflective Coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตนเพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 15) ได้กล่าวว่าการชี้แนะสะท้อนคิดว่าเป็นกระบวนการในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาพร้อมกระตุ้นให้เกิดการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยใช้สติและมีสมาธิซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเองปรับปรุงงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

รัชนีกร ทองสุคติ (2545: 45) ได้กล่าวว่าการสะท้อนคิดเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดแบบอภิปรัชญา (Metacognition) เป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเองการสะท้อนคิดจึงไม่ใช่เป็นการรายงานข้อมูลความเป็นจริงต่าง ๆ แต่เป็นการแสดงออกถึงความคาดหวังการรับรู้และความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์โดยผ่านกระบวนการพูดหรือเขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์

เปรียบเทียบ วางแผน หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งเหล่านี้เป็นการคิดระดับสูงกว่าการคิดระดับสูงกว่าการคิดทั่วไป

Boud & Fales (1983: 116) ได้กล่าวว่าการสะท้อนคิด ว่าเป็นการตรวจสอบภายในและค้นหาสิ่งที่ตนเองสนใจซึ่งเกิดจากการกระตุ้นของประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการสร้างและแยกแยะความหมายของสิ่งต่าง ๆ ออกมาให้ชัดเจน เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุมมองใหม่ และแนวคิดใหม่ซึ่งการสะท้อนคิดมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับจุดเน้น เช่น การสะท้อนคิดที่เน้นเวลาเป็นหลัก และการสะท้อนคิดที่เน้นเนื้อหาเป็นหลัก มีการนำเทคนิคการสะท้อนคิดมาใช้เป็นกลวิธีในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทางคลินิกในหลายสาขาวิชาชีพ รวมทั้งวิชาชีพพยาบาล และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

Knowles, Cole และ Presswood (1994: 8-10) ได้กล่าวว่าการสะท้อนคิดเป็นการใช้กระบวนการพินิจพิเคราะห์ ตั้งคำถามย้อนหลังกลับมายังสถานที่ที่เป็นอยู่อย่างครอบคลุมทุกด้าน แยกให้เห็นปัญหาที่เป็นเหตุผลในการปฏิบัติขณะนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

Yancey (1998: 4) ได้กล่าวว่าการสะท้อนคิดอาจหมายถึงการทบทวนในงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือการประเมินตนเองหรือเป็นการวิเคราะห์ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

Johns (2000: 34) ได้กล่าวว่าการสะท้อนคิดเป็นกระบวนการคิดไตร่ตรอง ทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติ และมีสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปการชี้แนะสะท้อนคิดว่าเป็นกระบวนการในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาพร้อมกระตุ้นให้เกิดการคิดไตร่ตรองทบทวนพินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงเอง ปรับปรุงงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยใช้หลักของ

กระทรวงศึกษาธิการ 2551 เป็นองค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ซึ่งกำหนดองค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน (Lesson Day) ผู้นิเทศศึกษาชั้นเรียนโดยการสังเกตการสอน และกำหนดประเด็นที่ได้จากการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อนำสู่การสะท้อนคิด
2. การสะท้อนคิด (Reflective) นำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอน และประเด็นที่เป็นข้อสงสัยแล้วใช้คำถามในการกระตุ้นตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการเรียนการสอนของตนเอง โดยสะท้อนถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและเห็นถึงจุดที่ตนเองทำได้
3. การอภิปรายร่วมกัน (Debriefing) ทั้งสองฝ่ายเขียนบรรยายประเด็นที่ได้จากการสะท้อนคิด มาพูดคุย ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการในครั้งต่อไป



กล่าวโดยสรุป การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ประกอบด้วย การศึกษากิจกรรมในห้องเรียนโดยการสังเกตการสอน และกำหนดประเด็นที่ได้จากการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อนำสู่การสะท้อนคิด การสะท้อนคิด เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการเรียนการสอนของตนเอง โดยสะท้อนถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและเห็นถึงจุดที่ตนเองทำได้และการอภิปรายร่วมกัน ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการในครั้งต่อไป

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นหน่วยงานบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นการบริการในรูปแบบเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการมากที่สุด เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาให้มีความเท่าเทียมหรือมีคุณภาพใกล้เคียงกัน มีการกระจายอำนาจทางการบริหารลงสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณและด้านบริหารทั่วไป อีกทั้งกำหนดให้สถานศึกษามีสภาพเป็นนิติบุคคลทั้งนี้ ในส่วนของการกำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม มี 13 อำเภอ ซึ่งประกอบไปด้วย อำเภอเมืองมหาสารคาม อำเภอแกดำ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอกันทรวิชัย อำเภอเชียงยืน อำเภอกุดรัง อำเภอบรบือ อำเภอนาเชือก อำเภอวาปีปทุม อำเภอนาคู อำเภอยางสีสุราช อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอชื่นชมโดยมีบทบาทและขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

#### บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 37 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
  - 1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา
  - 1.3 รับผิดชอบในการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - 1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่กฎหมายกำหนด
2. กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 ประกาศ ณ วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ข้อ 6 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2546 ข้อ 2 กำหนดให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐาน และ ความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และ หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขต พื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และ รวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขต พื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับให้เป็น หน้าที่ของหน่วยใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2558

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน ระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยมีข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2558 ดังนี้ (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2558)

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 35 แห่ง แยกตามขนาด ของโรงเรียนได้ดังนี้

1.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน

1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน



- 1.3 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน
  - 1.4 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน
  2. นักเรียนในสังกัด จำนวน 36,294 คน โดยแยกเป็นระดับ ดังนี้
    - 2.1 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 18,687 คน
    - 2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 17,607 คน
  3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,830 คน
  4. จำนวนข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 50 คน
- ทิศทางการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 26
- วิสัยทัศน์
- เป็นองค์กรที่บริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ได้มาตรฐาน สู่ความเป็นสากล และการบริการที่เป็นเลิศ ภายในปี 2559
- พันธกิจ
1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ สู่ความเป็นสากล
  2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
  3. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
  4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง
  5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลัก
- ธรรมาภิบาล
6. พัฒนาระบบการให้บริการที่เป็นเลิศ
- เป้าประสงค์
1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
  2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
  3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่ความเป็นสากล
  4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง
  5. ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
  6. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- ค่านิยม
- SESAO26 (Secondary Educational Service Area Office 26)
- S = Service mind จิตบริการ
- E = Effectiveness ทำงานมุ่งประสิทธิผล

S = Smart ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

A = Accountability มีความรับผิดชอบ

O = Okay ตอบรับข้อเสนอแนะ

2 = Two Ways Communication สื่อสารสองทาง

6 = Six Networks การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจและร่วมมือกันเป็น 6

สหวิทยาเขต

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 5 เร่งรัดวินัยเข้มแข็งวิชาการเข้มข้นบนความพอเพียง

จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากลดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนมีความสามารถด้านภาษาด้านคำนวณและด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.1.2 นักเรียนได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพด้วยการแนะแนวทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ผู้ประกอบการศิษย์เก่าสถานประกอบการใน/นอกพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.1.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.2.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใฝ่ดี

1.2.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใฝ่เรียนรู้

1.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่อย่างพอเพียง

1.2.4 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความมุ่งมั่นในการศึกษาและ

การทำงาน

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ

### 1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่

หลากหลาย

### 1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน

การเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

### 1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้มีเป็นเลิศ

ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรีและ ศิลปะ

### 1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถาน

ประกอบการบุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชนและองค์กรสังคมอื่นและการศึกษา ทางเลือกได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

### 1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษได้รับการ

คุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

## ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการ

ช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

#### 2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิดการวัด

ประเมินผลของครูให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนเป็นรายบุคคล

#### 2.1.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้

สื่อเทคโนโลยี

#### 2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยเขตพื้นที่การศึกษาและโดย

เพื่อนครูทั้งในโรงเรียนเดียวกันหรือระหว่างโรงเรียนหรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

#### 2.1.4 ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยชุมชน

แห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกันระหว่างโรงเรียนหรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

#### 2.1.5 ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการ

ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

### 2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

### 2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการ

ยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

### 2.4 องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครูตระหนัก

และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ย้ายไปบรรจุมี

ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนชุมชนและสังคม

## ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

### 3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์เน้นการกระจายอำนาจมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

(Participation and Accountability)

#### 3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้รับการแก้ไขแทรกแซงช่วยเหลือนิเทศติดตามและประเมินผลโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและการมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานมีระบบการนิเทศเร่งรัดติดตามประเมินผลสถานศึกษาและครูที่เข้มแข็ง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น/อัตราการออกกลางคันลดลง/มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

3.1.5 องค์กรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเร่งรัดและติดตามการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งเป็นกัลยาณมิตร

3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในได้ระดับมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหรือผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

นโยบายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

1. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อมาพัฒนาศักยภาพของครูบุคลากรและนักเรียน

2. ยกระดับคุณภาพผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

3. ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) วางรากฐานองค์ความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญในการเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน

4. ยกระดับคุณภาพของผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบทุกประการและมีสมรรถนะสำคัญครบทุกด้าน

5. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นร้อยละ

3 พัฒนาทั่วโลกในการบริหารจัดการใหม่บริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนใช้หลักธรรมาภิบาลและการประกันคุณภาพภายใน

7. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ SBM

8. มาตรฐานสากลสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากลรวมทั้งมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

9. พัฒนาการอ่านของนักเรียนที่อ่านไม่ได้เขียนไม่ได้และอ่านไม่คล่องเขียนไม่ได้

## 10. ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ผลผลิต

ผลผลิตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
2. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
3. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสมรรถภาพ
4. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เด็กที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์โดยมีโรงเรียนใน

สังกัด จำนวน 35 โรงเรียน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

รัตนาภรณ์ วามะสุรีย์ (2550: 109–112) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการจัดการ  
นิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา  
การจัดการและปัญหาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการนิเทศภายใน  
โรงเรียนมีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนดังนี้การเตรียมการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมีการแต่งตั้ง  
คณะกรรมการดำเนินงานโดยมีหน้าที่กำหนดนโยบายพิจารณาจากข้อมูลความสอดคล้องกับนโยบาย  
ในด้านการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการยึดสภาพปัญหาของโรงเรียนเป็นเกณฑ์มีการแจ้ง  
จุดประสงค์การนิเทศในที่ประชุมโรงเรียนเพื่อให้ครูทุกคนทราบมีการวางแผนการนิเทศโดยกำหนด  
เป็นปฏิทินปฏิบัติงานรายปีโดยได้รับงบประมาณจากทางราชการเพื่อเตรียมการด้านวัสดุและอุปกรณ์  
มีการประเมินความพร้อมก่อนการนิเทศภายในโดยการสอบถามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนการ  
ดำเนินการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมีคณะกรรมการนิเทศควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตามแผนงาน  
กิจกรรมนิเทศภายในคือการเยี่ยมชั้นเรียนโดยผู้บริจาครื่องมือการนิเทศคือแบบบันทึกการนิเทศโดย  
ประชุมสร้างเครื่องมือร่วมกันมีการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านสื่ออุปกรณ์และส่งเสริม  
กำลังใจการประเมินผลการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมีคณะกรรมการประเมินผลหลังสิ้นสุด  
โครงการมีการรายงานผลเป็นลายลักษณ์อักษรและนำผลการประเมินการนิเทศไปใช้ประโยชน์ในการ  
วางแผนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) ปัญหาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเครือข่ายการใช้  
หลักสูตรพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาแต่ยังมีบางโรงเรียนจำนวนเกิดร้อยละ 40 พบว่ามีปัญหาในด้าน  
การกำหนดนโยบายและจุดประสงค์ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศกิจกรรมนิเทศ  
การสร้างเครื่องมือการนิเทศและการประเมินผลขาดการควบคุมติดตามและกำกับกับปฏิบัติงาน

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2550: 138–143) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ  
การนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัย พบว่า



1) รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ประเด็นหลัก 7 ด้าน และ 23 ประเด็นย่อย ดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการนิเทศมี 1) ประเด็นย่อย คือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และร่วมมือกับครูให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านเนื้อหาของ การนิเทศ มี 5 ประเด็นย่อย คือ การพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน การออกแบบการเรียนรู้อารมณ์ จิตใจ การเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้าน กระบวนการนิเทศ มี 6 ประเด็นย่อย คือ การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพ การวางแผน การนิเทศ การสร้างเครื่องมือ สื่อการนิเทศ การนิเทศการเรียนการสอน การประเมิน ติดตามผล การขยายผล สร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ 4) ด้านวิธีการนิเทศ มี 4 ประเด็นย่อย คือ การนิเทศแบบตรวจตรา การนิเทศแบบให้ผลผลิต การนิเทศแบบคลินิก การ นิเทศเพื่อพัฒนา 5) ด้านผู้นิเทศ มี 3 ประเด็นย่อย คือ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการของโรงเรียน 6) ด้านระยะเวลาการนิเทศ มี 1 ประเด็นย่อย คือ นิเทศทั้งในและนอกเวลาที่ครูทำการสอน 7) ด้านปัจจัยเอื้อสำหรับการนิเทศ มี 3 ประเด็นย่อย คือ การจัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่เข้าใจง่าย ถูกต้องและเป็นรูปธรรมเพื่อการติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาความรู้ด้านการนิเทศ ภายในให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและทีมผู้บริหาร การกำหนดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาและทีมงานให้ชัดเจนมากขึ้น 2) รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความพึงพอใจ 3) รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และ ความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

สุวรรณ รัตนะใจเจริญ (2550: 91-94) ได้ศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ พัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นเพื่อนำเสนอกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการ พัฒนาหลักสูตรความต้องการของท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุทัยธานีผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานีมีปัญหา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มีปัญหา 1) ประเมินผลหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 2) กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการ ของท้องถิ่นมี 4 กลยุทธ์คือ 1) ส่งเสริมให้โรงเรียนกำหนดนโยบายให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ สร้างหลักสูตร, การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร 2) เร่งรัดให้จัดทำฐานข้อมูล แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นปราชญ์ชาวบ้าน 3) จัด กิจกรรมประชาสัมพันธ์สื่อสารระหว่างโรงเรียนชุมชนอย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนาครูและบุคลากรของ ชุมชนในเรื่องการจัดทำหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น

อภิรดี ผลเต็ม (2551: 51-54) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการ



นิเทศภายในและศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านกำหนดและแจ้งนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียนพบว่าควรมีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการนิเทศผู้บริหารควรถูกกำหนดนโยบายการนิเทศให้ชัดเจนพร้อมทั้งระยะเวลาในการนิเทศเพื่อให้ครูได้เตรียมความพร้อมในแต่ละภาคเรียนและปีการศึกษา 2) ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในคณะกรรมการการนิเทศควรมีความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของคณะครูมีความเป็นกลางและเป็นกัลยาณมิตร 3) ด้านการเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศควรมีการกำหนดตารางการนิเทศให้ชัดเจนมีการประชุมชี้แจงแก่คณะครูการจัดทำเอกสารให้แก่คณะครูเพื่อศึกษาและเตรียมการ 4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศควรมีการนิเทศทุกเดือนหรือ 3 เดือน/ครั้งบางโรงเรียนมีบุคลากรจำนวนจำกัดการนิเทศจะเป็นแบบตัวต่อตัวและให้มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอและสรุปจากด้านการปฏิบัติการนิเทศมีปัญหายุ่งยากในระดับมากที่สุด 5) ด้านการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการนิเทศคณะกรรมการนิเทศควรมุ่งผลการนิเทศของคณะครูและรายงานผลการนิเทศให้ทราบในที่ประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาในส่วนที่ยังเป็นจุดด้อยเพื่อให้การนิเทศเกิดผลดีผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและหลักการสอนโดยอาจสอนสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่างจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและส่วนใหญ่โรงเรียนเอกชนได้ปฏิบัติการนิเทศภายในหน่วยงานกันเองเท่านั้นควรให้หน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการได้จัดส่งคณะกรรมการนิเทศให้แก่โรงเรียนเอกชนด้วย

ศุภิสรา แพนสง (2552: 106-108) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท 2) การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้านคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้การสร้างแรงบันดาลใจการคำนึงถึงเอกบุคลิกการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาและการสร้างบารมีและด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยมีองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงการให้รางวัลอย่างเหมาะสมและการบริหารแบบมีข้อยกเว้น 2) การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนด้านการประเมินผลด้านการจัดระบบการเรียนการสอนด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการบริหารงานบุคคล 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยภาพรวมของสถานศึกษา

รัตนา นครเทพ (2552: 89-91) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าปัจจุบันสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยชี้แจงเกี่ยวกับความหมายความสำคัญและความจำเป็นองค์การและบทบาทขององค์กรการดำเนินการนิเทศตาม

ขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจัดกิจกรรมการนิเทศและมีการประเมินผลความสำเร็จของจัดการนิเทศภายในทุกสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่าทุกสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในไม่ครบทุกขั้นตอนเนื่องจากผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายในขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษาตลอดจนบุคลากรและขาดความตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายในแต่ทุกสถานศึกษายังคงมีความต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพครูด้วยการนิเทศภายใน

2) การร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ประกอบกับการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีและเอกสารด้านการนิเทศการศึกษาตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์และครูนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 2.1) สภาพการนิเทศภายในความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายในการสร้างตระหนักรู้สร้างความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมการยอมรับซึ่งกันและกัน 2.2) การจัดองค์กรในการนิเทศภายในและบทบาทขององค์กร 2.3) กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยขั้นตอนตามกระบวนการจัดการกิจกรรมการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ 2.4) ประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์มีความเห็นตรงกันโดยต้องการให้สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาผู้บริหารและครูควรนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ดำเนินการในนิเทศภายในทุกด้าน

นิตยา วงศ์สวัสดิ์ (2553: 95-99) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสุมนทาศึกษาอำเภอยางใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการศึกษาค้นคว้าก่อนการดำเนินการพัฒนาพบว่าโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจความชัดเจนในการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนิเทศผู้นิเทศไม่มีความมั่นใจในการออกไปนิเทศผู้ร่วมงานด้วยกันผู้รับการนิเทศก็ขาดการยอมรับซึ่งกันและกันจึงทำให้ไม่เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นไปตามกรอบกระบวนการนิเทศได้จึงส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนที่ขาดประสิทธิภาพเมื่อได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการจนได้มีคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศภายในและมีการดูแลกำกับติดตามมีการดำเนินการตามกรอบการนิเทศ 6 ขั้นตอนก็ทำให้ปัญหาการนิเทศลดน้อยลงครูผู้สอนภายในโรงเรียนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายในเพิ่มมากขึ้นผู้นิเทศสามารถออกนิเทศโดยมีคู่มือการนิเทศของโรงเรียนเป็นแนวทางทำให้ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันทั้งครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจมากขึ้นทำให้เกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติการเรียนการสอนตามขั้นตอนมากขึ้นซึ่งการปฏิบัติแนวทางดังกล่าวทำให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนสุมนทาศึกษาซึ่งส่งผลให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเด็กนักเรียนมีศักยภาพที่ดีขึ้น

รัชนี้ ลามรัตนทอง (2553: 65–67) ได้ศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเวียงฝางจังหวัดเชียงใหม่ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเวียงฝางผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดได้ให้ข้อมูลว่าได้ปฏิบัติครบทุกกิจกรรมโดยมีรายละเอียดดังนี้ได้ประชุมก่อนเปิดภาคเรียนอย่างเป็นทางการกำหนดหัวข้อในการประชุมเชิงปฏิบัติการดำเนินการอบรมโดยฝึกปฏิบัติประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจชี้แจงให้ครูผู้สอนเข้าใจหลักการและรายละเอียดเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนสร้างวิสัยทัศน์เยี่ยมนิเทศชั้นเรียนร่วมกันส่งเสริมการเรียนการสอนตามความสามารถของครูผู้สอนเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนเพื่อการค้นหาความสามารถของครูผู้สอนกำหนดแผนการเยี่ยมนิเทศร่วมกันประเมินผลการสอนของครูผู้สอนสังเกตการณ์สอนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรกับกิจกรรมการเรียนการสอนให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการที่รับผิดชอบ

โสภณ ทองจิตร (2553: 71–73) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ่มจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายใน 5 ด้านด้วยกันคือการสำรวจความต้องการความจำเป็นของโรงเรียนการวางแผนการนิเทศการดำเนินการประเมินผลการนิเทศและการปรับปรุงแก้ไขผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโดยรวมปฏิบัติในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าการประเมินผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาได้แก่การดำเนินการนิเทศการวางแผนการนิเทศการปรับปรุงแก้ไขและการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียนตามลำดับจำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านพบว่าด้านการดำเนินการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียนด้านการประเมินผลการนิเทศและการปรับปรุงแก้ไขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จินตณธิป แก้วชิน (2554: 9) ได้วิจัยเรื่องการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนบ้านคำข่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 พบว่ามีการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นได้เต็มรูปแบบโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นและได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการและจากผู้ปกครองชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนพบว่าผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจและความเข้าใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นผู้ปกครองนักเรียนให้การสนับสนุนช่วยเหลือการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

นิตติยา ไสหนองเป็ด (2555: 95-99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียน และประสิทธิภาพการสอนของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับ

ประสิทธิภาพการสอนของผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรรองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จรองลงมาคือ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน 3) การนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.67$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ประสิทธิภาพการสอนของครูกับการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาครู

เชษฐา แก้วพรม (2556: 16-17) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนา นักศึกษาพยาบาลให้มีทักษะสะท้อนคิดเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้นักศึกษาเกิดการคิดวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาตนเองและการวิจัยกึ่งทดลองนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการมอบหมายให้เขียนบันทึกการเรียนรู้ต่อพฤติกรรมสะท้อนคิดและระดับการสะท้อนคิดของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลศาสตร์บัณฑิตชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี จำนวน 202 คน การวิจัยดำเนินการร่วมกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาการสอนและการให้คำปรึกษาทางสุขภาพ โดยนักศึกษาได้รับมอบหมายให้เขียนบันทึกการเรียนรู้หลังสิ้นสุดการเรียนในแต่ละสาระการเรียนรู้จำนวนทั้งสิ้น 5 ครั้ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดพฤติกรรมสะท้อนคิด บันทึกการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการเขียนบันทึกการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Paired t-test ผลการวิจัยพบว่าหลังได้รับการมอบหมายให้เขียนบันทึกการเรียนรู้จนกระทั่งสิ้นสุดรายวิชา นักศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมสะท้อนคิดและระดับการสะท้อนคิดเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = 26.73, p < .001$  และ  $t = 14.53, p < .001$  ตามลำดับ

พุทธพร อินทรนันท์ (2558: 2) ได้วิจัยเรื่องการนิเทศรูปแบบการนิเทศชี้แนะสะท้อนคิด(Reflective Coaching) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 โรงเรียนบ้านจำปาหวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนบ้านจำปาหวายทำการเปิดสอนระดับชั้นอนุบาลประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนทั้งหมด 122 คนมีอาคารสถานที่และสื่อการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโรงเรียนมีห้องปฏิบัติการทางภาษามีความสมบูรณ์น้อยที่สุดเนื่องจากปัจจุบันไม่มีการเข้าไปใช้อุปกรณ์ในการฟังข่าวดูเสียดสื่ออุปกรณ์ไม่เพียงพอกับการจัดกิจกรรมพบปัญหาในการจัดกิจกรรมระดับมากการเตรียมการสอนมีความสอดคล้องเชื่อมโยงครอบคลุมมีความเหมาะสมมีระดับคุณภาพมากกิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงครอบคลุมมีความเหมาะสมมีระดับคุณภาพมากที่สุดผลที่เกิดกับผู้เรียนมีความสอดคล้องเชื่อมโยงครอบคลุมมีความเหมาะสมมีระดับคุณภาพมากที่สุดครูมีความพึงพอใจครูภาษาอังกฤษมีความพึง



พอใจต่อการนิเทศรูปแบบการนิเทศชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษระดับมาก

ประจักษ์ดาว บรรดาศักดิ์ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 แยกเป็นด้านได้ดังนี้ ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของการดำเนินการนิเทศ ด้านที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือกของการดำเนินการนิเทศ ด้านที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือในการดำเนินการนิเทศ ด้านที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านที่ 5 การประเมินผลและรายงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Dew (1994: 2815-A) ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาททางความรู้ทางกระบวนการนิเทศผลการวิจัยพบว่า 1) ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนและวุฒิทางการศึกษาเห็นว่าความรู้ในการนิเทศการสอนเป็นสิ่งจำเป็น 2) ความเห็นของครูเกี่ยวกับความรู้ด้านการนิเทศการสอนมีความจำเป็นและมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากวิธีการปฏิบัติการนิเทศความรู้และการนิเทศมีความจำเป็น 3) ครูมีวุฒิสาขาต่าง ๆ และสำเร็จการศึกษาสาขานั้น ๆ มีความเห็นว่าศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในการพัฒนาเด็กพอ ๆ กับความรู้ในเนื้อหาการนิเทศการสอน 4) ครูที่มีประสบการณ์เห็นว่าศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในเรื่องที่นิเทศตนที่เป็นครูใหม่ต้องมีความสามารถในการปกครองชั้นเรียนซึ่งสิ่งนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

Murangi (1996: 2547-A) ได้ทำวิจัยเรื่องการนิเทศการสอนในนามิเบียการศึกษาของครูมัธยมศึกษาและการยอมรับการนิเทศการสอนผลการวิจัยพบว่าการยอมรับการนิเทศการสอนของครูได้รับการยอมรับน้อยครูไม่ได้รับการนิเทศจุดหมายหลักที่สำคัญที่สุดสำหรับครูคือการได้ร่วมแสดงความคิดเห็นครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอนครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

Cruz (2000: 2546-A) ศึกษาวิจัยเรื่องผลของรูปแบบการทำงานทางสังคมของการนิเทศสำหรับการจัดการศึกษาพบว่าในปัจจุบันการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและการผลิตครูได้รับความสนใจจากนักการศึกษา นักวิชาการและผู้กำหนดนโยบายสาธารณะมาตรฐานทางวิชาชีพ การกำหนดโปรแกรมใหม่รูปแบบใหม่ของการประเมินผลเงินเดือนที่สูงขึ้นการลดบรรยากาศการทำงานระบบราชการเป็นการพยายามนั่งเผชิญหน้ากับอาชีพการสอน ซึ่งอยู่ในระยะของการปรับเปลี่ยนระบบดั้งเดิมที่เป็นรูปแบบการตรวจสอบและการควบคุมถูกตั้งคำถามโดยศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนเช่นกันนักวิชาการนำเสนอวิธีการใหม่ที่เน้นไปที่ความต้องการพัฒนาของครูความซับซ้อนของการสอนและความต้องการสำหรับการเจริญเติบโตในวิชาชีพ

Moore (2000: 6105-A) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลางจำนวน 7 คนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งเชื่อว่าจะช่วยให้

ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบโดยผู้บริหารเห็นว่าการประเมินเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับการประเมินผลนอกจากผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนได้มีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลในช่วงที่มีการประชุมกลางปีและปลายปี

Dana และ Silva (2001: 2425-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนที่จะพัฒนาสู่ระดับมืออาชีพผลงานวิจัยนี้นำเสนอรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมมือโดยเน้นการตรวจสอบและการให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่จะพัฒนาสู่ระดับมืออาชีพซึ่งมี 4 ขั้นตอนที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องร่วมกันสร้างและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเริ่มจากขั้นตอนแรกคือขั้นการเตรียมความพร้อมการนิเทศโดยตรงผลของการนิเทศและความต้องการของครูซึ่งในการนิเทศจะต้องยึดหลักทั้งสองที่ผสมผสานกันในการนิเทศควรกำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในมหาวิทยาลัยหรือครูและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังการนิเทศจะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาทัศนคติอีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ครูและคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยหันมาใส่ใจในการสอนยิ่งขึ้น

Colin (2003: 4324-A) ได้ศึกษาการนิเทศภายในและการประเมินผลครูจุดประสงค์ของการศึกษานี้ก็เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศภายในและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาและครูจาก 6 โรงเรียนแต่ละโรงเรียนผู้บริหารหนึ่งคนและครูอีกสองคนทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการจึงทำให้ทราบว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดีโดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้นดีขึ้นมากอันเป็นผลมาจากการให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอนดังนั้นการนิเทศภายในก็จะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้พัฒนาขึ้น

Mobley (2003: 675-A) ได้ศึกษาความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อระบบการประเมินผลการเรียนการสอนในรัฐเทนเนสซีจุดหมายของการศึกษาในครั้งนี้เพื่อศึกษาเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อรูปแบบการประเมินผลการเรียนการสอนของโรงเรียนในรัฐเทนเนสซี เพื่อจะตรวจสอบความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาต่อมาตรฐานที่ตั้งไว้ศึกษาผลกระทบด้านต่าง ๆ ตลอดจนความเข้าใจที่ชัดเจนของครูต่อการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยผู้วิจัยได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในรัฐเทนเนสซีใช้แบบสอบถามประเมิน 5 ข้อเป็นแนวทางการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อว่าการนิเทศภายในเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีกว่าการประเมินผลการทำงานของครูถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการทำงานของครูและร่วมรับผิดชอบกับการบริหารสถานศึกษาร่วมกันก็ยังมีความเห็นว่าการที่จะพัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้เป็นแผนงานเสริมสร้างประสบการณ์และความสามารถของครูด้วย

Yavuz (2010: 371-378) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษิตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนครูใหญ่ประชากรในการศึกษาประกอบด้วย 8 ผู้บริหารโรงเรียนการสุ่มเลือกในพื้นที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาที่ทำงานใน Konya จังหวัดของสาธารณรัฐตุรกี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ขาดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงไม่สามารถดำเนินการนิเทศให้เกิดประสิทธิผลได้ ดังนั้น ควรมีระยะเวลาในการนิเทศภายใน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา



ควรมีบทบาทในการนิเทศมากขึ้นมุ่งเน้นการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม

Alkrdem (2011: unpagged) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนโดยการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมของรัฐในประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่ทำหน้าที่นิเทศการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการเรียนการสอนขาดการปฏิบัติการนิเทศที่ดี ซึ่งส่งผลให้ครูที่ทำหน้าที่นิเทศการเรียนการสอนวิตกกังวล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษา

MemduhoGLu (2012: 149) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศการศึกษาในมุมมองของครูผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ในประเทศตุรกี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษามุมมองของครูผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ที่มีผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่มีต่อปัญหาของการนิเทศการศึกษาในประเทศตุรกีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน ประกอบด้วยครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า มุมมองของครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัศึกษายังมองว่าการนิเทศการศึกษาด้านการเรียนการสอนยังขาดระบบในการกำกับดูแล และไม่มีการบูรณาการการนิเทศการศึกษอย่างถาวร โดยผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าการนิเทศ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานของโรงเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและ  
พัฒนา (Research and development) โดยดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

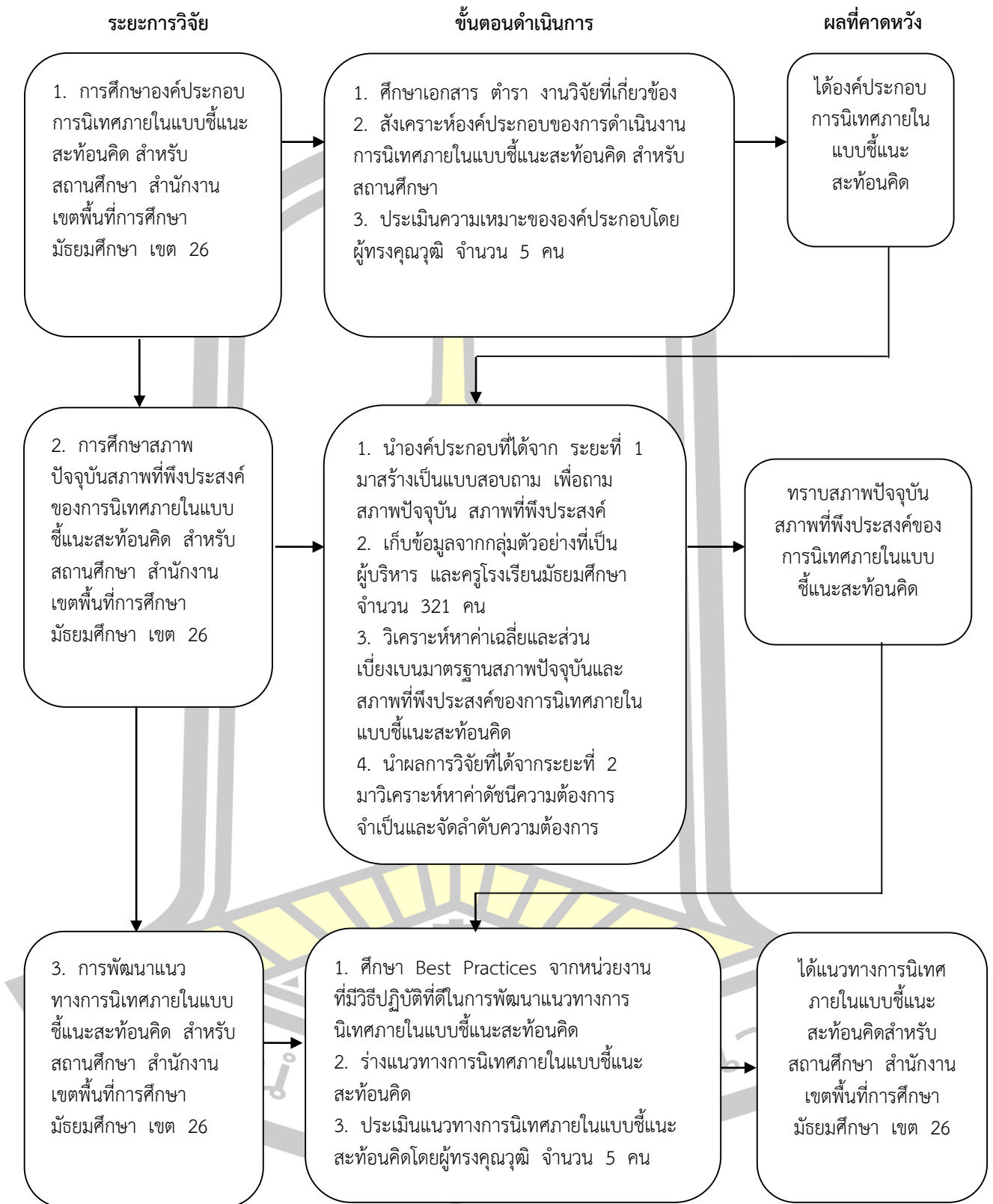
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบ  
ชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงแผนภาพ ดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

รายละเอียดการวิจัยแต่ละระยะมีดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ขั้นตอนการดำเนินการ
  - 1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด
  - 1.2 การสังเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา  
ได้องค์ประกอบการนิเทศการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา  
และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา  
3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน  
สถานศึกษา และ 5) ด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษาและได้กระบวนการ  
นิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน 2) การ  
สะท้อนคิด 3) การอภิปรายร่วมกัน
  - 1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อน  
คิดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้
  - 2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาการวิจัยทางการศึกษา  
หรือการบริหารการศึกษา หรือ
  - 2.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ หรือ
  - 2.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
การมีภาระงานด้านบริหารงานมีความรู้ความชำนาญด้านการนิเทศให้คำแนะนำปรึกษาทางการศึกษา  
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
    - 2.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ วุฒิกการศึกษา ค.ด. (อุดมศึกษา)  
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
    - 2.3.2 นางบุญทัน วัฒนศักดิ์สุรกุล วุฒิกการศึกษา ค.ม. (บริหารการศึกษา)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
    - 2.3.3 นายเหรียญชัย ม่วงคลา วุฒิกการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
    - 2.3.4 นางสาวรัฐดารีย์ วิลัยเลิศ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
    - 2.3.5 นายอภิชาติ เข้มพิลา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 3.1 ประเภทลักษณะของเครื่องมือ
    - 3.1.1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เหมาะสมที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละระดับมีค่าคะแนน และความหมายดังนี้

ให้ 5 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบมาก

ให้ 3 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบปานกลาง

ให้ 2 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบน้อย

ให้ 1 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบน้อยมาก

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

3.2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและประเมินความเหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

3.2.4.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาการวิจัยทางการศึกษาหรือการบริหารการศึกษา หรือ

3.2.4.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ หรือ

3.2.4.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา การมีภาระงานด้านบริหารงานมีความรู้ความชำนาญด้านการนิเทศให้คำแนะนำปรึกษาทางการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น มีจำนวน 5 คน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒិการศึกษ กศ.ด. (การบริหารและพัฒนการศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอวารวรรณ วุฒิการศึกษ ค.ด. (การวัดผลและประเมินผลการวิจัย) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

3. นายประสิทธิ์ ชาญศิริ วุฒิการศึกษ กศ.ม (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา



4. นางสาวเอมอร จันทนตรี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา

5. นางมณี ภวภูตานนท์ วุฒิการศึกษา กศ.ม (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งครูชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

3.2.5 จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเพื่อนำไปใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พร้อมองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และแบบประเมินองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 5 ฉบับ ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน โดยการส่งด้วยตนเอง

#### 5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมินความเหมาะสมแต่ละฉบับ ซึ่งพบว่า ทุกฉบับมีความสมบูรณ์ในการตอบ

##### 5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้

องค์ประกอบ มีความเหมาะสมมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
องค์ประกอบ มีความเหมาะสมมาก	ให้ 4 คะแนน
องค์ประกอบ มีความเหมาะสมปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
องค์ประกอบ มีความเหมาะสมน้อย	ให้ 2 คะแนน
องค์ประกอบ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

##### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมขององค์ประกอบ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
4.51 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับมาก
2.51 – 3.50	ระดับปานกลาง

1.51 – 2.50	ระดับน้อย
1.00 – 1.50	ระดับน้อยที่สุด

## 6. สถิติในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 105)

6.1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 106)

6.1.3 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.4 ค่าจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNImodified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 279)

### 6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

6.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถาม โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation

6.2.2 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่า IOC (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543: 247–249)

6.2.3 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 117)

## ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 นำผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดในสถานศึกษา แล้วนำมาสังเคราะห์ ได้องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดจากนั้นนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดในสถานศึกษา

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,830 คน จากจำนวนโรงเรียน 35 โรงเรียน จำแนกเป็น

2.1.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน และครูผู้สอน 809 คน

2.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครูผู้สอน 341 คน

2.1.3 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 9 คน และครูผู้สอน 398 คน

2.1.4 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 17 คน และครูผู้สอน 282 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 321 คน ซึ่งแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 303 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie และ Morgan ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 40) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่เปิดตาราง โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.2.1 ใช้จำนวนรวมของโรงเรียนแต่ละขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 โรงเรียนดังนี้

2.2.1.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวน 3 โรงเรียน
2.2.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวน 2 โรงเรียน
2.2.1.3 โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน 5 โรงเรียน
2.2.1.4 โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน 8 โรงเรียน

2.2.2 จากโรงเรียนที่สุ่มได้ 18 โรงเรียน มีข้าราชการครูจำนวนทั้งสิ้น 1,056 คน จำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 18 คน และครูผู้สอน 1,039 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้ได้ 321 คน ตามจำนวนที่เปิดตาราง โดยใช้วิธีการสุ่ม ดังนี้

2.2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling)

2.2.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 303 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตาราง 2 รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อโรงเรียน/ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ						
1. สารคามพิทยาคม	1	182	183	1	48	49
2. วาปีปทุม	1	128	129	1	48	49
3. ผดุงนารี	1	168	169	1	48	49
รวม	3	478	481	3	144	147

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน/ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดใหญ่						
4. บรปือ	1	109	110	1	32	33
5. นาเชือกพิทยาสรรค์	1	94	95	1	32	33
รวม	2	203	204	2	64	66
โรงเรียนขนาดกลาง						
6. นาคนุประชาสรรรพ์	1	45	46	1	11	12
7. มัธยมยางสีสุราช	1	25	26	1	11	12
8. ดงบังพิสัยนวการนุสรณ์	1	31	32	1	11	12
9. กันทรวิชัย	1	73	74	1	11	12
10. ประชาพัฒนา	1	25	26	1	11	12
รวม	5	198	203	5	55	60
โรงเรียนขนาดเล็ก						
11. โนนแดงวิทยาคม	1	29	30	1	5	6
12. ยางวิทยาคม	1	20	21	1	5	6
13. หนองม่วงวิทยาการ	1	13	14	1	5	6
14. วังยาวศึกษาวิทย์	1	13	14	1	5	6
15. เชื้อนพิทยาสรรค์	1	18	19	1	5	6
16. กุดรังประชาสรรรค์	1	16	17	1	5	6
17. ปอพานพิทยาคมฯ	1	20	21	1	5	6
18. นาโพธิ์พิทยาสรรค์	1	31	32	1	5	6
รวม	8	160	168	8	40	48
รวมทั้งสิ้น	18	1,039	1,056	18	303	321

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายใน แบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามการดำเนินการนิเทศ ได้แก่ เสมอ ๆ บ่อยครั้ง บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยเลย

### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จาก ผลการศึกษาในระยะเวลาที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ ตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบและให้ คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC 0.95 โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

3.2.4.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาการวิจัย ทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา หรือ

3.2.4.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ หรือ

3.2.4.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา การมีภาระงานด้านบริหารงานมีความรู้ความชำนาญด้านการนิเทศให้คำแนะนำปรึกษา ทางการศึกษา

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารธรรม วุฒิการศึกษา ค.ด. (การวัดผลและประเมินผลการวิจัย) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

3) นายประสิทธิ์ ชาญศิริ วุฒิการศึกษา กศ.ม (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา

4) นางสาวเอมอร จันทนตรี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการนิเทศการศึกษา

5) นางมณี ภวภูตานนท์ วุฒิการศึกษา กศ.ม (วิจัยและประเมินผล การศึกษา) ตำแหน่งครูชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



4.2 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.3 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านตู้ รับ-ส่ง หนังสือราชการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

## 5. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 การจัดการข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการน้อยที่สุด

### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และแปลความค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย มีการดำเนินงาน/มีความต้องการที่อยากให้เป็น

- 4.51-5.00 การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 6. สถิติในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 105)

6.1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 106)

6.1.3 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.4 ค่าจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNImodified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548: 279)

## 6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

6.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถาม โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation

6.2.2 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่า IOC (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543: 247-249)

6.2.3 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 117)

## ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### 1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยการนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะเวลาที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$$PNI \text{ modified} = (I-D)/D$$
 (I = สภาพความต้องการที่คาดหวัง ; D = สภาพที่เป็นจริง)

1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) โดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ผ่านการประเมินรอบสามจากสมศ. ในระดับดีมาก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน และได้รับรางวัลในด้านต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับภาค

1.3 ออกแบบแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1.3.1 นำผลการศึกษาที่ได้จากข้อ 1.1 และ 1.2 มาใช้ในการปรับร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.3.2 นำเสนอแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดที่ได้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

1.4 นำแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พร้อมทั้งข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้คำแนะนำเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ของระบบและทำหน้าที่ประเมินระบบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดจำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาการวิจัยทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา หรือ

2.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ หรือ

2.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา การมีภาระงานด้านบริหารงานมีความรู้ความชำนาญด้านการนิเทศให้คำแนะนำปรึกษาทางการศึกษา

2.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ วุฒิกการศึกษา ค.ด. (อุดมศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา

2.3.2 นายไพฑูล พรหมมากุล วุฒิกการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

2.3.3 นายนิพนธ์ ยศดา วุฒิกการศึกษา ป.ด. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

2.3.4 นายไวยัช ตะวัน วุฒิกการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2.3.5 นายอภิชาติ เข้มพิลา วุฒิกการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดครั้งนี้ เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย เหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะ และประเด็นการปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา

#### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมิน

3.2.2 ร่างแบบประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด

3.2.3 นำแบบประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแนะนำ แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC 0.97 โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

3.2.4.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาการวิจัยทางการศึกษาหรือการบริหารการศึกษา หรือ

3.2.4.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ หรือ

3.2.4.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา การมีภาระงานด้านบริหารงานมีความรู้ความชำนาญด้านการนิเทศให้คำแนะนำปรึกษาทางการศึกษาผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือ 5 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารและพัฒนากการศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรรณ วุฒิการศึกษา ค.ด. (การวัดผลและประเมินผลการวิจัย) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
- 3) นายประสิทธิ์ ชาวลี วุฒิการศึกษา กศ.ม (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา
- 4) นางสาวเอมอร จันทนตรี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการนิเทศการศึกษา
- 5) นางมณี ภวภูตานนท์ วุฒิการศึกษา กศ.ม (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งครุชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการสัมภาษณ์จากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.1.2 ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และนัดหมายวันและเวลา

4.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา

4.2 การประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสม

#### 5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 การสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) โดยการสรุปประเด็นการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มเนื้อหา สรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1.2 การประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมิน ป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) โดยการสรุปประเด็นการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มเนื้อหา สรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม คือ ผ่านการประเมินรอบสามจาก สมศ. ในระดับดีมาก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน และได้รับรางวัลในด้านต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับภาค

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 6. สถิติในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 105)

6.1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 106)

6.1.3 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.4 ค่าจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 279)

### 6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

6.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถาม โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation

6.2.2 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่า IOC (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543: 247-249)

6.2.3 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 117)

พูน ปรณ ทิโต ชีเว



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI Modify	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ 42 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1.1 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1.2 มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครู นักเรียน และชุมชน

1.1.3 มีการจัด รวบรวมข้อมูลของสถานศึกษา มาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

1.1.4 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และหาทางแก้ไขปัญหา

1.1.5 กำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2 การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

1.2.2 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2.3 การประชุม เพื่อรับฟังหลักการ แผนงานและวิธีการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2.4 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2.5 การจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2.6 สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2.7 สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2.8 สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน

1.3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3.1 สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3.2 สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3.3 สถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการลงมือปฏิบัติ ตามแผนงาน ปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ระบุวันเวลาและวิธีการ รวมทั้ง นวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศ

1.3.4 สถานศึกษามีการกระตุ้นเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรใน การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.3.5 สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายในโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและ ความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.3.6 สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศ ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.4.1 สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

1.4.2 สถานศึกษากำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกคน

1.4.3 สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้มีการรายงานความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.4.4 สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อสรุปผลการประเมิน

1.4.5 สถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4.6 การนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา มาพัฒนาในวิชาชีพ ครูและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.5 การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.5.1 สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายใน ให้บุคลากรได้ทราบ และประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก

1.5.2 สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายใน สถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา

1.5.3 สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้จาก กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การประชุมทางวิชาการ การแสดงผลงาน เป็นต้น

1.5.4 สถานศึกษามีจัดทำการจัดการความรู้ (KM) ที่ได้รับจากกิจกรรมการ นิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การรวบรวมแผนการจัดการความรู้ การเผยแพร่ผลงานทางเว็บไซต์ การรวบรวมผลงานวิจัยของครู เป็นต้น

1.5.5 สถานศึกษามีการจัดงานเพื่อร่วมยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน จากการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.5.6 สถานศึกษามีการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้จากการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

1.5.7 การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และสื่อนวัตกรรมในชั้นเรียนต่อที่ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่ และระดับชาติ

#### 1.6 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน

1.6.1 เลือกใช้วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา (การสังเกตการสอน) ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.6.2 มีการประเมินการจัดการเรียนรู้โดยการสังเกตการสอนของครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

1.6.3 มีการกำหนดประเด็นที่จะใช้ในการสังเกตการสอนของครู

1.6.4 มีการประเมินแบบวัด แบบทดสอบ แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคน ทุกภาคเรียน

#### 1.7 การสะท้อนคิด

1.7.1 ผู้นิเทศมีการนำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอนและประเด็นที่เป็นข้อสงสัยมาตั้งคำถามในการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

1.7.2 ผู้รับการนิเทศสะท้อนจุดที่ตัวเองต้องพัฒนาและจุดที่ตัวเองประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

#### 1.8 การอภิปรายร่วมกัน

1.8.1 ผู้รับการนิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อผู้นิเทศ

1.8.2 ผู้นิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศในห้องเรียน

1.8.3 ผู้นิเทศให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อยอดและแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา

1.8.4 ผู้นิเทศรายงานการนิเทศสะท้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.88	0.19	มากที่สุด
2. การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.77	0.25	มากที่สุด
3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.90	0.16	มากที่สุด
3.1 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน	4.85	0.24	มากที่สุด
3.2 การสะท้อนคิด	4.90	0.22	มากที่สุด
3.3 การอภิปรายร่วมกัน	4.85	0.24	มากที่สุด
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.70	0.27	มากที่สุด
5. การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.74	0.29	มากที่สุด
รวม	4.82	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การสะท้อนคิด 3) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน 5) การอภิปรายร่วมกัน 6) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 7) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 8) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แสดงดังตาราง 4



ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา	3.40	1.12	ปานกลาง	4.74	0.42	มากที่สุด
2. การวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา	3.38	1.12	ปานกลาง	4.76	0.39	มากที่สุด
3. การปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษา	3.44	1.08	ปานกลาง	4.79	0.37	มากที่สุด
3.1 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน	3.43	1.08	ปานกลาง	4.78	0.39	มากที่สุด
3.2 การสะท้อนคิด	3.48	1.05	ปานกลาง	4.92	0.25	มากที่สุด
3.3 การอภิปรายร่วมกัน	3.45	1.06	ปานกลาง	4.84	0.33	มากที่สุด
4. การติดตามและประเมินผลการ นิเทศภายในสถานศึกษา	3.39	1.12	ปานกลาง	4.75	0.41	มากที่สุด
5. การเผยแพร่และขยายผลการ นิเทศภายในสถานศึกษา	3.40	1.11	ปานกลาง	4.78	0.38	มากที่สุด
รวม	3.42	1.09	ปานกลาง	4.79	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้านโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.40$ ) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.38$ ) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.44$ ) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.39$ ) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.40$ ) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน ( $\bar{X} = 3.43$ ) การสะท้อนคิด ( $\bar{X} = 3.48$ ) และการอภิปรายร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.45$ ) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้านโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.79$ ) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.74$ ) การวางแผนการนิเทศภายใน

สถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.76$ ) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.75$ ) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.78$ ) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน ( $\bar{X} = 4.78$ ) การสะท้อนคิด ( $\bar{X} = 4.92$ ) และการอภิปรายร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.84$ )

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.47	1.05	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด
2. มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของครูนักเรียนและชุมชน	3.28	1.18	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด
3. มีการจัดรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษามาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	3.49	1.06	ปานกลาง	4.81	0.39	มากที่สุด
4. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหา	3.46	1.08	ปานกลาง	4.66	0.47	มากที่สุด
5. กำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา	3.34	1.23	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
รวม	3.40	1.12	ปานกลาง	4.74	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นรายชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ

ต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.47$ ) มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของครูนักเรียนและชุมชน ( $\bar{X} = 3.28$ ) มีการจัดรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษามาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ( $\bar{X} = 3.49$ ) มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และหาทางแก้ไขปัญหา ( $\bar{X} = 3.46$ ) และกำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.34$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.90$ ) มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของครูนักเรียน และชุมชน ( $\bar{X} = 4.69$ ) มีการจัดรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษามาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ( $\bar{X} = 4.81$ ) มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหา ( $\bar{X} = 4.66$ ) และกำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.64$ )

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการนิเทศ ภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษา	3.24	1.19	ปานกลาง	4.66	0.47	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการการนิเทศและกำหนด บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการ นิเทศภายในสถานศึกษา	3.28	1.18	ปานกลาง	4.68	0.46	มากที่สุด
3. การประชุม เพื่อรับฟังหลักการ แผนงานและวิธีการดำเนินงานการ นิเทศภายในสถานศึกษา	3.34	1.23	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
4. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ เกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครู ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ การนิเทศภายในสถานศึกษา	3.39	1.15	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด
5. การจัดทำโครงการนิเทศภายใน สถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการ ประจำปี	3.41	1.06	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด
6. สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการ ปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา	3.46	1.08	ปานกลาง	4.81	0.39	มากที่สุด
7. สถานศึกษามีการจัดสรร งบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน นิเทศภายในสถานศึกษา	3.47	1.05	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด
8. สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศ ภายในสถานศึกษาและการจัดการ เรียนการสอน	3.49	1.06	ปานกลาง	4.95	0.20	มากที่สุด
รวม	3.38	1.12	ปานกลาง	4.76	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศ  
ภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็น  
รายชื่อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำสื่อและ  
เครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน  
( $\bar{X} = 3.49$ ) สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา  
( $\bar{X} = 3.47$ ) สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.46$ ) การจัดทำ  
โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ( $\bar{X} = 3.41$ ) ประชุมเชิงปฏิบัติการ  
เพื่อจัดทำเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการนิเทศภายใน  
สถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.39$ ) การประชุม เพื่อรับฟังหลักการ แผนงานและวิธีการดำเนินงานการนิเทศ  
ภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.34$ ) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนด

บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.28$ ) และการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.24$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำสื่อ และเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.95$ ) สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.90$ ) สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.81$ ) การจัดทำ โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ( $\bar{X} = 4.72$ ) ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.71$ ) การประชุม เพื่อรับฟังหลักการ แผนงานและวิธีการดำเนินงานการนิเทศ ภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.69$ ) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนด บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.68$ ) และการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.66$ )

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ สถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. สถานศึกษากำหนดนโยบายให้ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษา	3.49	1.06	ปานกลาง	4.95	0.20	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้ บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและ เข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการ นิเทศภายในสถานศึกษา	3.47	1.05	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด



ตาราง 7 (ต่อ)

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
3. สถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศ ภายในสถานศึกษา โดยการลงมือ ปฏิบัติตามแผนงาน ปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ระบุวันเวลาและวิธีการ รวมทั้ง นวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศ	3.46	1.08	ปานกลาง	4.81	0.39	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการกระตุ้นเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรใน การปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.41	1.06	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด
5. สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศ ภายในโดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	3.39	1.15	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศ ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.34	1.23	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด
รวม	3.44	1.08	ปานกลาง	4.79	0.37	มากที่สุด
1. เลือกใช้วิธีการนิเทศภายใน สถานศึกษา (การสังเกตการสอน) ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่าง บุคคล	3.47	1.05	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด
2. มีการประเมินการเรียนรู้โดยการ สังเกตการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.46	1.08	ปานกลาง	4.81	0.39	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
3. มีการกำหนดประเด็นที่จะใช้ในการสังเกตการสอนของครู	3.41	1.06	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด
4. มีการประเมินแบบวัดแบบทดสอบแบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนทุกภาคเรียน	3.39	1.15	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด
รวม	3.43	1.08	ปานกลาง	4.78	0.39	มากที่สุด
1. ผู้นิเทศมีการนำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอนและประเด็นที่เป็นข้อสงสัยมาตั้งคำถามในการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	3.49	1.06	ปานกลาง	4.95	0.20	มากที่สุด
2. ผู้รับการนิเทศสะท้อนจุดที่ตัวเองต้องพัฒนาและจุดที่ตัวเองประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน	3.47	1.05	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด
รวม	3.48	1.05	ปานกลาง	4.92	0.25	มากที่สุด
1. ผู้รับการนิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อผู้นิเทศ	3.49	1.06	ปานกลาง	4.95	0.20	มากที่สุด
2. ผู้นิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของผู้รับนิเทศในห้องเรียน	3.47	1.05	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด
3. ผู้นิเทศให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อยอดและแก้ไขปัญหา ร่วมกับกับผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนา	3.46	1.08	ปานกลาง	4.81	0.39	มากที่สุด
4. ผู้นิเทศรายงานการนิเทศสะท้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป	3.41	1.06	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด
รวม	3.45	1.06	ปานกลาง	4.84	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นรายชื่อ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.49$ ) สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.47$ ) สถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน ปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ระบุวันเวลาและวิธีการ รวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศ ( $\bar{X} = 3.46$ ) สถานศึกษามีการกระตุ้นเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.41$ ) สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายในโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.39$ ) และ สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.34$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.95$ ) สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.90$ ) สถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน ปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ระบุวันเวลาและวิธีการ รวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศ ( $\bar{X} = 4.81$ ) สถานศึกษามีการกระตุ้นเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.72$ ) สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายในโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.71$ ) และ สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.69$ )

สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านกิจกรรมในห้องเรียนเป็นรายชื่อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เลือกใช้วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา (การสังเกตการสอน) ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.47$ ) มีการประเมินการจัดการเรียนรู้โดยการสังเกตการสอนของครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.46$ ) มีการกำหนดประเด็นที่จะใช้ในการสังเกตการสอนของครู ( $\bar{X} = 3.41$ ) และ มีการประเมินแบบวัดแบบทดสอบ แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคน ทุกภาคเรียน ( $\bar{X} = 3.39$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ

สถานศึกษา ด้านกิจกรรมในห้องเรียนเป็นรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เลือกใช้วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา (การสังเกตการสอน) ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.90$ ) มีการประเมินการจัดการเรียนรู้โดยการสังเกตการสอนของครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ( $\bar{X} = 4.81$ ) มีการกำหนดประเด็นที่จะใช้ในการสังเกตการสอนของครู ( $\bar{X} = 4.72$ ) และมีการประเมินแบบวัด แบบทดสอบ แบบประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครูทุกคน ทุกภาคเรียน ( $\bar{X} = 4.71$ )

สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายช้อยู่การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการสะท้อนคิดเป็นรายช้อยู่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นิเทศมีการนำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอนและประเด็นที่เป็นข้อสงสัยมาตั้งคำถามในการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ( $\bar{X} = 3.49$ ) และผู้รับการนิเทศสะท้อนจุดที่ตัวเองต้องพัฒนาและจุดที่ตัวเองประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายช้อยู่การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการสะท้อนคิดเป็นรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นิเทศมีการนำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอนและประเด็นที่เป็นข้อสงสัยมาตั้งคำถามในการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ( $\bar{X} = 4.95$ ) และ ผู้รับการนิเทศสะท้อนจุดที่ตัวเองต้องพัฒนาและจุดที่ตัวเองประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.90$ )

สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายช้อยู่การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการอภิปรายร่วมกันเป็นรายช้อยู่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้รับการนิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อผู้นิเทศ ( $\bar{X} = 3.49$ ) ผู้นิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศในห้องเรียน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ผู้นิเทศให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อยอดและแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.46$ ) และ ผู้นิเทศรายงานการนิเทศสะท้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป ( $\bar{X} = 3.41$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายช้อยู่การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการอภิปรายร่วมกันเป็นรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้รับการนิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อผู้นิเทศ ( $\bar{X} = 4.95$ ) ผู้นิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศในห้องเรียน ( $\bar{X} = 4.90$ ) ผู้นิเทศให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อยอดและแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.81$ ) และผู้นิเทศรายงานการนิเทศสะท้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป ( $\bar{X} = 4.72$ )

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายข้อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและ ตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศ ว่าดำเนินงานการนิเทศภายใน สถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่	3.49	1.06	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด
2. สถานศึกษากำหนดให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษาทุกคน	3.47	1.05	ปานกลาง	4.81	0.39	มากที่สุด
3. สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้มี การรายงานความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	3.41	1.06	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศ มาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อสรุปผล การประเมิน	3.39	1.15	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้ จากการประเมิน ไปใช้ในการ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการนิเทศ ภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	3.34	1.23	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด
6. การนำผลการประเมินการนิเทศ ภายในสถานศึกษามาพัฒนาในวิชาชีพ ครูและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน	3.28	1.18	ปานกลาง	4.68	0.46	มากที่สุด
รวม	3.39	1.12	ปานกลาง	4.75	0.41	มากที่สุด



จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายข้อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ( $\bar{X} = 3.49$ ) สถานศึกษากำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกคน ( $\bar{X} = 3.47$ ) สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.41$ ) สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อสรุปผลการประเมิน ( $\bar{X} = 3.39$ ) สถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.34$ ) และการนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษามาพัฒนาในวิชาชีพครู และส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.28$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายข้อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ( $\bar{X} = 4.90$ ) สถานศึกษากำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกคน ( $\bar{X} = 4.81$ ) สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.72$ ) สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อสรุปผลการประเมิน ( $\bar{X} = 4.71$ ) สถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.69$ ) และการนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษามาพัฒนาในวิชาชีพครูและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.68$ )



ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ สถานศึกษา ด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่และขยายผลการ นิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. สถานศึกษามีการประชุมเพื่อ รายงานผลการดำเนินการนิเทศ ภายในให้บุคลากรได้ทราบและ ประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก	3.49	1.06	ปานกลาง	4.95	0.20	มากที่สุด
2. สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายใน สถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัด การศึกษา	3.47	1.05	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด
3. สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้ จากกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา เช่น การประชุมทาง วิชาการ การแสดงผลงาน เป็นต้น	3.46	1.08	ปานกลาง	4.81	0.39	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีจัดทำการจัดการ ความรู้(KM) ที่ได้รับจากกิจกรรมการ นิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การ รวบรวมแผนการจัดการความรู้ การ เผยแพร่ผลงานทางเว็บไซต์การ รวบรวมผลงานวิจัยของครู เป็นต้น	3.41	1.06	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการจัดงานเพื่อร่วม ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียน การสอน จากการดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	3.39	1.15	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่และขยายผลการ นิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
6. สถานศึกษามีการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้จากการดำเนินงาน การนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกับ หน่วยงานอื่น ๆ	3.34	1.23	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด
7. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และสื่อนวัตกรรมในชั้น เรียน ต่อที่ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่ และระดับชาติ	3.28	1.18	ปานกลาง	4.68	0.46	มากที่สุด
รวม	3.40	1.11	ปานกลาง	4.78	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นรายชื่อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ทราบและประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก ( $\bar{X} = 3.49$ ) สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา ( $\bar{X} = 3.47$ ) สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้จากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การประชุมทางวิชาการ การแสดงผลงาน เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.46$ ) สถานศึกษามีจัดทำการจัดการความรู้ (KM) ที่ได้รับจากกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การรวบรวมแผนการจัดการความรู้ การเผยแพร่ผลงานทางเว็บไซต์การรวบรวมผลงานวิจัยของครู เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.41$ ) สถานศึกษามีการจัดงานเพื่อร่วมยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน จากการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.39$ ) สถานศึกษามีการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้จากการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และสื่อนวัตกรรมในชั้นเรียน ต่อที่ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่ และระดับชาติ ( $\bar{X} = 3.28$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นรายชื่อการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการ

ดำเนินการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ทราบและประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก ( $\bar{X} = 4.95$ ) สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา ( $\bar{X} = 4.90$ ) สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้จากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การประชุมทางวิชาการ การแสดงผลงาน เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.81$ ) สถานศึกษามีจัดการจัดการความรู้ (KM) ที่ได้รับจากกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การรวบรวมแผนการจัดการความรู้ การเผยแพร่ผลงานทางเว็บไซต์การรวบรวมผลงานวิจัยของครู เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.72$ ) สถานศึกษามีการจัดงานเพื่อร่วมยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน จากการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.71$ ) สถานศึกษามีการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้จากการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ( $\bar{X} = 4.69$ ) และการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และสื่อนวัตกรรมในชั้นเรียน ต่อที่ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่ และระดับชาติ ( $\bar{X} = 4.68$ )

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญและเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาตามวิธี Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ดังนี้ แสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.40	4.74	0.390	8
2. การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.38	4.76	0.407	2
3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.44	4.79	0.399	5
3.1 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน	3.43	4.78	0.393	7
3.2 การสะท้อนคิด	3.48	4.92	0.415	1
3.3. การอภิปรายร่วมกัน	3.45	4.84	0.401	4
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.39	4.75	0.398	6

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
5. การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	3.40	4.78	0.403	3

จากตาราง 10 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เรียงลำดับความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสะท้อนคิด การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การอภิปรายร่วมกัน การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน และการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ ต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.47	4.90	0.412	2
2. มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และ ความต้องการของครูนักเรียน และชุมชน	3.28	4.69	0.429	1
3. มีการจัดรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษามา วิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการ	3.49	4.81	0.378	4



ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
4. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และหาทางแก้ไขปัญหา	3.46	4.66	0.346	5
5. กำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงาน นิเทศภายในสถานศึกษา	3.34	4.64	0.389	3
รวม	3.40	4.74	0.390	

จากตาราง 11 ลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของครูนักเรียน และชุมชน 2) มีสถานศึกษาที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 3) กำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและ มาตรการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษา	3.24	4.66	0.438	1

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
2. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ การนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการ ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.28	4.68	0.426	2
3. การประชุม เพื่อรับฟังหลักการ แผนงานและวิธีการดำเนินงานการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	3.34	4.69	0.404	5
4. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเกณฑ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่ สอดคล้องเป้าหมายการนิเทศภายใน	3.39	4.71	0.389	7
5. การจัดทำโครงการนิเทศภายใน สถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	3.41	4.72	0.384	8
6. สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน นิเทศภายในสถานศึกษา	3.46	4.81	0.390	6
7. สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา	3.47	4.90	0.412	4
8. สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อ ใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายใน สถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน	3.49	4.95	0.418	3
รวม	3.38	4.76	0.407	

จากตาราง 12 ลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 2) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและ 3) สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน แบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
1. สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.49	4.95	0.418	1
2. สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.47	4.90	0.412	2
3. สถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน ปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ระบุวันเวลาและวิธีการ รวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศ	3.46	4.81	0.390	4
4. สถานศึกษามีการกระตุ้นเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.41	4.72	0.384	6
5. สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายในโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	3.39	4.71	0.389	5
6. สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.34	4.69	0.404	3
รวม	3.44	4.79	0.399	

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
1. เลือกใช้วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา (การสังเกตการสอน) ที่สอดคล้องกับความ แตกต่างระหว่างบุคคล	3.47	4.90	0.412	1
2. มีการประเมินการจัดการเรียนรู้โดยการ สังเกตการสอนของครูทุกคน อย่าง สม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.46	4.81	0.390	2
3. มีการกำหนดประเด็นที่จะใช้ในการ สังเกตการสอนของครู	3.41	4.72	0.384	4
4. มีการประเมินแบบวัด แบบทดสอบ แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุก คน ทุกภาคเรียน	3.39	4.71	0.389	3
รวม	3.43	4.78	0.393	
1. ผู้นิเทศมีการนำประเด็นที่ได้จากการ บันทึกการสังเกตการสอนและประเด็นที่เป็น ข้อสงสัยมาตั้งคำถามในการกระตุ้นให้ผู้รับ การนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการจัดการ เรียนการสอนของตนเอง	3.49	4.95	0.418	1
2. ผู้รับการนิเทศสะท้อนจุดที่ตัวเองต้อง พัฒนาและจุดที่ตัวเองประสบผลสำเร็จใน การจัดการเรียนการสอน	3.47	4.90	0.412	2
รวม	3.48	4.92	0.415	
1. ผู้รับการนิเทศรายงานผลการจัดการ เรียนการสอนของตนเองต่อผู้นิเทศ	3.49	4.95	0.418	1
2. ผู้นิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการ สอนของผู้รับการนิเทศในห้องเรียน	3.47	4.90	0.412	2

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
3. ผู้นิเทศให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อ ยอดและแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับผู้รับการ นิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา	3.46	4.81	0.390	3
4. ผู้นิเทศรายงานการนิเทศสะท้อนกลับให้ ผู้รับการนิเทศได้ปรับปรุงและพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป	3.41	4.72	0.384	4
รวม	3.45	3.84	0.401	

จากตาราง 13 ลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 3) สถานศึกษามีการนิเทศกำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการศึกษากิจกรรมในห้องเรียนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) เลือกใช้วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา(การสังเกตการสอน) ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) มีการประเมินการจัดการเรียนรู้โดยการสังเกตการสอนของครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และ 3) มีการประเมินแบบวัด แบบทดสอบ แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคน ทุกภาคเรียน

ลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการสะท้อนคิดการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ผู้นิเทศมีการนำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอนและประเด็นที่เป็นข้อสงสัยมาตั้งคำถามในการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และ 2) ผู้รับการนิเทศสะท้อนจุดที่ตัวเองต้องพัฒนาและจุดที่ตัวเองประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

ลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการอภิปรายร่วมกันการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ผู้รับการนิเทศรายงาน



ผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อผู้นิเทศ 2) ผู้นิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศในห้องเรียน และ 3) ผู้นิเทศให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อยอดและแก้ไขปัญหา ร่วมกันกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน แบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่	3.49	4.90	0.404	2
2. สถานศึกษากำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษาทุกคน	3.47	4.81	0.386	5
3. สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้มีการ รายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.41	4.72	0.384	6
4. สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมา วิเคราะห์ เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อสรุปผลการประเมิน	3.39	4.71	0.389	4
5. สถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการ ประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และ พัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.34	4.69	0.404	3
6. การนำผลการประเมินการนิเทศภายใน สถานศึกษา มาพัฒนาในวิชาชีพครูและ ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	3.28	4.68	0.426	1
รวม	3.39	4.75	0.398	

จากตาราง 14 ลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา มาพัฒนาในวิชาชีพครูและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และ 3) สถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ทราบ และประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก	3.49	4.95	0.418	2
2. สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา	3.47	4.90	0.412	3
3. สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้จากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การประชุมทางวิชาการ การแสดงผลงาน เป็นต้น	3.46	4.81	0.390	5
4. สถานศึกษามีจัดทำการจัดการความรู้ (KM) ที่ได้รับจากกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การรวบรวมแผนการจัดการความรู้ การเผยแพร่ผลงานทางเว็บไซต์ การรวบรวมผลงานวิจัยของครู เป็นต้น	3.41	4.72	0.384	7

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่และขยายผล การนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI	ลำดับที่
5. สถานศึกษามีการจัดงานเพื่อร่วมยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี และประกาศ เกียรติ คุณแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนการสอน จากการ ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.39	4.71	0.389	6
6. สถานศึกษามีการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้ จากการดำเนินงานการนิเทศภายในสถาน ศึกษา ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.34	4.69	0.404	4
7. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และสื่อนวัตกรรมในชั้นเรียน ต่อที่ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่ และ ระดับชาติ	3.28	4.68	0.426	1
รวม	3.40	4.78	0.403	

จากตาราง 15 ลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษาการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และสื่อนวัตกรรมในชั้นเรียน ต่อที่ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่ และระดับชาติ 2) สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ทราบ และประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก และ 3) สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา

สรุปข้อมูลจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1 มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของครูนักเรียนและชุมชน

1.2 มีสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา

- 1.3 กำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา
2. การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา
  - 2.2 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและ
  - 2.3 สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน
3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.1 สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.2 สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และ
  - 3.3 สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 4.1 การนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา มาพัฒนาในวิชาชีพครูและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
  - 4.2 สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่
  - 4.3 สถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 5.1 การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และสื่อนวัตกรรมในชั้นเรียน ต่อที่ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่ และระดับชาติ
  - 5.2 สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ทราบและประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก
  - 5.3 สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษาและจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา
6. การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน
  - 6.1 เลือกใช้วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา (การสังเกตการสอน) ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
  - 6.2 มีการประเมินการจัดการเรียนรู้โดยการสังเกตการสอนของครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง
  - 6.3 มีการประเมินแบบวัด แบบทดสอบ แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคน ทุกภาคเรียน

## 7. การสะท้อนคิด

7.1 ผู้นิเทศมีการนำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอนและประเด็นที่เป็นข้อสงสัยมาตั้งคำถามในการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

7.2 ผู้รับการนิเทศสะท้อนจุดที่ตัวเองต้องพัฒนาและจุดที่ตัวเองประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

## 8. การอภิปรายร่วมกัน

8.1 ผู้รับการนิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อผู้  
นิเทศ

8.2 ผู้นิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศใน  
ห้องเรียน

8.3 ผู้นิเทศให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อยอดและแก้ไขปัญหา  
ร่วมกันกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2. ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา  
จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Best  
Practices) จำนวน 3 แห่ง แห่งละ 1 คน รวม 3 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive  
Selection)

2.1 ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ  
สถานศึกษาโรงเรียนร่องคำ อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 24 โรงเรียนวาปีปทุม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และโรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัด  
มหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อเพื่อ  
สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ  
ภายในสถานศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการวิเคราะห์สภาพ  
ปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมมี  
ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
สามอันดับนำเสนอลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ  
ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการศึกษาสภาพ  
ปัจจุบันปัญหา และความต้องการของครูนักเรียน และชุมชน และมีการจัดรวบรวมข้อมูลของ  
สถานศึกษามาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่



สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของครูนักเรียน และชุมชน มีการจัดรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษามาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของครูนักเรียนและชุมชน มีสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาและกำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในเป็นอย่างมากโดยเฉพาะขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยมีกระบวนการ เช่น สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูนักเรียน และชุมชน มีการจัดรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษามาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ กำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สาเหตุปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และดำเนินการตามความต้องการ มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและจัดระบบการนิเทศ เพื่อศึกษาและเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนพัฒนาจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏ ดังนี้

“...มีการแต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติได้ดีขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 14 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สาเหตุปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และดำเนินการตามความต้องการ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 21 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...การรับรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษามีความสำคัญเนื่องจากหากผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินงานไปโดยที่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังไม่ทราบว่าเป็นปัญหาหรือไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระทำ จึงต้องมีการจัดให้มีการประชุมชี้แจง ประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับรู้ว่าตัวเองเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องร่วมแก้ปัญหาหรือดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิมและเมื่อผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศได้รับรู้และยอมรับสภาพปัญหาและความต้องการร่วมกันแล้วผู้ดำเนินการนิเทศก็จะเป็นผู้ดำเนินการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหากำหนดจุดประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือกำหนดทางเลือกสำหรับการดำเนินการนิเทศ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

### 2.1.2 การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและ สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

มีการประชุม เพื่อรับฟังหลักการ แผนงานและวิธีการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสื่อและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏ ดังนี้

“...การวางแผนการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการเพื่อให้ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนและครูผู้รับการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดปฏิทินการนิเทศการสอนกำหนดเครื่องมือสังเกตการสอนกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้...”  
(ผู้บริหารสถานศึกษา, 14 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีวางแผนการนิเทศภายในโดยการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ...”  
(ผู้บริหารสถานศึกษา, 21 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในนิเทศภายในอย่างชัดเจน และวัดผลสำเร็จได้ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในนิเทศภายในสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหาที่จะนิเทศภายในให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และการกำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในอย่างชัดเจน...”  
(ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

### 2.1.3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอมตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน ปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ระบุวันเวลาและวิธีการ รวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอมตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน ปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ระบุวันเวลาและวิธีการ รวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษากำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และ สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน ปฏิทินการนิเทศ กำหนดผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ระบุวันเวลาและวิธีการ รวมทั้งนวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศ มีการกระตุ้นเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการนิเทศภายในโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และโรงเรียนต้นแบบมีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏดังนี้

“...การปฏิบัติการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการเพื่อให้ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนและครูผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาทักษะกับนักเรียนในสภาพจริงโดยครูผู้ทำหน้าที่นิเทศปฏิบัติการนิเทศการสอนโดยมีขั้นตอนการประชุมก่อนการสังเกตการสอนการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 14 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...การปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลักโดยคำนึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อและเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงให้กำลังใจและช่วยเหลือสนับสนุน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 21 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...การดำเนินการนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้  
1) การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำ

ให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ 2) การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร และ 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงาน จึงจะได้ผล...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

#### 2.1.4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ สถานศึกษากำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกคน และสถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการนิเทศภายในสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ สถานศึกษากำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกคน และสถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา มาพัฒนาในวิชาชีพครูและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สถานศึกษามีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบมีการเปรียบเทียบและตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศว่า ดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ กำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกคน จัดให้บุคลากรได้มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการนิเทศภายในสถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อสรุปผลการประเมิน มีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และ



พัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา มาพัฒนาในวิชาชีพครูและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏ ดังนี้

“...การดำเนินการเพื่อให้ประเมินผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมของนักเรียน ความรู้ทักษะการนิเทศการสอน สมรรถภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมกรนิเทศการสอนและพฤติกรรมกรจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเกตของเพื่อนครูที่ทำหน้าที่นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 14 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็นกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน รวมผลการประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 21 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...การประเมินผลการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานตามแผน โครงการ กิจกรรม ประเมินผลผลิได้ว่าได้ผลเป็นอย่างไร การดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วยังมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

#### 2.1.5 การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ทราบและประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา และสถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้จากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การประชุมทางวิชาการ การแสดงผลงาน เป็นต้น

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ทราบและประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก สถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา และสถานศึกษาจัด

เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้จากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การประชุมทางวิชาการ การแสดงผลงาน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการเผยแพร่ และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และสื่อนวัตกรรมในชั้นเรียน ต่อที่ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่ และระดับชาติ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ทราบ และประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก และสถานศึกษาดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา

ผลการศึกษารูปแบบปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบมีการประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายในให้บุคลากรได้ทราบ และประชาสัมพันธ์สู่หน่วยงานภายนอก ดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้จากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การประชุมทางวิชาการ การแสดงผลงาน เป็นต้น สถานศึกษามีจัดทำการจัดการความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การรวบรวมแผนการจัดการความรู้ การเผยแพร่ผลงานทางเว็บไซต์ การรวบรวมผลงานวิจัยของครู และดำเนินการเผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นการถอดบทเรียนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยประกาศเชิดชูเกียรติ สถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จและทำการเผยแพร่มีการประกวดนวัตกรรมสังเคราะห์นวัตกรรมเผยแพร่ นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏ ดังนี้

“...โรงเรียนดำเนินการรวบรวม สรุปผลข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 14 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลสำเร็จในการนิเทศภายในสถานศึกษาสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พร้อมทั้งประกาศยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 21 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

“...มีการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศหรือข้อมูลข่าวสารการนิเทศไปยังผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, 28 มีนาคม 2560: การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา จากโรงเรียนที่มีวิธีการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษาและวิธีปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา อันเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สาเหตุปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และดำเนินการตามความต้องการ

1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและจัดระบบการนิเทศ เพื่อศึกษาและเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนพัฒนาจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

### 2. การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.1 การสร้างความตระหนักให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรเพื่อให้เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมระบบการนิเทศและการสร้างสื่อเครื่องมือนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการนิเทศ

2.2 การกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.3 จัดให้มีการประชุม ชี้แจงประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับรู้ว่าเขาเองเป็นบุคคลหนึ่งที่ต้องร่วมแก้ปัญหาเพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิม

2.4 จัดบุคลากรและมอบหมายงานให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบ ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ จากนั้นจึงให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านี้ โดยตลอดโครงการ

### 3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะ ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครู

ปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การดำเนินการเพื่อให้ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนและครูผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาทักษะกับนักเรียนในสภาพจริงโดยครูผู้ทำหน้าที่นิเทศปฏิบัติการนิเทศการสอนโดยมีขั้นตอนการประชุมก่อนการสังเกตการสอนการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ

3.3 มีวิธีการนิเทศหรือกิจกรรมการนิเทศมากมายซึ่งผู้บริหารผู้ให้การนิเทศสามารถที่จะเลือกกิจกรรมแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับเรื่องหรืองานที่จะให้การนิเทศซึ่งไม่ปรากฏเกณฑ์ระบุไว้ตายตัวว่าจะใช้กิจกรรมใดกับปัญหาใด ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น ความแตกต่างระหว่างบุคคลและองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้นผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้ดุลพินิจให้เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ

#### 4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.1 การดำเนินการเพื่อให้ประเมินผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมของนักเรียน ความรู้ทักษะการนิเทศการสอน สมรรถภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมการนิเทศการสอนและพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเกตของเพื่อนครูที่ทำหน้าที่นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ

4.2 การดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศสรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

4.3 การประเมินมุ่งจะตัดสินและหาคุณค่าของงานโครงการเพื่อจะดูว่างานโครงการที่ดำเนินไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์เพียงใด เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรืองานว่ามากน้อยเพียงใด การติดตามและประเมินผลงานโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น

4.4 การติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงานเป็นการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาในด้านกระบวนการนิเทศ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีการสรุปและรายงานผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศต่อไป

4.5 ผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานตามแผน โครงการ กิจกรรม ประเมินผลผลิตว่าได้ผลเป็นอย่างไร การดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วยังมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง

#### 5. การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

5.1 การเผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นการถอดบทเรียนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยประกาศเชิดชูเกียรติ สถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จและทำการเผยแพร่มีการประกวดนวัตกรรมสังเคราะห์นวัตกรรมเผยแพร่นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ

#### 6. วิธีปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ

สถานศึกษา

6.1 การเตรียมการนิเทศการศึกษา คือ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและจัดระบบการนิเทศ เพื่อศึกษาและเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ เพื่อนามาจัดลำดับความสำคัญตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนพัฒนาจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

6.2 การปฏิบัติให้ดู คือ การดำเนินการตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้โดยศึกษาถึงความพร้อม วัตถุประสงค์ ความสามารถและระยะเวลาในการสอนงาน

6.3 การปฏิบัติการนิเทศ คือ การปฏิบัติ การดำเนินการตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือและกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบท ตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน การปฏิบัติข้างต้นเกิดความเข้าใจ และกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการเรียนรู้

6.4 การบรรยาย เป็นการบรรยายว่า อะไรเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิด เป็นการบรรยายที่เกิดจากความรู้สึกล้ำที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์นั้น ๆ

6.5 ความรู้สึก เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันโดยการสะท้อนการคิดจากการสังเกตความรู้สึก และการรับรู้ เรามีปฏิกริยาอย่างไร หรือรู้สึกอย่างไรกับอุบัติการณ์สถานการณ์หรือประเด็นแนวคิดนั้น

6.6 การประเมิน เป็นการประเมินวิเคราะห์ประสบการณ์ร่วมกันว่าเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับอุบัติการณ์ สถานการณ์ หรือประเด็นแนวคิดนั้น แล้วนำสิ่งที่คุณให้คุณค่ามาใช้ในการตัดสินใจ

6.7 การวิเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์โดยภาพรวม โดยใช้ประสบการณ์เดิมมาช่วยในการมองว่า สถานการณ์นี้เป็นอย่างไร

6.8 การสรุป เป็นการสรุปความคิดรวบยอดจากการวิเคราะห์โดยใช้เหตุและผล หรือสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์เดิมมาช่วยในการสรุป

6.9 การวางแผนปฏิบัติในอนาคต เป็นการวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง ถ้าหากสถานการณ์นี้เกิดขึ้นอีก เราจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากเดิมบ้าง มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร

6.10 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน (Lesson day) ผู้นิเทศศึกษาชั้นเรียนโดยการสังเกตการสอน และกำหนดประเด็นที่ได้จากการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อนำสู่การสะท้อนคิด

6.11 การสะท้อนคิด (Reflective) นำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอน และประเด็นที่เป็นข้อสงสัยแล้วใช้คำถามในการกระตุ้นตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการเรียนการสอนของตนเอง โดยสะท้อนถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและเห็นถึงจุดที่ตนเองทำได้

6.12 การอภิปรายร่วมกัน (Debriefing) ทั้งสองฝ่ายเขียนบรรยายประเด็นที่ได้จากการสะท้อนคิด มาพูดคุย ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการในครั้งต่อไป



6.13 การทดสอบและติดตามผลการนิเทศ คือ การวางแผนปรับปรุง วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการมาแล้วมาประเมินผล เพื่อนำผลไป พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. แนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการศึกษาศาสนาปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาแนวทางการ นิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จาก โรงเรียนที่มีวิธีการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) แนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

หลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ เป็นการชี้แนะเป็นเรื่องของ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้เข้ารับการนิเทศรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เข้ารับการนิเทศ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจของผู้เข้ารับการนิเทศที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการชี้แนะเป็นไป อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจการชี้แนะ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการนิเทศได้ ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเองเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและผู้เข้ารับการนิเทศ สามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้เป้าหมายปลายทางการชี้แนะ คือ การทำให้ผู้เข้ารับ การนิเทศสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (Self-director) ได้ ในระยะแรกและผู้เข้ารับการนิเทศยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรกจนกระทั่งผู้เข้ารับการนิเทศได้พบว่า ตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้เข้ารับการนิเทศออกมา ผู้ เข้ารับการนิเทศได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นการดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน ของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้เข้ารับการนิเทศได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้ และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้ชี้แนะ จำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการนิเทศได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง เป็นการชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการเรียน การสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการ ชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนานตราบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การ ดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่ อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน ในโลกของการพัฒนาบุคลากรผู้ เข้ารับการฝึกให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมาย

หลายจุด ดังนั้น หลักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณผู้เข้ารับการศึกษาว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิด คืออะไร แล้วร่วมกันวางแผนวางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น กล่าวคือ การกำหนดประเด็นชี้แนะร่วมกับการกำหนดบทบาทใครคือผู้ชี้แนะใคร

6. การชี้แนะในบริบทในโรงเรียน เป็นการปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียนการดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (Surface Approach) เป็นการทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep Approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงาน การชี้แนะจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับผู้เข้ารับการศึกษาในโรงเรียน

7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง เป็นการชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน เป็นการสะท้อนผลการดำเนินงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป

องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบ	แนวทางดำเนินงาน
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา</li> <li>2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา</li> <li>3. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและจัดระบบการนิเทศ เพื่อศึกษาและเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนพัฒนาจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ</li> <li>4. เก็บรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษา มาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน</li> </ol>

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางดำเนินงาน
การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการนิเทศภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา</li> <li>2. แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน</li> <li>3. จัดประชุมเพื่อรับฟังหลักการแผนงานและวิธีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษารวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุม</li> <li>4. สร้างความตระหนักให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรเพื่อให้เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมระบบการนิเทศและการสร้างสื่อเครื่องมือนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการนิเทศ</li> <li>5. กำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญคือ หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ</li> </ol>

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางดำเนินงาน
การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะ ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. การประชุมชี้แจง แผนการนิเทศภายในสถานศึกษาและข้อตกลงเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี</li> <li>3. ดำเนินการเพื่อให้ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนและครูผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาทักษะกับนักเรียนในสภาพจริงโดยครูผู้ทำหน้าที่นิเทศปฏิบัติการนิเทศการสอนโดยมีขั้นตอนการประชุมก่อนการสังเกตการสอนการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ</li> <li>4. การวิเคราะห์และสะท้อนผลการสังเกตการสอนการสอนในชั้นเรียน พร้อมเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาร่วมกัน</li> <li>5. นำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอนมาตั้งคำถามในการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของตนเอง</li> <li>6. การให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อยอดและแก้ไขปัญหาร่วมกันกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาและรับฟัง และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของตนเอง</li> </ol>

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางดำเนินงาน
การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดแนวทางในการติดตามผลการพัฒนาของครู หลังได้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับการปรับปรุงในกรณีที่เห็นควรว่าได้รับการปรับปรุง</li> <li>2. ดำเนินการเพื่อให้ประเมินผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมของนักเรียน ความรู้ทักษะการนิเทศการสอน สมรรถภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมการนิเทศการสอนและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเกตของเพื่อนครูที่ทำหน้าที่นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ</li> <li>3. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศสรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ</li> <li>4. ประเมินเพื่อตัดสินและหาคุณค่าของงานโครงการเพื่อจะดูว่างานโครงการที่ดำเนินไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์เพียงใด เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรืองานว่ามากน้อยเพียงใด การติดตามและประเมินผลงานโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น</li> <li>5. ติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงานเป็นการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาในด้านกระบวนการนิเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีการสรุปและรายงานผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศต่อไป</li> <li>6. ผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานตามแผนโครงการ กิจกรรม ประเมินผลผลิิตว่าได้ผลเป็นอย่างไร การดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วยังมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง</li> </ol>



ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางดำเนินงาน
	7. การดำเนินการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะและสรุปผลการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดทำสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา
การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ได้จากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา</li> <li>2. การจัดการความรู้ ที่ได้รับจากกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น การรวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลงานผ่านทางเว็บไซต์ การรวบรวมผลงานวิจัยของครู การนำเสนอแบบประเมินผลตามสภาพจริง เป็นต้น</li> <li>3. การจัดงานเพื่อร่วมยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี และประกาศเกียรติคุณแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน</li> <li>4. การเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้จากการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ</li> <li>5. การนำข้อมูลที่ได้จากการรายงานการนิเทศประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป</li> <li>6. เผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเป็นการถอดบทเรียนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยประกาศเชิดชูเกียรติสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จและทำการเผยแพร่มีการประกวดนวัตกรรมสังเคราะห์นวัตกรรมเผยแพร่นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบความสำเร็จ</li> </ol>

กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด	แนวทางดำเนินงาน
การเตรียมการนิเทศภายใน แบบชี้แนะสะท้อนคิด	ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและจัดระบบการนิเทศ เพื่อศึกษาและเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ เพื่อนา มาจัดลำดับความสำคัญตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนพัฒนาจัดทำโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ
การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสังเกตการสอน และกำหนดประเด็นที่ ได้จากการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อนำสู่การ สะท้อนคิด</li> <li>2. การกำหนดประเด็นที่จะใช้ในการสังเกตการ สอนของครู</li> <li>3. มีการประเมินการจัดการเรียนรู้โดยการสังเกต การสอนของครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง</li> <li>4. มีการสร้างและประเมินแบบวัด แบบทดสอบ แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคน ทุกภาคเรียน</li> </ol>
การสะท้อนคิด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้นิเทศนำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกต การสอนและประเด็นที่เป็นข้อสงสัยมาตั้งคำถามใน การกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดใน การจัดการเรียนการสอนของตนเอง</li> <li>2. ผู้รับการนิเทศสะท้อนจุดที่ตัวเองต้องพัฒนา และจุดที่ตัวเองประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียน การสอน</li> <li>3. นำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการ สอน และประเด็นที่เป็นข้อสงสัยแล้วใช้คำถามใน การกระตุ้นตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศ เกิดการสะท้อนคิดในการเรียนการสอนของตนเอง โดยสะท้อนถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและเห็นถึงจุด ที่ตนเองทำได้</li> </ol>

ตาราง 17 (ต่อ)

กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด	แนวทางดำเนินงาน
การอภิปรายร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้รับการนิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อผู้นิเทศ</li> <li>2. ผู้นิเทศรายงานผลการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศในห้องเรียน</li> <li>3. ผู้นิเทศให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อยอดและแก้ไขปัญหาหารือกันกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา</li> <li>4. ผู้นิเทศรายงานการนิเทศสะท้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป</li> <li>5. ทั้งสองฝ่ายเขียนบรรยายประเด็นที่ได้จากการสะท้อนคิด มาพูดคุย ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการในครั้งต่อไป</li> </ol>
การทดสอบและติดตามผลการนิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การวางแผนปรับปรุง วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการมาแล้วมาประเมินผล เพื่อนำผลไปพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป</li> </ol>

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แสดงดังตาราง 18

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2. องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา						
2.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2.5 การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา						
3.1 การเตรียมการนิเทศภายใน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
3.3 การสะท้อนคิด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 การอภิปรายร่วมกัน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
3.5 การทดสอบและติดตามผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.90	0.20	มากที่สุด	4.92	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า แนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.92$ )

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษารายองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก โดยได้รับการยืนยันองค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการณ์เทศภายในสถานศึกษา 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 6) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน 7) การสะท้อนคิด และ 8) การอภิปรายร่วมกัน ทั้งนี้พบว่าผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า ด้านที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย



คือ 1) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การสะท้อนคิด 3) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน 5) การอภิปรายร่วมกัน 6) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 7) การเผยแพร่และขยายผล การนิเทศภายในสถานศึกษา และ 8) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน การสะท้อนคิด และ การอภิปรายร่วมกัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน การสะท้อนคิด และ การอภิปรายร่วมกัน

3. ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งประกอบด้วย หลักการนิเทศแบบชี้แนะ สะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา และ กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ดังนี้

หลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. หลักการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ
2. หลักการเสริมพลังอำนาจการชี้แนะ
3. หลักการทำงานอย่างเป็นระบบ
4. หลักการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
5. หลักการชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน
6. หลักการชี้แนะในบริบทในโรงเรียน
7. หลักการชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง
8. หลักการทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน

## องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา

- สถานศึกษา
1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน
    - 1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
    - 1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา
    - 1.3 ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและจัดระบบการนิเทศ
    - 1.4 เก็บรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษามาวิเคราะห์
- ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด
    - 2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการนิเทศภายในสถานศึกษา
    - 2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการ
- สถานศึกษา
- 2.3 จัดประชุมเพื่อรับฟังหลักการแผนงานและวิธีการดำเนินการนิเทศภายใน
  - 2.4 สร้างความตระหนักให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.5 กำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ
- ปฏิบัติการนิเทศการสอน
3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา
    - 3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ
    - 3.2 ประชุมชี้แจง แผนการนิเทศภายในสถานศึกษา
    - 3.3 ดำเนินการเพื่อให้ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนและครูผู้รับการนิเทศได้
- ประเมินผล
- 3.4 การวิเคราะห์และสะท้อนผลการสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน
  - 3.5 นำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอนมาตั้งคำถาม
  - 3.6 ให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อต่อยอดและแก้ไขปัญหาร่วมกัน
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา
    - 4.1 กำหนดแนวทางในการติดตามผลการพัฒนาของครู
    - 4.2 ดำเนินการเพื่อให้ประเมินผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ
    - 4.3 ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศแผนการนิเทศสรุปและ
    - 4.4 ประเมินเพื่อตัดสินและหาคุณค่าของงานโครงการ
    - 4.5 ติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงาน
    - 4.6 ผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลงาน
    - 4.7 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะ และสรุปผลการนิเทศ
- การรวบรวมผลงานวิจัยของครู การนำเสนอแบบประเมินผลตามสภาพจริง
5. การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา
    - 5.1 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอน
    - 5.2 รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลงานผ่านทางเว็บไซต์

5.3 จัดงานเพื่อร่วมยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี และประกาศเกียรติคุณแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

5.4 เผยแพร่นวัตกรรมที่ได้จากการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

5.5 ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศ

5.6 เผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

6. กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

6.1 การเตรียมการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด

6.2 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน

6.3 การสะท้อนคิด

6.4 การอภิปรายร่วมกัน

6.5 การทดสอบและติดตามผลการนิเทศ

4. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

### อภิปรายผล

การดำเนินการวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 6) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน 7) การสะท้อนคิด และ 8) การอภิปรายร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติ บุญปรง (2560: 96-97) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ด้าน 11 ตัวชี้วัด ประกอบด้วยดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา ด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะมี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สร้างทีมงานพัฒนาคุณภาพ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกำหนดประเด็นในการสอนแนะ 3) ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในกระบวนการให้การสอนแนะ และ 4) สร้างแผนการนิเทศแบบสอนแนะองค์ประกอบที่ 2 การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สร้างความตระหนักความเข้าใจในประเด็นที่จะสอนแนะ 2) สาธิตหรือแสดง

วิธีการทำงานในประเด็นที่สอนแนะ และ 3) มีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับสอนแนะเป็นระยะองค์ประกอบที่ 3 การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะมี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ส่งเสริมผู้รับการสอนแนะปฏิบัติตามการสอนแนะด้วยการลงมือปฏิบัติจริง และ 2) จัดให้มีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ สังเกตการทำงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงานและองค์ประกอบที่ 4 การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะมี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีการตรวจสอบ และประเมินผลการสอนแนะเป็นระยะ และ 2) มีการสรุปผลการสอนแนะ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาต่อไปทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบสอนแนะแล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดนอกจากนั้นยังมีการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมิต สัจฉกร (2547: 54-58) ได้เสนอองค์ประกอบวิธีการสอนแนะ 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นเตรียมความพร้อม ชั้นสอนวิธีการทำงาน ชั้นลงมือปฏิบัติงาน และชั้นตรวจสอบและติดตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ Mink, Owen และ Mink (1993: 149-156) ได้เสนอองค์ประกอบของการสอนแนะไว้ ได้แก่ การเตรียมการการนำเสนอ สมรรถภาพที่จะเรียน การให้ผู้รับการสอนแนะได้ฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลป้อนกลับการประเมินและติดตามผล สอดคล้องกับงานวิจัยของกันยา เจริญถ้อย (2553: 93) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานมี 4 ขั้นตอน คือ ชั้นเตรียมการนิเทศ ชั้นการปฏิบัติให้ดูชั้นการปฏิบัติการนิเทศ และชั้นการทดสอบและติดตามผลการนิเทศที่ปรากฏผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบสอนแนะแล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดนอกจากนั้นยังมีการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการนิเทศ และสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2553: 112) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด มีกระบวนการในการนิเทศหลากหลายรูปแบบ แต่จากการวิเคราะห์เอกสารและดำเนินการวิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน (Lesson Day) ผู้นิเทศศึกษาชั้นเรียนโดยการสังเกตการสอน และกำหนดประเด็นที่ได้จากการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อนำสู่การสะท้อนคิด 2) การสะท้อนคิด (Reflective) นำประเด็นที่ได้จากการบันทึกการสังเกตการสอน และประเด็นที่เป็นข้อสงสัยแล้วใช้คำถามในการกระตุ้นตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการสะท้อนคิดในการเรียนการสอนของตนเอง โดยสะท้อนถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและเห็นถึงจุดที่ตนเองทำได้ และ 3) การอภิปรายร่วมกัน (Debriefing) ทั้งสองฝ่ายเขียนบรรยายประเด็นที่ได้จากการสะท้อนคิด มาพูดคุย ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการในครั้งต่อไป

2. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติ

อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 6) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน 7) การสะท้อนคิด และ 8) การอภิปรายร่วมกัน สอดคล้องกับ ประจูดาว บรรดาศักดิ์ (2560: 66) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาหนองบัวลางู เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ชั้นระดับมาก 1 ชั้น ชั้นตอนโดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ชั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ลำดับรองลงมา คือ การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน การประเมินผลและรายงานผล และการวางแผนและกำหนดทางเลือก ตามลำดับ ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันจริงต่ำสุด คือ การสร้างสื่อและเครื่องมือ และสอดคล้องกับ ชญาภาญ์ ศรีเนตร (2558: 130) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ กิตติ บุญปรุง (2560: 96-97) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะและด้านการดำเนินการสอนแนะและสอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 86) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการนิเทศ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ขณะที่ปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ส่วนด้านที่มีระดับปัญหาน้อยที่สุดคือ การให้ความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ

3. สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน



สถานศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 6) การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน 7) การสะท้อนคิด และ 8) การศึกษาการอภิปรายร่วมกัน สอดคล้องกับ กิตติ บุญปรง (2560: 96) ได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผล การสอนแนะด้านการดำเนินการสอนแนะ ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ และด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ และสอดคล้องกับ กันยา เจริญถ้อย (2553: 93) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนองศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการปฏิบัติให้ดู ตามลำดับที่ปรากฏผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากสถานศึกษาต้องการมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาซึ่งการสอนแนะจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ อันจะเป็นตัวจักรสำคัญในการนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับ ไพลิน สุ่มังคละ (2559: 130) ได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนองศรีอยุธยา เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านบุคลากรนิเทศ รองลงมา คือ ขอบข่ายงานนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน และด้านที่มีระดับต่ำสุดคือวิธีการนิเทศภายใน

4. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย หลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา 8 หลักการ ดังนี้ 1) หลักการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ 2) หลักการเสริมพลังอำนาจการชี้แนะ 3) หลักการทำงานอย่างเป็นระบบ 4) หลักการพัฒนาที่ต่อเนื่อง 5) หลักการชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน 6) หลักการชี้แนะในบริบทในโรงเรียน 7) หลักการชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง และ 8) หลักการทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 5 การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และ องค์ประกอบที่ 6 กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการย่อย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอน

ย่อยที่ 1 การเตรียมการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ขั้นตอนย่อยที่ 2 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน ขั้นตอนย่อยที่ 3 การสะท้อนคิด ขั้นตอนย่อยที่ 4 การอภิปรายร่วมกัน ขั้นตอนย่อยที่ 5 การทดสอบและติดตามผลการนิเทศ สอดคล้องกับ ประจักษ์ตา บรรดาศักดิ์ (2560: 69-70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 แยกเป็นด้านได้ ดังนี้ ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของการดำเนินการนิเทศ ด้านที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือกของการดำเนินการนิเทศ ด้านที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือในการดำเนินการนิเทศ ด้านที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านที่ 5 การประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการนิเทศ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ประมวล พลับจ้อย (2550: 51-54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลสุรินทร์ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียนสุรินทร์ควรประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียน 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การดำเนินการปฏิบัติงาน 4) การประเมินกระบวนการดำเนินงานและผลผลิต และ 5) การปรับปรุงแก้ไข โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการนิเทศภายในโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 9-11) ได้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นกระบวนการนิเทศการศึกษา 5 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ขั้นที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อเครื่องมือและวิธีการ ขั้นที่ 4 การปฏิบัติในการนิเทศ ขั้นที่ 5 การรายงานและประเมินผล และสอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 79) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า แนวทางพัฒนาด้านการเตรียมการนิเทศ มีดังนี้ 1) การกำหนดการนิเทศไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและมีปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน 3) การจัดทำคู่มือสำหรับการนิเทศ 4) การจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศ 5) การเตรียมเครื่องมือสำหรับการนิเทศ 6) การเตรียมเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการนิเทศภายใน 7) การสร้างความตระหนักและให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศ 8) การสำรวจความต้องการนิเทศของครู 9) การนำผลการประเมินการนิเทศครั้งก่อนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศภายใน 10) การมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการวางแผนของคณะครู และ 11) การกำหนดผู้รับผิดชอบและคณะทำงานหลักในการวางแผนการนิเทศภายใน และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา (2557: 2) ได้เสนอว่า แนวทางพัฒนาด้านการเตรียมการนิเทศ มีดังนี้ มีการสร้างองค์ความรู้ สร้างทีมงาน องค์ประกอบของทีมงาน พัฒนาคุณภาพ การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการกระบวนการให้การสอนแนะ และสร้างแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศ

5. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด สอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 91) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่าทั้งความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ที่สร้างขึ้นมานั้นผ่านกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศภายใน และการประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จึงสามารถให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551: 138-143) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย มานะพิมพ์ (2556: 209) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การนำแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ไปใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจให้ชัดเจน และดำเนินการบริหารจัดการตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด การปฏิบัติการณ์นิเทศภายในสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการณ์นิเทศภายในสถานศึกษา การเผยแพร่และขยายผลการณ์นิเทศภายในสถานศึกษา และ กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ควรส่งเสริมการนำแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ไปปรับใช้ในสถานศึกษาที่สังกัด ตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสำคัญและตระหนักในการวางแผนและกำหนดนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายให้มากขึ้น และคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครู

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งมีบริบทและปัจจัยในการบริหารที่แตกต่างกัน

2.2 ควรวิจัยประสิทธิผลของการนำแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ไปใช้

2.3 ควรวิจัยรูปแบบการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การประชุมปฏิบัติการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็กตามจุดเน้น สพฐ.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและจัดการศึกษา. (2557). *คู่มือการนิเทศภายใน*. มหาสารคาม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.
- จินต์ณิธิป์ แก้วชิน. (2554). *การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนบ้านคำข่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2*. อุบลราชธานี: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). *การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อริสรา.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เชษฐา แก้วพรม. (2556). *การพัฒนาทักษะสะท้อนคิดของนักศึกษาพยาบาลด้วยการเขียนบันทึกการเรียนรู้ในรายวิชาการสอนและการให้คำปรึกษาทางสุขภาพ*. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี, 24(2), 11-28.
- ทิพวรรณ โพธิ์ขำ. (2558). *การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching Supervision) ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียน*. ชัยนาท: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- นงเนตร ธรรมบวร. (2542). *การสะท้อนความคิดเห็นต่อโครงการเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558. <<http://www.omsschools.com/>>
- นันทนา เต่าทอง. (2542). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิตติยา ไสหนองเป็ด. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาภายในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นิตยา วงศ์สวัสดิ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสุมนทาศึกษา อำเภอยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2*. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารนวัตกรรมการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ปริญญา หงส์ดำเนิน. (2547). *ยุทธศาสตร์การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะดา รุณธาตุ. (2556). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้การแนะแนวการศึกษาโดยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยการนิเทศแบบ Reflective Coaching ของครูชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรศรี อุซึ. (2555). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี ศานติอารณ์. (2552). *สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง อำเภอมะอวย จังหวัดเชียงใหม่*. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พายัพ สาระจันทร์. (2546). *การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านกุดคอก่านโคกสำราญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พุทธพร อินทรนันท์. (2558). *การนิเทศรูปแบบการนิเทศชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. พะเยา: โรงเรียนบ้านจำปาหวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เขต 1.
- รัชณี ลากรัตนทอง. (2553). *การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเวียงฝาง*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชนิกร ทองสุขดี. (2545). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการศึกษาพิเศษเชียงใหม่*. เชียงใหม่: สาขาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- รัตน์ นครเทพ. (2552). *การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองมิตร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัตนภรณ์ วามะสุรีย์. (2550). *การศึกษาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2553). *การนิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์ การพิมพ์.
- วีระชาย กำเนิดมณี. (2546). *การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริกาญจนา เหมือนชาติ. (2556). *ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน*. ค้นเมื่อ 26 กันยายน 2556. <<http://www.kroobannok.com/59653>>.
- ศุภิสรา แพนสง. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายันนาท*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แนวทางการนิเทศเติมพิกัด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมลักษณ์ พรหมมีเนตร. (2555). *การพัฒนาระบบนิเทศแนวใหม่*. พิษณุโลก: เครือข่าย การนิเทศกมัธยมศึกษาเครือข่ายที่ 17.
- สามารถ ทิมนาค. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊แมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (2558). *นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. มหาสารคาม: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวคิดใหม่ของการนิเทศการสอน*. สืบค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2558. <<http://www.Thai-school.net>>.

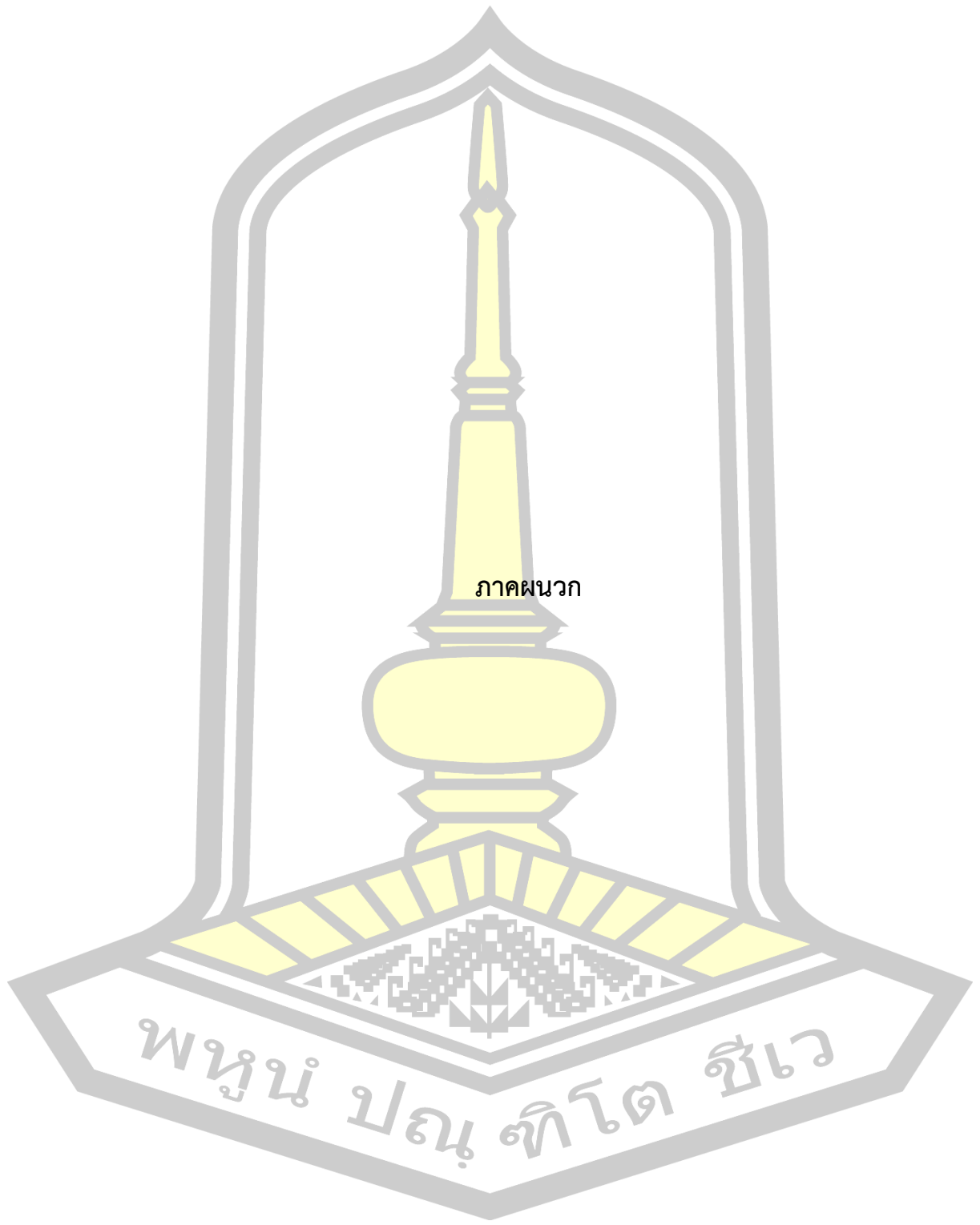
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์. (2556). *หลักสูตรอบรมแบบ e-Training การนิเทศแนวใหม่ UTQ-02201*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การนิเทศเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายใน*. กรุงเทพฯ: เอ.เอ็ม.ที.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). *คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. *วารสารวิชาการ*, 5(8), 25-31.
- สุรศักดิ์ ศิริ. (2550). *รายงานผลการศึกษาค้นคว้าพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- สุวรรณรัตน์ ใจเจริญ. (2550). *การนำเสนอกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548) *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2545). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 218301 การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โสภณ ทองจิตร. (2553). *การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



- อนิรุตตี รณสิทธิ์. (2548). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอ ประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิรดี ผลเต็ม. (2551). *สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรพรรณ ลีอนุญธวัชชัย. (2553). *การให้คำปรึกษาทางสุขภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2551). *การนิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Adams, H. P. and Frank, D. G. (1966). *Basic Principles of Supervision*. New York: American Book.
- Boud, D. and Fales, A. (1983). Reflective Learning: Key to Learning from Experience. *Journal of Humanistic Psychology*, 23(2), 99-117.
- Briggs, T. H. and Joseph, M. J. (1952). *Improving Instruction Through Supervision*. New York: Macillan.
- Collin, J. (2003). Modern and Postmodern Teacher Supervision and Evaluation : Perception of Secondary School Principals and Teachers. *Dissertation Abstracts International*, 64(1), 33A.
- Cruz, J. O. (2000). The Efficacy of the Social Work Model of Supervision for Education. Ed.D. Dissertation. University of Illinois at Urbana-Champaign. <<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=728369901&sid=4&Fmt=2&clientId=71090&RQT=309&VName=PQD>>.
- Dana, N. F. & Silva, D. Y. (2001). Student Teachers as Researchers : Developing an Inquiry Stance Towards Teaching. in J. D. Rainer & Guyton, E. M. *Research on the Effects of Teacher Education on Teacher Performance*. (pp.91-104). Iowa: Kendall/Hunt.
- Davies, Elizabeth. (1995). Reflective Practice : A Focus for Caring. *Journal of Nursing Education*, 34(4), 167-174.
- Dew, D. R. (1994). Teacher's Perceptions of the Role of Content Knowledge in the Supervisory Process. Ph.D. Dissertation. Southern Illinois University at Carbondale.
- Gibbs, C. J. (2000). Self-efficacious Teachers : New Directions in the Reconstruction of Teacher Education. Auckland: Professorial Lecture, Auckland University of Technology.

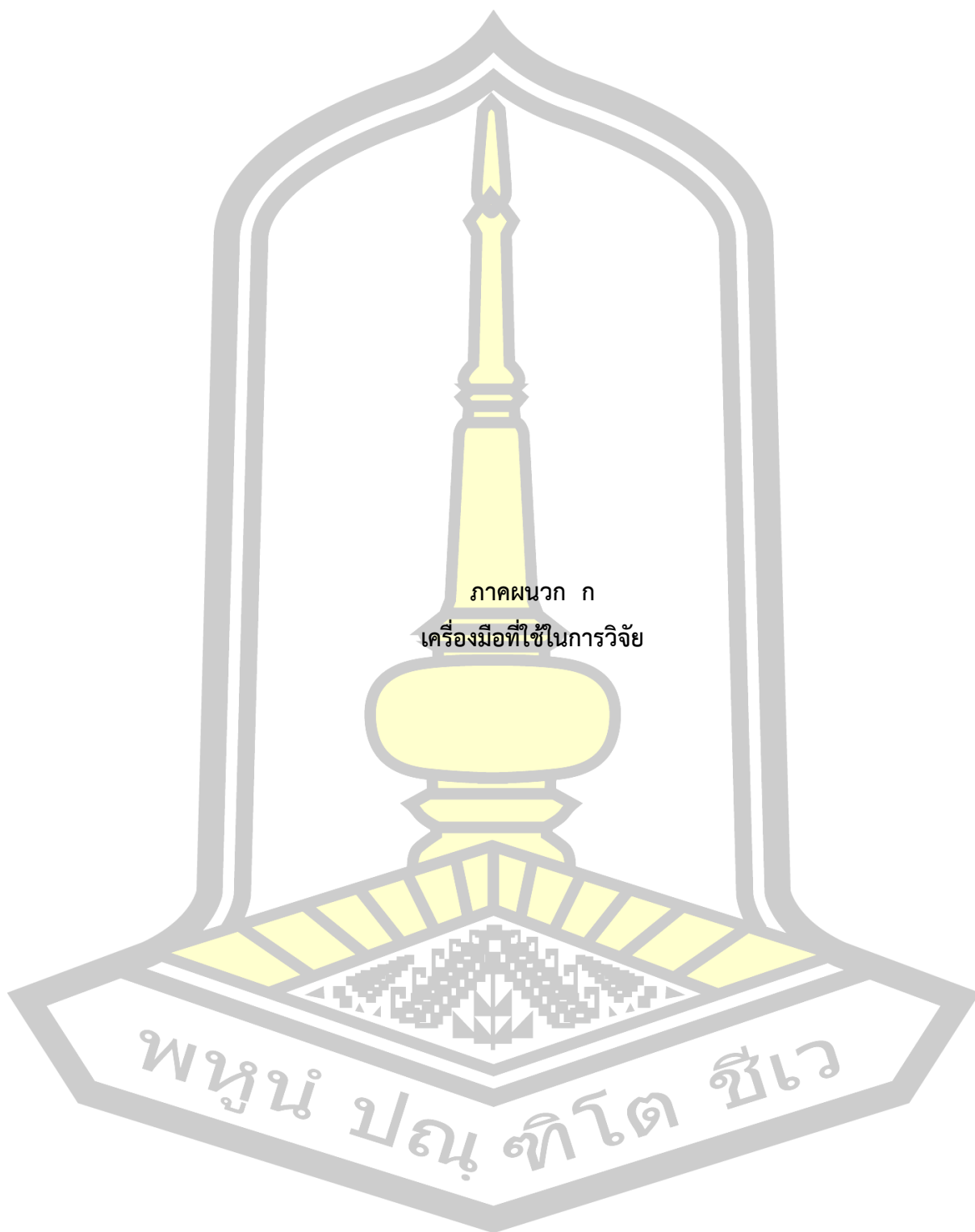


- Harris, B. M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Johns, Christopher. (2000). *Becoming a Reflective Practitioner*. London: Blackwell Science.
- Knight, J. (2004). Instructional Coaches Make Progress through partnership: Intensive Support Can Improve Teaching. *Journal of Staff Development*, 25(2), 32-37.
- Knowles, J. Garry, Cole, Ardra L. & Presswood, Collen S. (1994). *Through Preservice Teachers' Eyes*. Toledo OH U.S.A.: New York.
- Lauterbach, Sarah Steen & Becker, Patricia Hentz. (1998). Caring for Self : Becoming a Self-Reflective Nurse. in *Essential Readings in Holistic Nursing*. 127-145. Maryland: An Aspen Publication.
- Mobley, J. D. (2003). Principals' Perceptions of an Evaluation System in Tennessee. *Dissertation Abstracts International*, 63(12), 4173-A.
- Moon, J. A. (2004). *Handbook of Reflective and Experiential Learning: Theory & Practice*. London: Routledge Falmer.
- Moore, George Wyatt. (2000). *The Supervision and Evaluation of High School Principals as Described by Central Office Administrators*. Ph.D. Dissertation. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Murangji, V. K. (1996). *Instructional Supervision in Namibia : A Study of High School Teachers and Supervisor Perceptions*. Ed.D. Dissertation. Columbia University Teachers College.
- Schon, D. (1983). *The Reflective Practitioner : How Professions Think in Action*. London: Temple Smith.
- Spears, H. (1967). *Improving the Supervision of Instruction*. New York: Prentice-Hall.
- Wong, Francesky et al. (1997). An Action Research Study Into the Development of Nurses as Reflective Practitioners. *Journal of Nursing Education*, 36(10), 476-481.
- Yancey, C. E.. (1998). *Reflection in the Writing Classroom*. Carolina: University of North Carolina.



ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

**แบบประเมินองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
สำหรับสถานศึกษา**  
**เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**

คำชี้แจง :

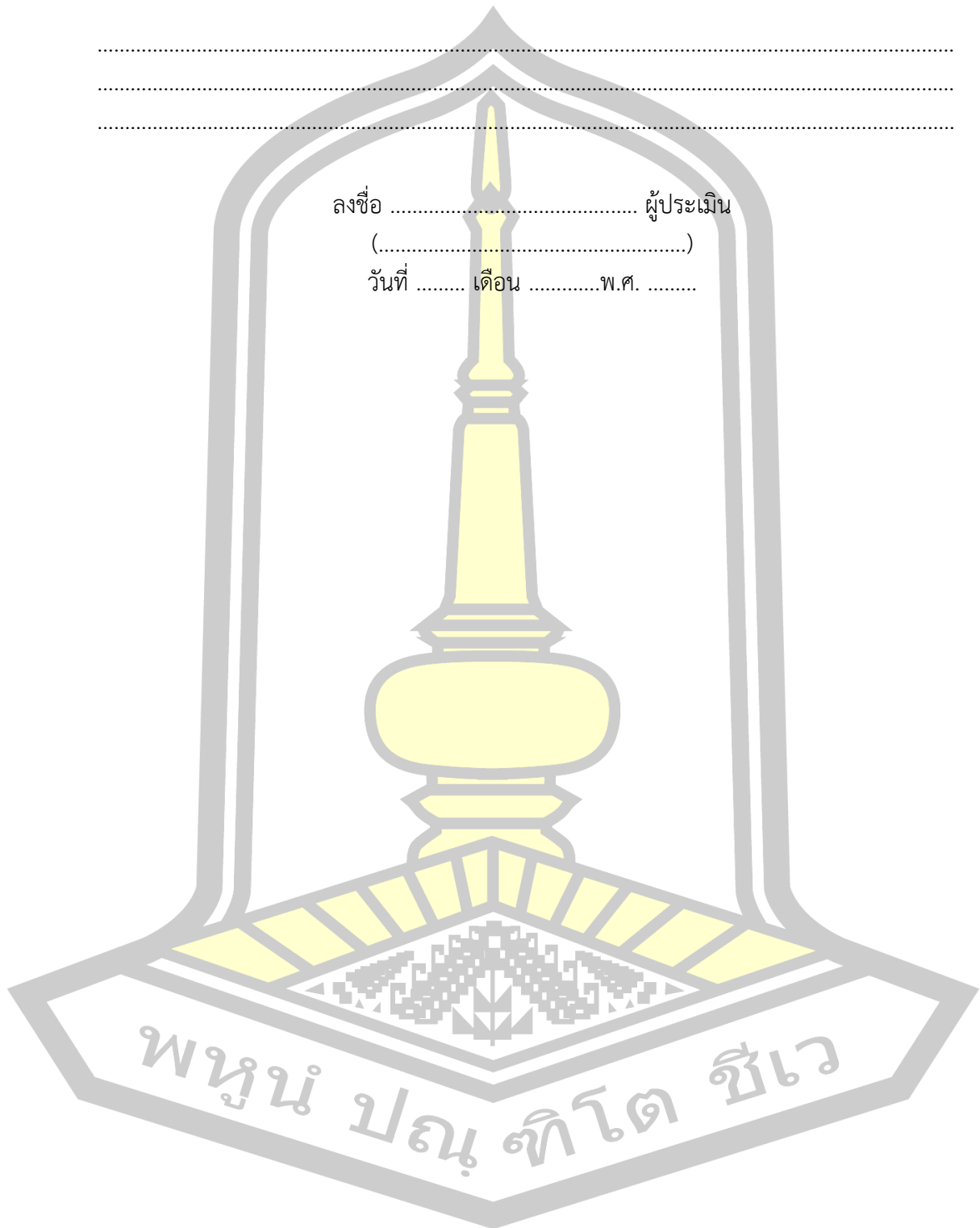
ตอนที่ 1 เป็นรายการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับมาก
- 3 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับน้อย
- 1 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ศึกษาดำเนินการ รวบรวมข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิด

องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบ ชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา						
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา						
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษา						
3.1 การศึกษากิจกรรมในห้องเรียน						
3.2 การสะท้อนคิด						
3.3 การอภิปรายร่วมกัน						
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการ นิเทศภายในสถานศึกษา						
5. ด้านการเผยแพร่และขยายผลการ นิเทศภายในสถานศึกษา						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. โปรดตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อจึงจะทำให้ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และคุณค่าต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
4. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะใช้สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะเสนอผลการศึกษาในภาพรวมซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่านหรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางจารุวรรณ ชนะพันธ์  
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง ( ) 1. ผู้บริหาร ( ) 2. ครู
2. อายุ ( ) 1. 25 – 30 ปี ( ) 2. 31 – 35 ปี ( ) 3. 36 – 40 ปี  
( ) 4. 41 – 45 ปี ( ) 5. 45 – 50 ปี ( ) 6. 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  
( ) 1. ปริญญาตรี ( ) 2.ปริญญาโท ( ) 3. ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน  
( ) 1. 1 – 5 ปี ( ) 2. 5 – 10 ปี ( ) 3. 10 – 15 ปี  
( ) 4. 15 – 20 ปี ( ) 5. 21 – 25 ปี ( ) 6. มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป
5. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน  
( ) 1. ขนาดใหญ่พิเศษ ( ) 3.ขนาดใหญ่  
( ) 2. ขนาดกลาง ( ) 4.ขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งในสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อระบุว่าโรงเรียนของท่านมีพฤติกรรมการนิเทศในข้อนั้น ๆ อยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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















องค์ประกอบของการนิเทศ ภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สะท้อนคิด	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.5 สถานศึกษามีการจัดงานเพื่อ ร่วมยกย่อง ชมเชย แสดงความ ยินดี และประกาศเกียรติคุณแก่ บุคลากรที่ประสบความสำเร็จใน การจัดการเรียนการสอน จาก การดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษา										
5.6 สถานศึกษามีการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้จากการ ดำเนินงานการนิเทศภายในสถาน ศึกษา ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ										
5.7 การนำเสนอผลงานทาง วิชาการ ผลการวิจัย และสื่อ นวัตกรรมในชั้นเรียน ต่อที่ ประชุมของโรงเรียน เขตพื้นที่ และระดับชาติ										



**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**แนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด
2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์
  - ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบการดำเนินงาน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 6) วิธีปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์

.....

2. ตำแหน่งทางบริหาร

.....

3. ตำแหน่งทางวิชาการ

.....

4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด

.....

5. สถานที่ทำงาน

.....

6. ให้สัมภาษณ์ในวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

7. ผู้สัมภาษณ์ นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ : แนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาของ  
ท่านมีแนวปฏิบัติในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในอย่างไร

.....  
.....  
สถานศึกษาของท่านมีอุปสรรคในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ  
ภายในอย่างไร

.....  
.....  
สถานศึกษาของท่านมีการแก้ปัญหาของอุปสรรคการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ  
ในการนิเทศภายในอย่างไร

2. การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

.....  
.....  
สถานศึกษาของท่านมีอุปสรรคในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

.....  
.....  
สถานศึกษาของท่านมีการแก้ปัญหาของอุปสรรคการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

.....  
.....  
สถานศึกษาของท่านมีอุปสรรคในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

สถานศึกษาของท่านมีการแก้ปัญหาของอุปสรรคการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

สถานศึกษาของท่านมีอุปสรรคในการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

สถานศึกษาของท่านมีการแก้ปัญหาของอุปสรรคการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน  
สถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

5. การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

สถานศึกษาของท่านมีอุปสรรคในการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

สถานศึกษาของท่านมีการแก้ปัญหาของอุปสรรคการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายใน  
สถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

6. วิธีปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา

สถานศึกษาของท่านมีวิธีปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา  
อย่างไร

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่ง

**แบบประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มากน้อยเพียงใด แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้ผู้ตอบแบบประเมินแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์  
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

แบบประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

.....

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความทางซ้ายมือโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่ามีความเหมาะสม  
และความเป็นไปได้ ตามทัศนะของท่านอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเหมาะสม  
และความเป็นไปได้ ในการนิเทศภายในทางขวามือ โดยมีเกณฑ์ การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด



แนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับ สถานศึกษา										
2. องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา										
2.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความ ต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สะท้อนคิด										
2.2 การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบ ชี้แนะสะท้อนคิด										
2.3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบ ชี้แนะสะท้อนคิด										
2.4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา										
2.5 การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายใน สถานศึกษาแบบชี้แนะสะท้อนคิด										
3. กระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา										
3.1 การเตรียมการนิเทศภายใน										
3.2 กิจกรรมในห้องเรียน										
3.3 การสะท้อนคิด										
3.4 การอภิปรายร่วมกัน										
3.5 การทดสอบและติดตามผลการนิเทศ										

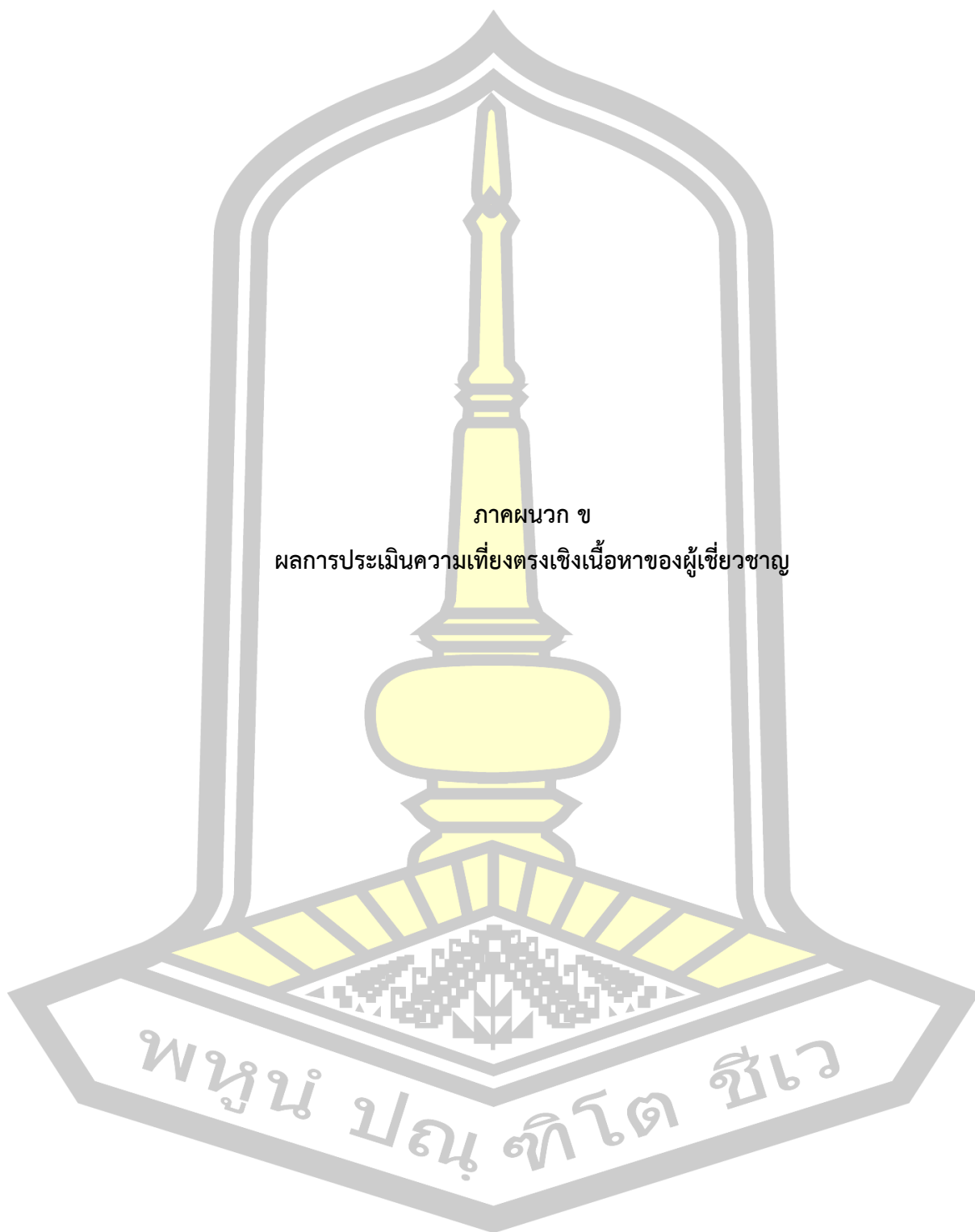
### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

พนุณ ปณ ภัต ชีเว

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ  
(.....)



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ

พหุบัณฑิตวิทยาลัย



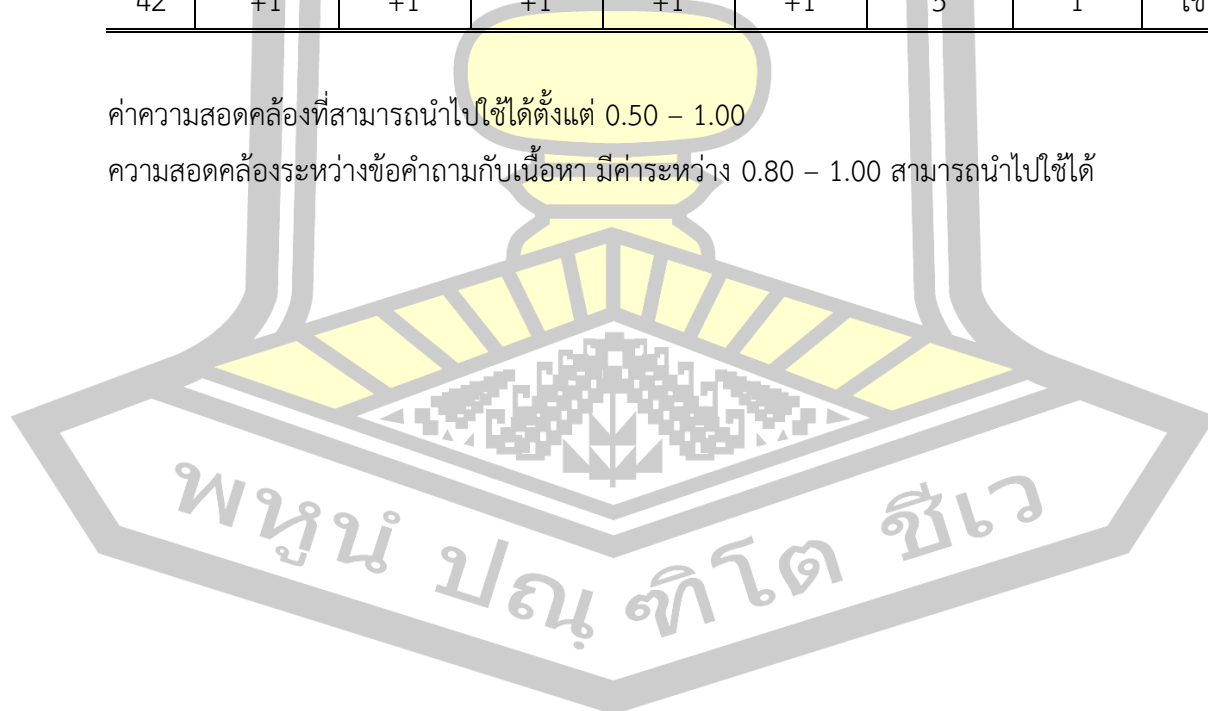
ผลการประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเที่ยงตรงจากแบบสัมภาษณ์  
 ของผู้เชี่ยวชาญพิจารณา  
 ตารางความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา แบบสอบถามเรื่อง  
 “การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26”

ข้อ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน รวม	IOC	สรุป
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน รวม	IOC	สรุป
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
27	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ค่าความสอดคล้องที่สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ 0.50 – 1.00

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 สามารถนำไปใช้ได้

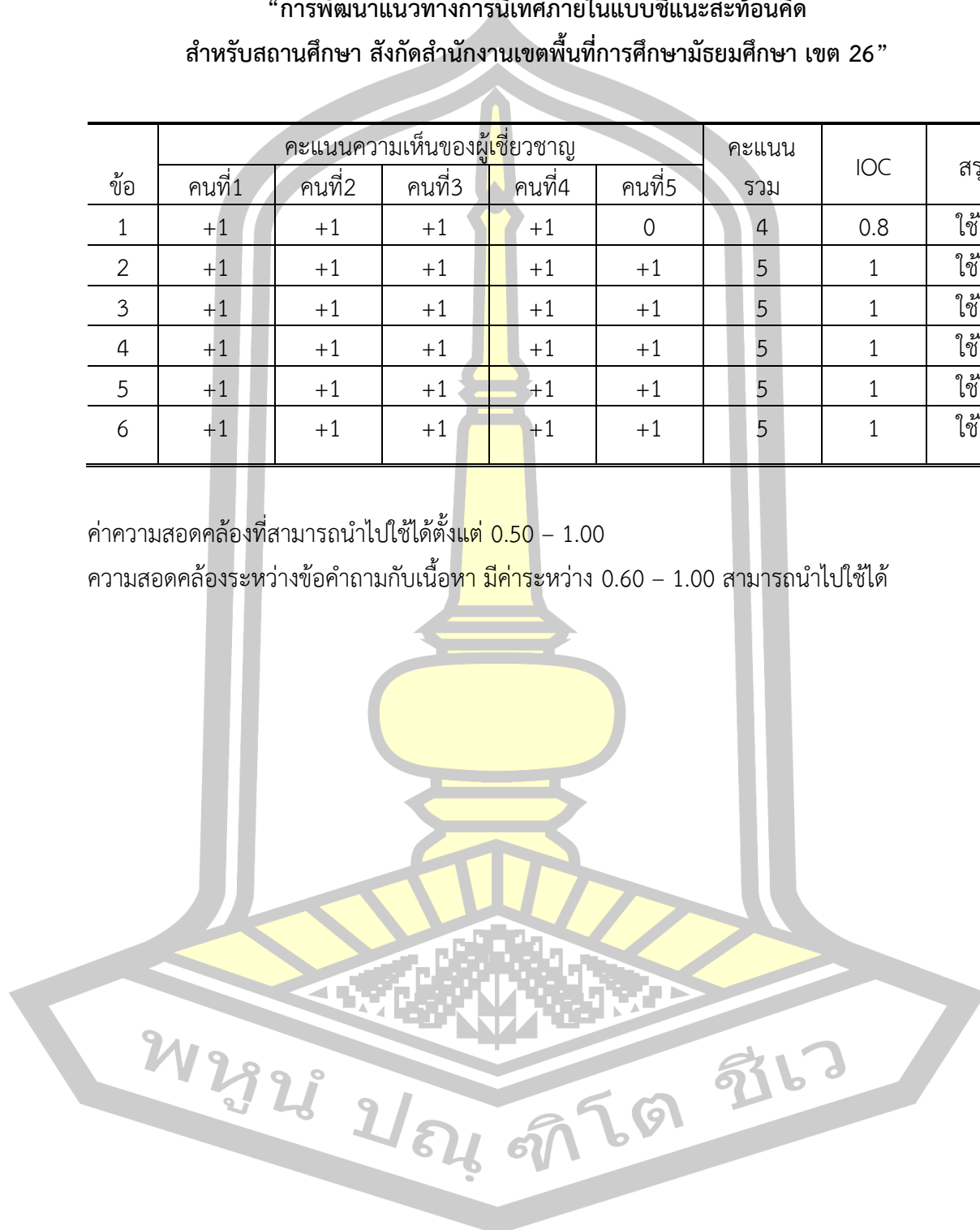


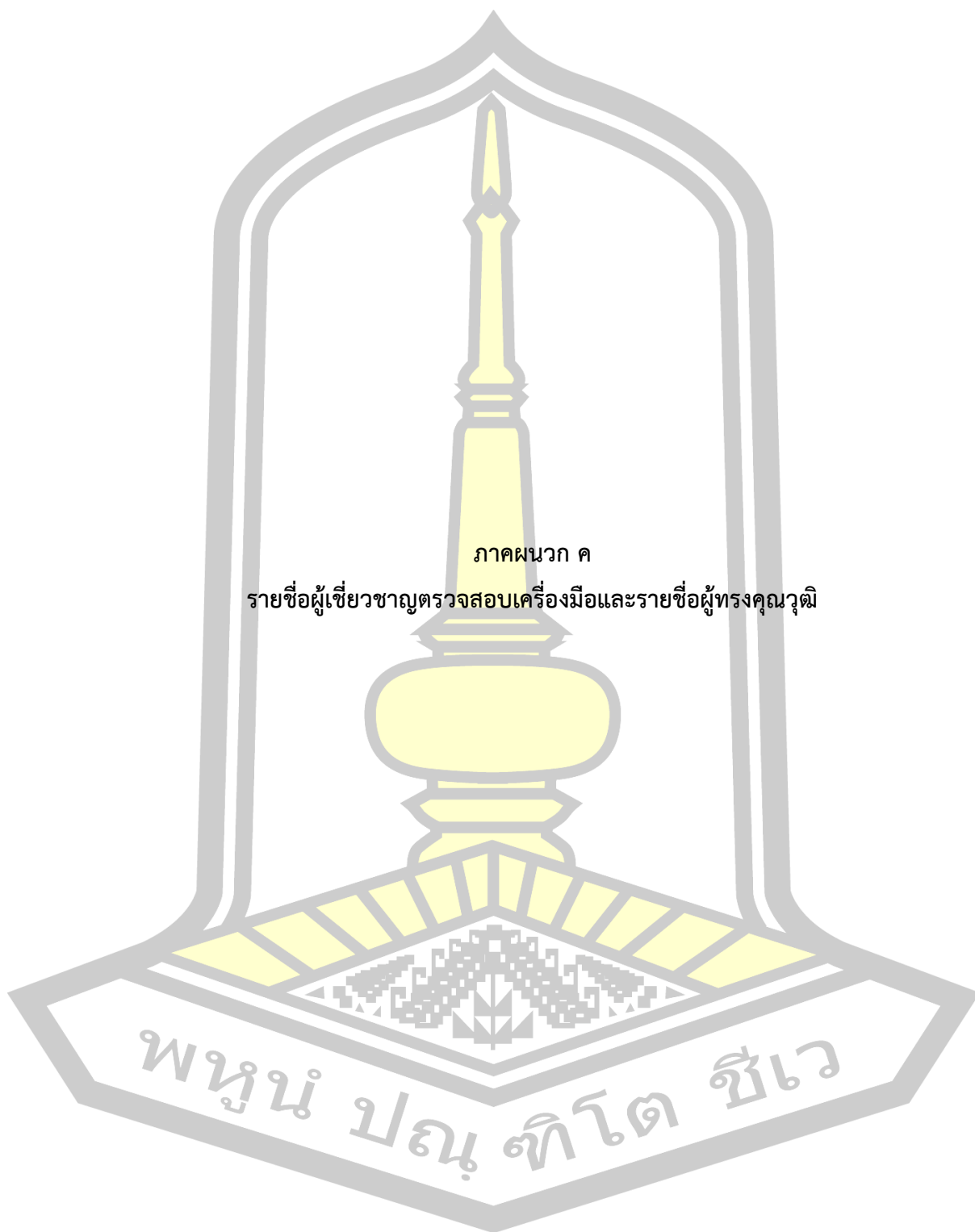
ตารางความสอดคล้องค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์ เรื่อง  
 “การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26”

ข้อ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน รวม	IOC	สรุป
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ค่าความสอดคล้องที่สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ 0.50 – 1.00

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 สามารถนำไปใช้ได้





ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุ ประจักษ์ ชัยเว

### ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

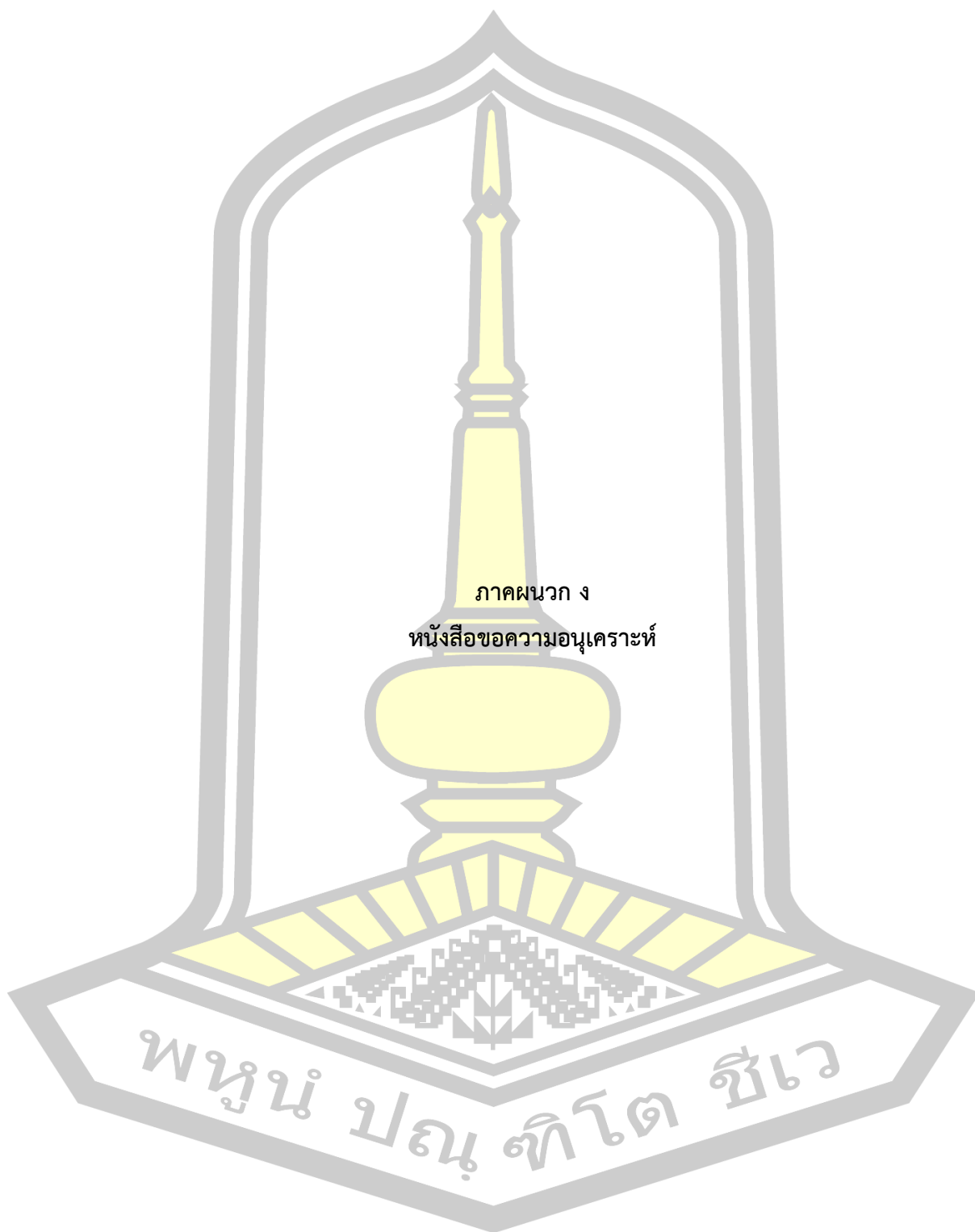
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒិการศึกษ กศ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารวรรณ วุฒิการศึกษ ค.ด.(การวัดผลและประเมินผลการวิจัย) ผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
3. นายประสิทธิ์ ชาญศิริ วุฒิการศึกษ กศ.ม (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา
4. นางสาวเอมอร จันทนตรี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้เชี่ยวชาญทางการนิเทศการศึกษา
5. นางมณี ภาวภูตานนท์ วุฒิการศึกษ กศ.ม (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งครูชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยและประเมินผลการศึกษา



### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 ท่าน ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ วุฒิการศึกษา ค.ด. (อุดมศึกษา)  
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
2. นางบุญทัน วัฒนศักดิ์สุรกุล วุฒิการศึกษา ค.ม. (บริหารการศึกษา)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
3. นายเหรียญชัย ม่วงคลา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
4. นางสาวฐิตารีย์ วิลัยเลิศ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
5. นายอภิชาติ เข้มพิลา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหาร  
และพัฒนาศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรณ วุฒิการศึกษา ค.ด. (การวัดผลและ  
ประเมินผลการวิจัย) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
8. นายประสิทธิ์ ชาญศิริ วุฒิการศึกษา กศ.ม (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา
9. นางสาวเอมอร จันทนตรี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการนิเทศการศึกษา
10. นางมณี ภวภูตานนท์ วุฒิการศึกษา กศ.ม (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)  
ตำแหน่งครูชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
11. นายไพฑูล พรหมมากุล วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
12. นายนิพนธ์ ยศดา วุฒิการศึกษา ป.ด. (บริหารการศึกษา)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
13. นายไรรช ตะวัน วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์  
ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26





ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุมนั ปณ ทิโต ชีเว



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1813

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ศน.เอมอร จันทนตรี

ด้วย นางจารุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.การันต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1813

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขออนุญาตกระแะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการประสิทธิ์ ชาญศิริ

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.กานต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตกระแะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล )

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1813

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางมณี ภาฏตานนท์

ด้วย นางจรรุภรณ์ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.การันต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล )

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0988201599





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1817

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ภรณ์ดี กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
 ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1813 15 กันยายน 2559  
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารธรรม์

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการ  
 การเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์  
 ดร.กานต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ  
 มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ  
 ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)  
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1813

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.กานันต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการบุญทัน วัฒนศักดิ์สุรกุล

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.การันต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการไพฑูล พรหมมากุล

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.การันต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0988201599



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศน.ฐิตารีย์ วิสัยเลิศ

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.กานต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศน.อภิชาติ เข้มพิลา

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.กานต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อผลิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการเหรียญชัย ม่วงคลา

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.การันต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการนิพนธ์ ยศดา

ด้วย นางจาร์วรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.กาวินต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศน.ไวยรัช ตะวัน

ด้วย นางจรรุภรณ์ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.กานต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการจกสท เวียงสมุทร

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.กัรินทร์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 671

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

2 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงานวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Pracetice) ด้านการนิเทศภายใน  
เรียน

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการ  
การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี  
อาจารย์ ดร.การันต์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ  
มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเข้าศึกษาดูงานวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม  
(Best Pracetice) ด้านการนิเทศภายใน เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599





ที่ ศธ. 0530.5(2) / 1363

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอครูและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.กาวินทร์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขออนุญาตจากท่านได้อนุญาตให้ นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1781

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.กัรินทร์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0988201599





ภาคผนวก จ

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)

พหุ ประจักษ์ ชัยเว



ภาพประกอบ 3 การศึกษา Best Practice โรงเรียนต้นแบบ



ภาพประกอบ 4 การศึกษา Best Practice โรงเรียนต้นแบบ

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางจรรุวรรณ ชนะพันธ์  
วันเกิด วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2515  
สถานที่เกิด อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 93 หมู่ที่ 8 ตำบลประชาพัฒนา อำเภอลำปาง จังหวัด  
ลำปาง รหัสไปรษณีย์ 44120  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู ำดับ คศ.3  
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนประชาพัฒนา ตำบลประชาพัฒนา อำเภอลำปาง จังหวัด  
ลำปาง รหัสไปรษณีย์ 44120  
ประวัติการศึกษา  
พ.ศ. 2528 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองข่า  
ตำบลประชาพัฒนา อำเภอลำปาง  
จังหวัดลำปาง  
พ.ศ. 2531 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนลำปาง  
ตำบลหนองแสง อำเภอลำปาง  
จังหวัดลำปาง  
พ.ศ. 2534 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนลำปาง  
ตำบลหนองแสง อำเภอลำปาง  
จังหวัดลำปาง  
พ.ศ. 2538 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาชีววิทยา  
สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร  
พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว