



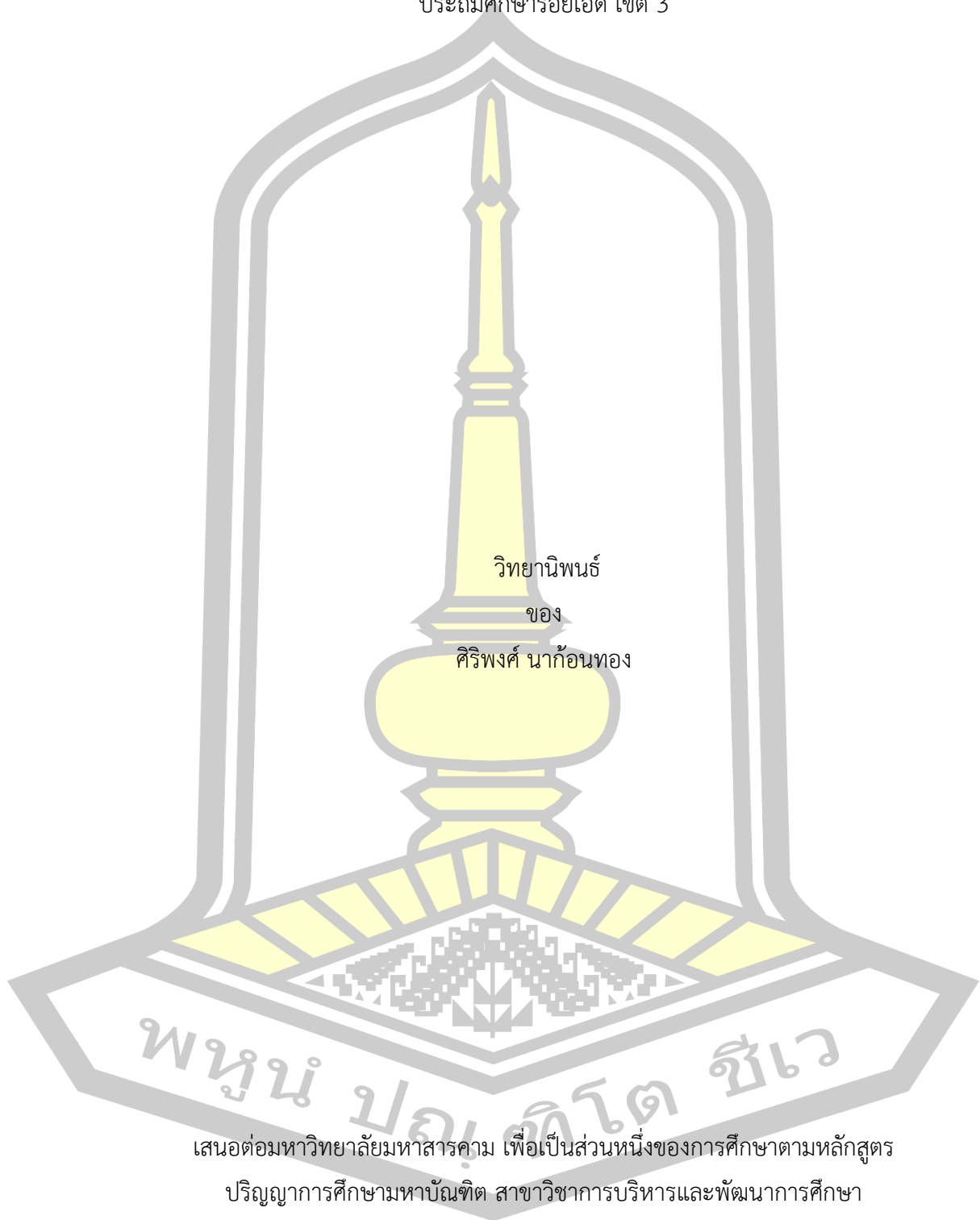
การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ศิริพงศ์ นาก้อนทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

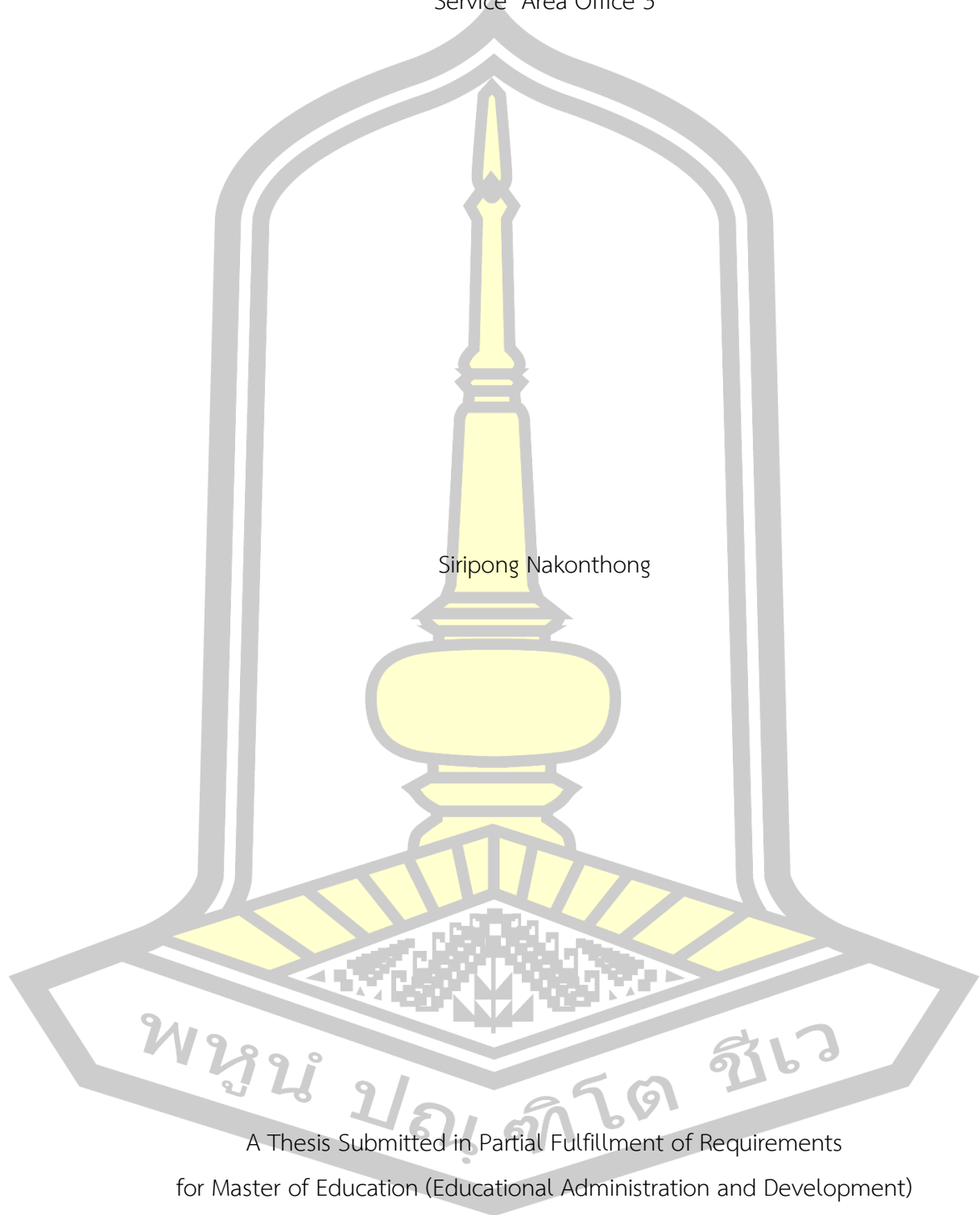
การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development Supervision and Coaching for School of Roi et Primary Educational
Service Area Office 3



Siripong Nakonthong

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

June 2020

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายศิริพงศ์ นาก้อนทอง
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

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

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3		
ผู้วิจัย	ศิริพงศ์ นาก้อนทอง		
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมีกระบวนการวิจัยและพัฒนา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 1,713 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 313 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้ในการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลจากการจัดบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ และการประเมินแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าสภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 4) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ

2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีส่วนประกอบของแนวทาง ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) ขั้นตอนดำเนินการของสถานศึกษา 4) การดำเนินการนิเทศ 5) การประเมินผล 6) เงื่อนไขความสำเร็จ การดำเนินการของแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 33 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 4) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การนิเทศ, การนิเทศแบบสอนแนะ, การพัฒนาแนวทาง

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

TITLE Development Supervision and Coaching for School of Roi et
Primary Educational Service Area Office 3

AUTHOR Siripong Nakonthong

ADVISORS Surachet Noirid , Ed.D.

DEGREE Master of Education

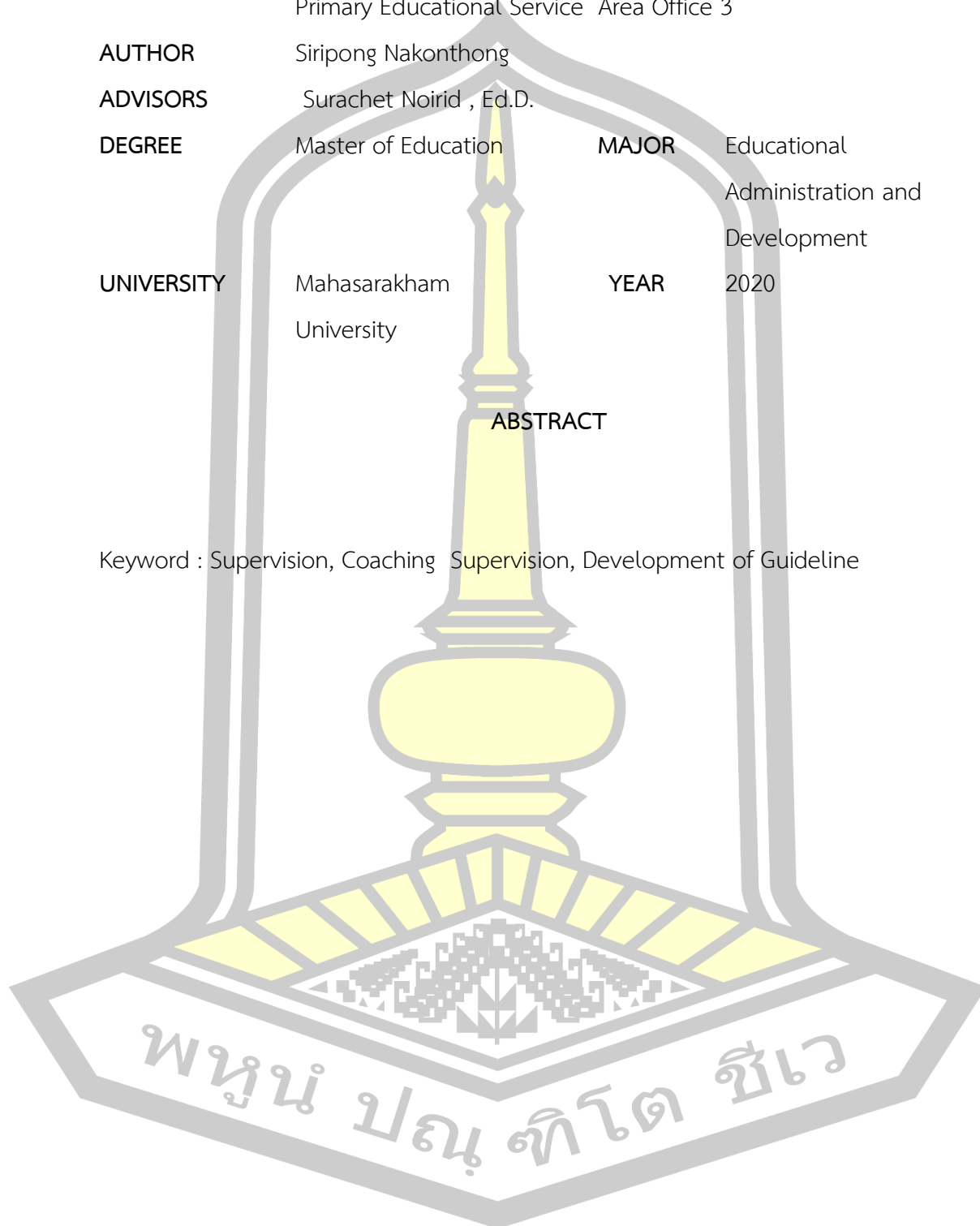
MAJOR Educational
Administration and
Development

UNIVERSITY Mahasarakham
University

YEAR 2020

ABSTRACT

Keyword : Supervision, Coaching Supervision, Development of Guideline



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี กรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ นายสมพร สารบรรณ นายนิเทศ ส่งเสริม นายกรุงศรี ศิริปะกะ นายสมัย แวงวรรณ และ นายจำนง ไถวศิลป์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนวขอขอบพระคุณ ดร.ประทีป จันทร์นวล นายชนะพล มะลิลีศ ดร.รัตนาพร ไตรสอน ดร.ธนา โต่งพิมาย และ นายพิเชษฐ โพธิ์ภักดี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.ประดู่ นามเหลา ดร.เทวฤทธิ พลเยี่ยม นายสมพร สารบรรณ นายสถาพร ภูบาลเข้า นายสุรพล พิมพิลา นางวาสนา สืบชมพู และนางชฎาภา สุริโย ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนอนุบาลโพนทอง เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ ผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนอนุบาลเสลภูมิ เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ทุกท่าน ที่กรุณาเป็นสถานที่ในการศึกษาและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโปรแกรม และกรุณาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม ขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัว พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือห่วงใยและเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพยายามจนการวิจัยสำเร็จลุล่วง ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่าน และขอมอบเป็นกำลังใจสำหรับผู้บริหารและครูที่มีความตั้งใจในการทำงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

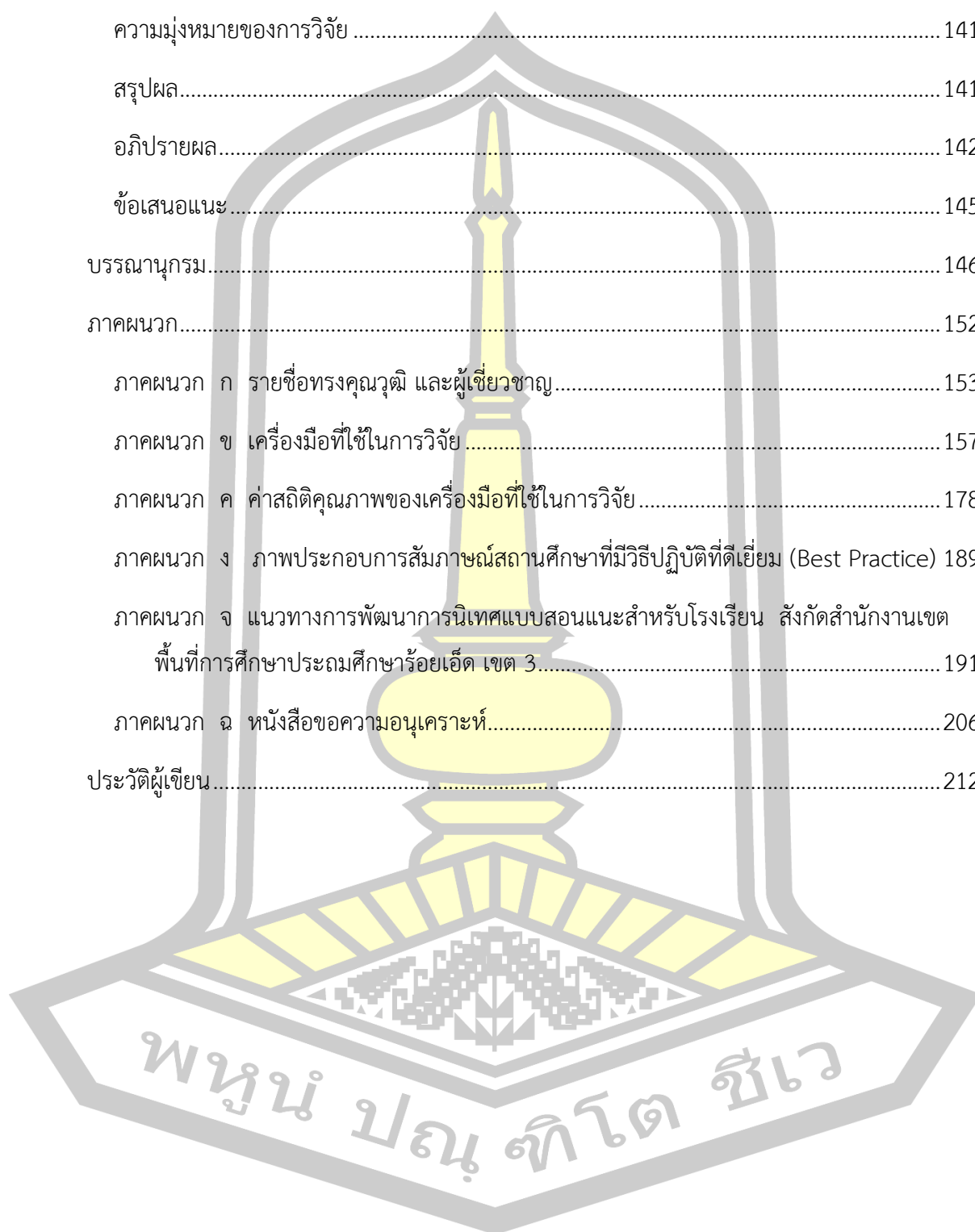
ศิริพงศ์ นาก้อนทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.....	12
1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	12
2. ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ.....	13
3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	15
4. หลักการนิเทศการศึกษา.....	18
5. รูปแบบการนิเทศการศึกษา.....	20

6. กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	25
แนวคิด ทฤษฎีการนิเทศแบบสอนแนะ.....	32
1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ.....	32
2. ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ.....	35
3. ความสำคัญการนิเทศแบบสอนแนะ.....	36
4. หลักการนิเทศแบบสอนแนะ.....	38
5. บทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะ.....	41
6. เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ.....	45
7. องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ.....	47
8. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ.....	58
9. ขั้นตอนการนิเทศแบบสอนแนะ.....	68
10. ประโยชน์ของการนิเทศแบบสอนแนะ.....	76
บริบทด้านการนิเทศแบบสอนแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3....	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	82
1. งานวิจัยในประเทศ.....	82
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	86
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน.....	91
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่.....	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	141
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	141
สรุปผล.....	141
อภิปรายผล.....	142
ข้อเสนอแนะ.....	145
บรรณานุกรม.....	146
ภาคผนวก.....	152
ภาคผนวก ก รายชื่อทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ.....	153
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	157
ภาคผนวก ค ค่าสถิติคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	178
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice)	189
ภาคผนวก จ แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3.....	191
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	206
ประวัติผู้เขียน.....	212



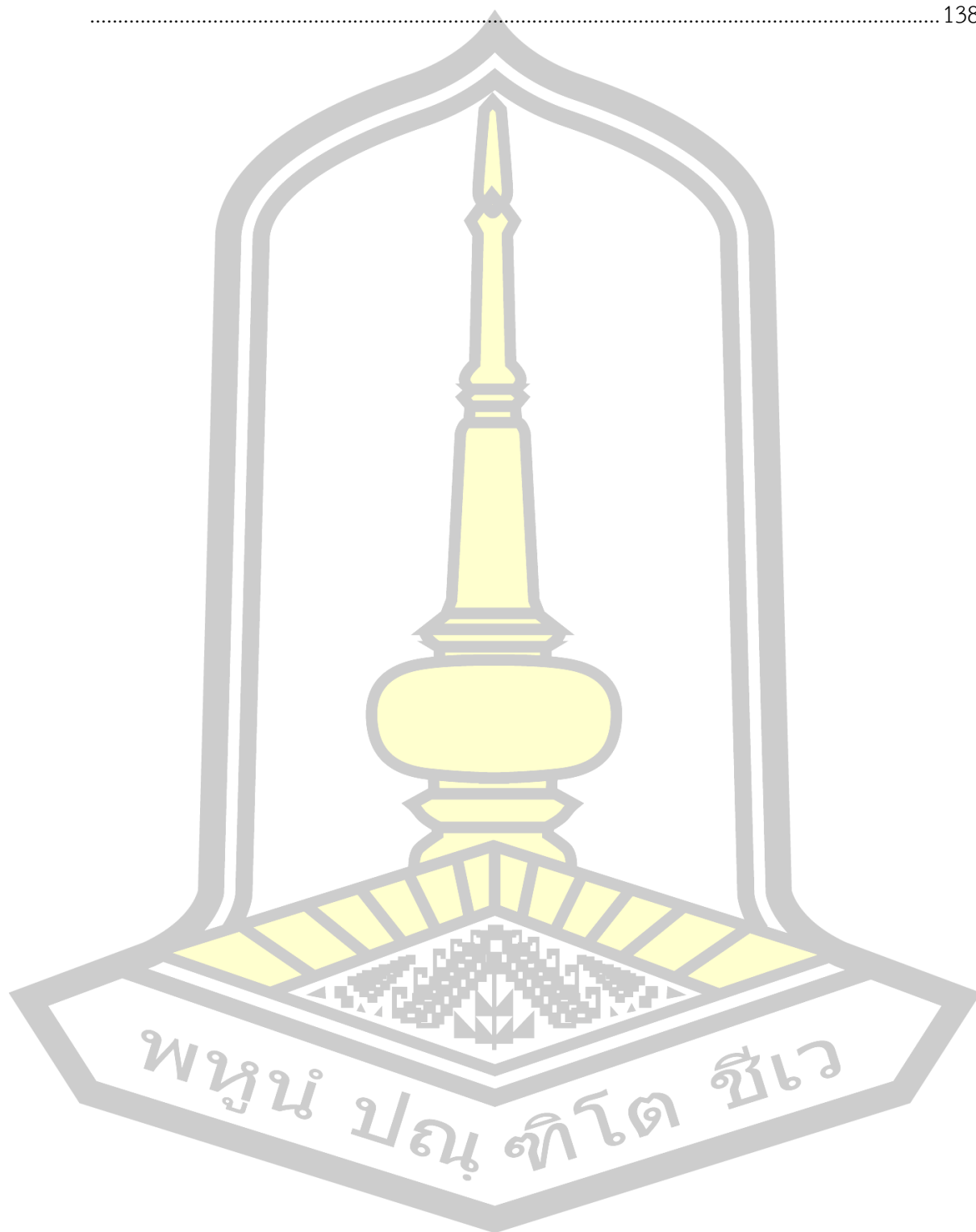
สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบการของการนิเทศแบบสอนแนะจากการศึกษาเอกสารและ	54
.....	
ตาราง 2 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบการของการนิเทศแบบสอนแนะ	56
ตาราง 3 แสดงจำนวนสถานศึกษาใน สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2562	81
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	92
ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	92
ตาราง 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ดังนี้	109
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ	110
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้	111
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้	112
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้	114
.....	
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้	115
.....	
ตาราง 12 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) ขององค์ประกอบการนิเทศแบบสอน	117
.....	
ตาราง 13 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นราย	118
ตาราง 14 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน	119
.....	
ตาราง 15 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน	120
.....	
ตาราง 16 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน	121
.....	

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ

..... 138

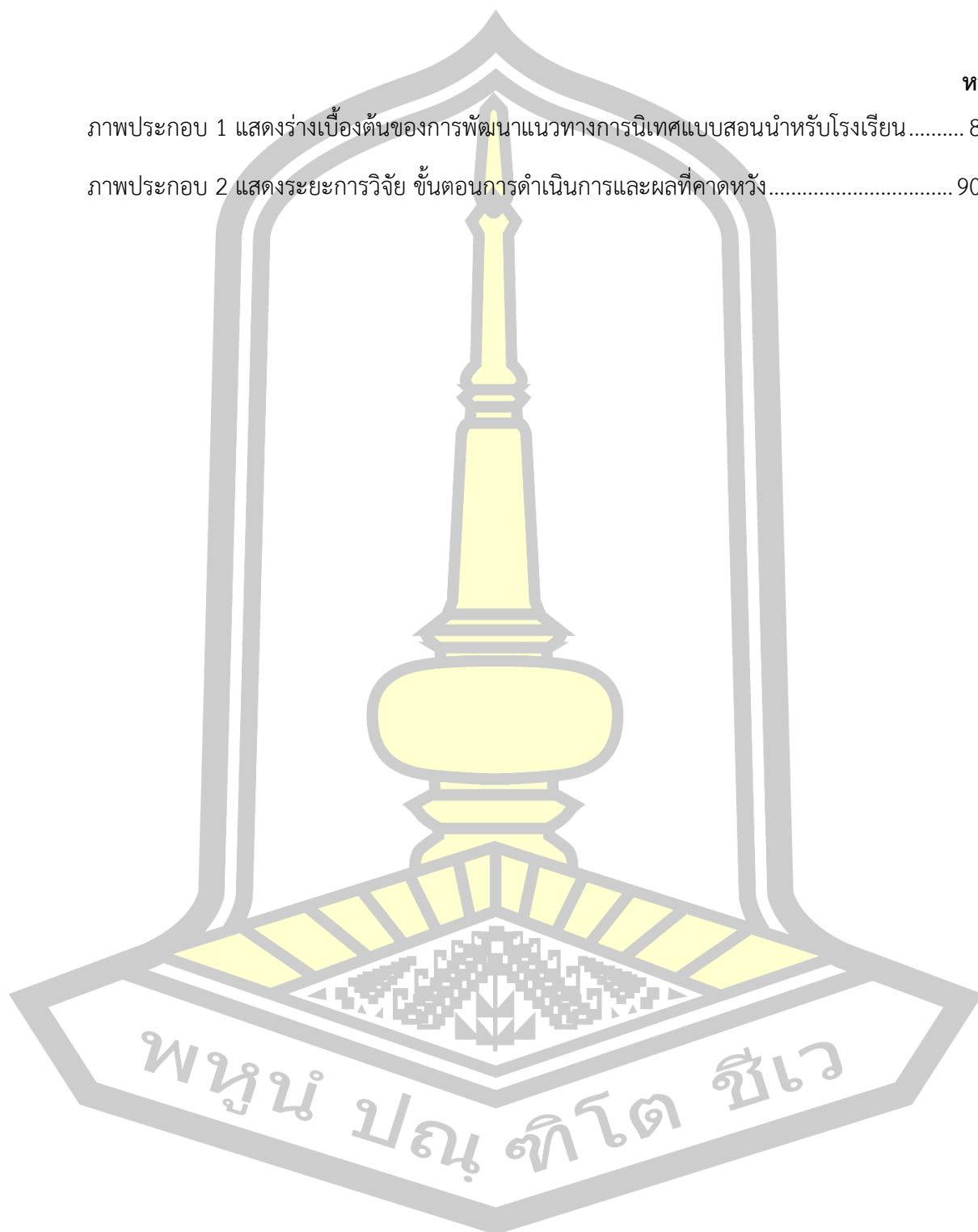


สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงร่างเบื้องต้นของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนนำหรับโรงเรียน..... 8

ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง..... 90



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมรวมทั้งการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อความทันสมัยในองค์ความรู้และสนองความต้องการของผู้เรียนและยังมีส่วนช่วยดึงดูดให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาเรียนรู้และนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์อย่างรวดเร็วโดยการทำให้ผู้ศึกษาสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาได้ง่ายขึ้น เช่น ระบบการศึกษาออนไลน์ การศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีทางไกลและระบบอินเทอร์เน็ตและอีกหลายวิธีที่จะเข้าถึงระบบการศึกษา ดังนั้นสถาบันการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นอย่างมากมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกสำหรับผู้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรหรือการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอจึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะดึงดูดผู้สนใจศึกษาให้เข้ามาเพื่อพัฒนาคนในหลากหลายสาขาวิชาชีพที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ส่งผลถึงการพัฒนาประเทศโดยภาพรวมให้มีการก้าวทันต่ออารยประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตของเราทุกคน และเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนการทำงานและการสร้างความ สำเร็จให้กับชีวิตของเราทุกคน เราจึงปฏิเสธการศึกษาไม่ได้ และส่งผลให้มีการแสวงหาหลักสูตรที่ดีจากสถาบันการศึกษาอย่างจริงจังและเป็นที่คาดหวังว่าจะค้นพบตัวตนได้จากการศึกษาในสาขาหรือหลักสูตรนั้น ๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบและในเชิงเปรียบเทียบเพื่อให้แต่ละประเทศสามารถแข่งขันกัน และเป็นกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมจึงมีความสำคัญอย่างมากกับทุกระบบกลไกการขับเคลื่อนประเทศทั้งระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองเทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าช่วงที่ผ่านมา ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 : 21)

ด้วยความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลทุกสมัยจึงได้พยายามปรับปรุงการจัดการศึกษาของประเทศให้มีความทันสมัยและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ คือ จัดการศึกษาให้สอดคล้องคล่องตัวทันในศตวรรษที่ 21 โดยมีการปฏิรูปการศึกษาอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากประวัติศาสตร์การศึกษาไทยที่มีความพยายามในการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของไทยประสบกับปัญหาอย่างมาก และสั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันด้านต่าง ๆ ของคนไทยบนเวทีระดับโลกด้อยกว่าเกือบทุกประเทศที่เข้าร่วมการแข่งขัน แม้แต่ประเทศที่ตกอยู่ในภาวะสงครามมาอย่างยาวนาน เช่น เวียดนาม ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันโอลิมปิกวิชาการ ประสิทธิภาพการผลิตและรายได้ประชาชาติ ฯลฯ นอกจากนี้ปัญหาด้านการศึกษาแล้ว ปัญหาในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบันต่างก็เป็นประเด็นปัญหาซึ่งก่อให้เกิดวิกฤตอย่างรุนแรงไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัญหาด้านการศึกษาในด้านอื่น ๆ ล่าสุดรัฐบาลได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2560 เพื่อทำหน้าที่ปฏิรูปการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยให้มีหน้าที่ (1) ศึกษาและเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (2) ศึกษาและเสนอแนะกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ต่อคณะรัฐมนตรี (3) ศึกษาและเสนอแนะแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด (4) ศึกษาและเสนอแนะแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ต่อคณะรัฐมนตรี (5) ร่างกฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู ตามมาตรา 54 วรรคหกของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี (6) เรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นประกอบการพิจารณา (7) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่มอบหมาย (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้คณะกรรมการดังกล่าวมีวาระสองปีเว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะมีมติเปลี่ยนแปลงเป็นประการอื่น (ปรเมธี วิมลศิริ, 2560 : 32)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะต้องร่วมปฏิบัติการร่วมกันกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการบริหารการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาจะเป็นการทำงานที่มีขั้นตอน แต่ขาดระบบที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำหรือปรับปรุงพัฒนาให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินงานของตนไปได้ด้วยดี โดยผู้นิเทศควรเอาใจใส่ในการสำรวจตรวจสอบเพื่อดูแลแนะนำการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นด้วยเหตุผลคือ

สภาพสังคมเปลี่ยนไปตามสถานการณ์การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย 2) ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา 3) การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ 4) การศึกษาต้องต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา 5) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ 6) การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญของงานของครูแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม 7) การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม 8) การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอและศูนย์อบรมและวิจัยองค์กร NGO นานาชาติ (กิตติศักดิ์ แก้วบุตรดี และอัจฉรา กิจเดช, 2561 : 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการที่จะต้องมีการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ

การนิเทศแบบสอนแนะเป็นวิธีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยมีเป้าหมาย 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน โดยการแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานจากผู้ชำนาญการหรือการเรียนรู้ร่วมกันไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 16, สมิต สัจฉกร, 2547 : 45, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548 : 26, กันยา เจริญถ้อย, 2553 : 8, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 2-4, พรศรี อุซ, 2555 : 5) ในปัจจุบันการสอนแนะเริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายได้มีการนำมาใช้ในวงการธุรกิจ การบริหาร การกีฬาและการศึกษา โดยจัดแบ่งออกเป็นหลายประเภท แต่ละประเภทมีรูปแบบเฉพาะตัวที่มีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ตัวอย่างรูปแบบการสอนแนะ เช่น การสอนแนะแบบเพื่อน (Peer Coaching) การสอนแนะแบบกลุ่ม (Team Coaching) การสอนแนะแบบเน้นที่เนื้อหา (Content-Focused Coaching) การสอนแนะแบบผสมผสาน (Blending Coaching) การสอนแนะทางวรรณกรรม (Literacy Coaching) การสอนแนะทางการเรียนการสอน (Instructional Coaching) และการสอนแนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 200 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษา 2562 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานนิเทศสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรกล่าวคือ ปัญหาด้านการนิเทศ 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ 1) ไม่สามารถนิเทศได้ตามกำหนดเพราะมีข้อจำกัดด้านเวลา 2) ทำได้ไม่สม่ำเสมอไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และ 3) ผู้มีหน้าที่นิเทศในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศและขาดความชำนาญในการนิเทศ บุคลากร ผู้นิเทศมีน้อย มีภาระงานมาก ซึ่งผู้บริหารและครูได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศไว้ คือจะต้องมีการจัดระบบการนิเทศและกำหนดแผนการนิเทศติดตามให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ทำปฏิทินปฏิบัติงานที่ชัดเจนและดำเนินการตามแผนนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศกำกับ ติดตามผลให้คำปรึกษาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร และได้เสนอแนะให้นำแนวทางการดำเนินการนิเทศที่มีกระบวนการนิเทศชัดเจนและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายมาใช้ เช่น กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศที่มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีระบบขั้นตอนชัดเจน อยู่บนปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ มีการวิเคราะห์ปัญหาและสำรวจความต้องการอย่างถูกต้อง มีการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพการใช้กระบวนการนิเทศในลักษณะที่มีกระบวนการที่ถูกต้องจะเป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียนอย่างแท้จริง และเทคนิคการนิเทศแบบ Coaching มีจุดเด่นคือผู้นิเทศเป็นผู้คอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากผู้นิเทศจะสอนแนะแล้ว ยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การนิเทศแบบ Coaching จะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนสภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูตระหนักว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่า มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น โรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำกระบวนการนิเทศไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการนิเทศโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ โรงเรียนจัดกิจกรรมการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบันสำหรับโรงเรียน และไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2562 : 13)

ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบายของการปฏิรูปการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศโดยนำเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching มาใช้

เพื่อให้มีความเหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาและบริบทของสถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น
2. ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ เพื่อใช้ในการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา และการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 16), สมิต สัจฉกร (2547 : 45), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 26), กัญญา เจริญถ้อย (2553 : 8), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2-4), พรศรี อุชิ (2555 : 5) สรุปเป็นองค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ และ 4) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,713 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 73 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 156 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 84 คน รวมทั้งสิ้น 313 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เลือกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศแบบสอนแนะ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้วิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 2 กรณี

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลพิจารณาสร้างการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลใน ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการ

สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดี (Best Practice) นำมายกร่าง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในตรวจสอบประเมินแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อสัมภาษณ์ และตรวจสอบประเมินความ เหมาะสมของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ใน การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ดังนี้

1. องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 16), สมิต สัจฉกร (2547 : 45), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 26), กัญญา เจริญถ้อย (2553 : 8), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553 : 2-4), พรศรี อูชิ (2555 : 5) สรุปเป็นองค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ และ 4) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ

2. ส่วนประกอบของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ

ผู้วิจัยได้สรุปส่วนประกอบของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ได้แก่ 1) หลักการและ เหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) กลไกการดำเนินการของสถานศึกษา 4) การนิเทศแบบสอนแนะ 5) การประเมิน 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

ร่างเบื้องต้นของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงร่างเบื้องต้นของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



นียมศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนียมศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง แนวปฏิบัติในการนิเทศแบบสอนแนะ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ

2. การนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอนหรือวิธีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ดังนี้

2.1 ด้านการเตรียมการนิเทศ หมายถึง การประชุมวางแผน การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย การกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ จัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน กำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ การสร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน การเลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน

2.3 ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ หมายถึง การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง การดำเนินการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ การกำกับติดตาม การกำหนดกิจกรรมการผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศ ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ

2.4 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน การสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ การสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ

การประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง การสรุปผลการดำเนินการ การรายงานผลการประเมิน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้ร่วมกันตลอดเวลา การประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

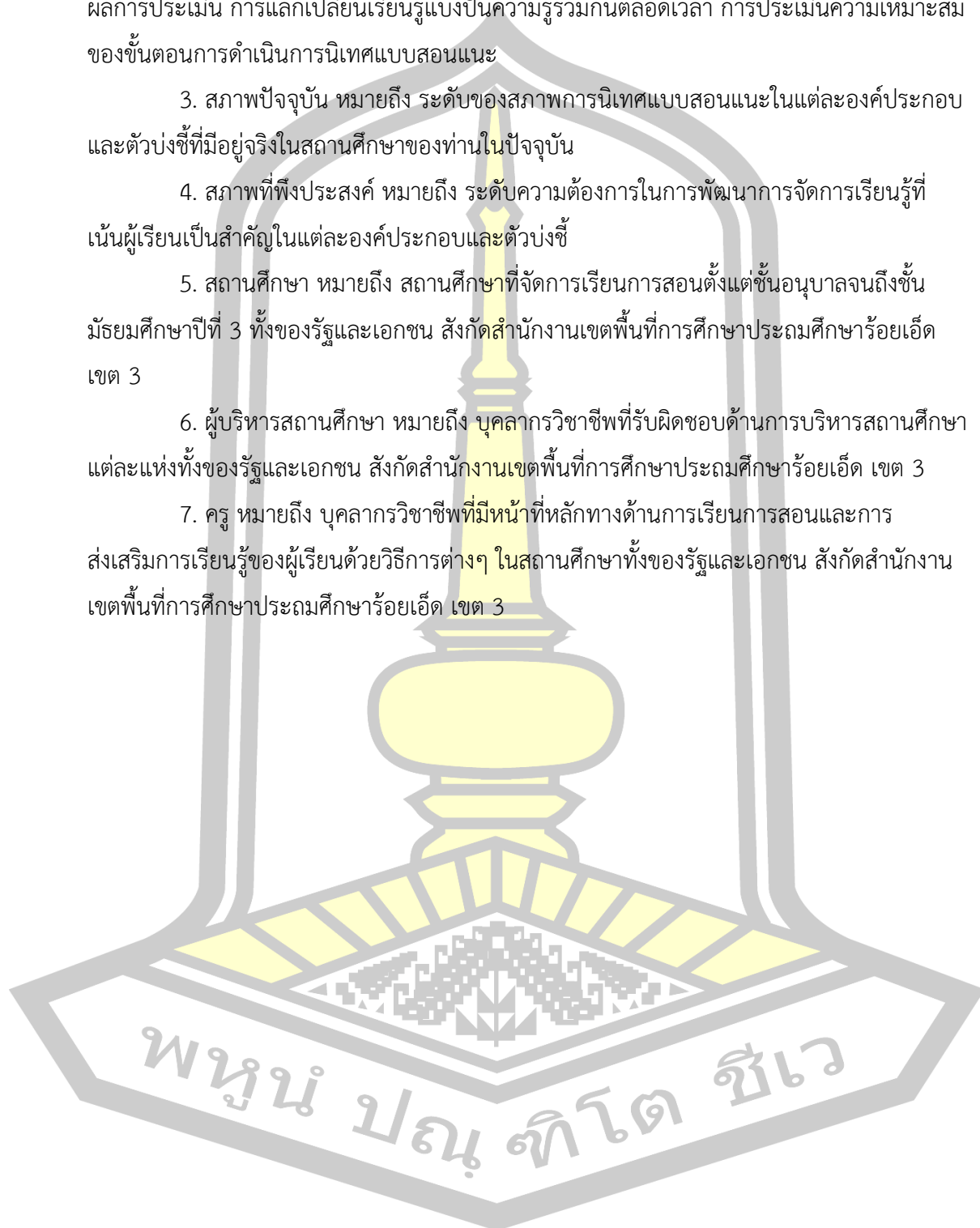
3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับของสภาพการนิเทศแบบสอนแนะในแต่ละองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่มีอยู่จริงในสถานศึกษาของท่านในปัจจุบัน

4. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบด้านการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

7. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะโดยศึกษาระสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ
 - 1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 หลักการนิเทศการศึกษา
 - 1.5 รูปแบบการนิเทศการศึกษา
 - 1.6 กระบวนการนิเทศการศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.2 ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.3 ความสำคัญการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.4 หลักการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.5 บทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.6 เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.7 องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.8 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ
 - 2.9 ขั้นตอนการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.10 ประโยชน์ของการนิเทศแบบสอนแนะ
3. บริบททั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 15) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

ธรินธร นามวรรณ (2549 : 109) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำและการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลตามจุดหมายที่วางไว้ การนิเทศการศึกษายังจัดว่าเป็นวิทยาศาสตร์ด้วย เพราะเป็นเรื่องราวที่พิสูจน์ได้

อัญชลี โพธิ์ทอง (2549 : 66) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาหมายถึง การชี้แจง การแสดง หรือการจำแนกเกี่ยวกับการเล่าเรียน การฝึกฝน และการอบรม

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 4) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาหมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนหรือสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2543 : 179) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู วิชาการ และครูอาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้นๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษา หมายถึง การพัฒนาชี้แนะการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน บริการ เผยแผ่ความรู้ ร่วมใจปฏิบัติเพื่อให้ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้เพิ่มศักยภาพการเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

2. ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ

ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศจากนิยามความหมายจุดมุ่งหมายของการนิเทศ และจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย รวมทั้งเทคโนโลยีทางการศึกษาทำให้มองเห็นว่าการนิเทศมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ดังที่นักการศึกษาหลายท่านได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศโรงเรียนไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 121) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. สังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาศึกษานิเทศก์ก็จะต้องเป็นผู้นำหรือผู้ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยการทำงานร่วมกับครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษา เป็นต้น
2. การพัฒนาครูประจำการครูที่สำเร็จจากสถาบันการผลิตครู เมื่อไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นเวลาพอสมควรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาเพื่อคนพิการ การศึกษาสงเคราะห์ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จะต้องดูแลรับผิดชอบ
3. มาตรฐานการศึกษา ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้ช่วยรักษามาตรฐานการศึกษาให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยการนิเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้บริหารและครูประจำการรวมทั้งต้องมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

4. การประสานงาน การประสานงานช่วยให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้ความช่วยเหลือตามสภาพที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้กิจกรรมการนิเทศเป็นตัวกระตุ้นเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 4) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

ซารี มณีศรี (2538 : 201-202) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ ประการแรกอาศัยการนิเทศจากภายนอก เมื่อขยายโรงเรียนครูเพิ่มการนิเทศภายนอกทำไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศ
2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่ตีมิโซซอนตี มีความรู้ ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรโรงเรียน ไม่หวังพึ่ง ไม่รอคอย พัฒนานิเทศกันเอง
3. การช่วยเหลือกันและกัน หน่วยงานนิเทศก์กรมสามัญ ได้จัดทำเอกสารการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง โดยประสานการนิเทศภายนอกและภายใน นิเทศให้โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัยร่วม
4. ปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอกจะทำให้การพัฒนาการนิเทศเป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
5. การยอมรับบุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคน จะต้องให้ผู้อื่นยอมรับแม้ในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงด้านคุณลักษณะ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม ความประพฤติเป็นแบบอย่าง เป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศ

สงัด อุทรานันท์ (2530 : 116-117) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัดจึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้ การสนองความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก
3. ในสภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงสมควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและยังเป็นการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันอีกด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 227) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือมีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนโดยครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและสร้างความมั่นคงต่องานในอาชีพ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถในการพัฒนาได้

กล่าวโดยสรุป การนิเทศมีความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่าง ๆ ทั้งของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น การมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเกิดขึ้นด้วยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาคู ช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษาช่วยประสานงาน และความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดี เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 38) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคน เป็นการนิเทศกระบวนการทางานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้ การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะ “พัฒนางาน” คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

3. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ เป็นการนิเทศการศึกษา การสร้างการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับ และคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

4. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การจัดกิจกรรม การนิเทศที่มุ่งให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการ หนึ่งของการนิเทศ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หาก การนิเทศไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาก็ย่อมประสบผลสำเร็จ ได้ยาก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 51) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของ การนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูมองเห็นปัญหาและความต้องการจำเป็นของเด็กและเยาวชน สามารถจัดสนองความต้องการของเด็กและเยาวชนได้ รวมทั้งการช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหา
2. เพื่อช่วยครู ผู้บริหาร และข้าราชการทุกฝ่ายได้มองเห็นและเข้าใจจุดมุ่งหมายของ การศึกษาและบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว
3. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในสภาพที่ดีและร่วม ปฏิบัติงานเป็นคณะด้วยกำลังและสติปัญญา
4. เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสอน ตลอดจนทำแผนการ สอน สื่อการสอน การประเมินผล
5. เพื่อประสานงานกับผู้บริหารการศึกษาในอันที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่โรงเรียนไม่อาจ ดำเนินงานได้ตามลำพัง
6. เพื่อช่วยประเมินผลงานของครูและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งช่วยวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่มีให้ เหมาะสม
7. เพื่อช่วยให้ครูใหม่ได้เข้าใจงานของโรงเรียนและอาชีพของครู
8. เพื่อช่วยในด้านประชาสัมพันธ์และสร้างครูให้มีลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ

สุทธนู ศรีไสย์ (2545 : 11) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าครูยังมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในห้องเรียน ครูก็จะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานทุกด้าน
2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง ครูสามารถมองเห็นด้วยตนเองว่าตนเองประสบผลสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใด
3. การนิเทศช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ครูผู้สอนแต่ละคนสามารถสังเกตการทำงานหรือการสอนของครูคนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนของตน นอกจากนี้จะมีการแลกเปลี่ยนวัสดุ อุปกรณ์ การสอนและรับเอาวิธีการใหม่ๆ จากครูคนอื่นไปทดลองใช้ รวมทั้งเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนแก่ครูคนอื่น ๆ ด้วย
4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน ครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกันเพื่อตัดสับสนใจเกี่ยวกับปัญหาการสอนอย่างกว้างๆ ภายใน โรงเรียน การวางแผนฝึกหรือให้บริการเสริมวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและการกระตุ้นให้ครูผู้สอนทางานวิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูกับกลุ่ม และชี้ให้เห็นความสามารถในการควบคุมและจัดการ ความน่าเชื่อถือ และความเชี่ยวชาญของครูคนนั้นได้เป็นอย่างดี
5. การนิเทศจะเป็นกระบวนการที่ทำหายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานครูผู้สอนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นผลมาจากผลการประเมินข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำหาย และช่วยพัฒนาแนวคิด เชิงนามธรรมของครูให้สูงขึ้นด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 20) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า ไว้ดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 1.1 ให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน
 - 1.2 ช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน
 - 1.3 ช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
 - 2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพนักเรียน
 - 2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสนับสนุนส่งเสริมกระตุ้นให้ครูและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษาทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอนวิธีการ บริหารจัดการศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษา เน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้าใจแนวทาง วิธีการ และพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ นำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา

4. หลักการนิเทศการศึกษา

มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้
วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 23) ได้สรุปหลักการสำคัญของการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. มีความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically) เป็นไปตามค่านิยม วัตถุประสงค์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามความจริงและกฎเกณฑ์ของเรื่องนั้น ๆ มีวิวัฒนาการในด้านเครื่องมือ วิธีการ และมีจุดประสงค์ที่แน่นอน

2. การนิเทศควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) มีลำดับขั้นตอนภายในขอบเขตของ งาน ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้

3. การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือเคารพในความแตกต่างของ คนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ใช้อำนาจน้อยที่สุด

4. การนิเทศต้องเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ (Creative) การนิเทศควรเป็นการแสวงหา ความสามารถพิเศษของแต่ละคน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถนั้น และต้องเป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานให้มากที่สุด

สงัด อุทรานันท์ (2530 : 17) ได้สรุปหลักการสำคัญของการนิเทศไว้ 3 ประการ คือการ นิเทศศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพนักเรียน การดำเนินการจะต้องผ่านตัวกลางคือครูและ บุคลากรทางการศึกษา และการนิเทศศึกษานับบรรยากาศประชาธิปไตย

อเนก ส่งแสง (2540 : 14) ได้สรุปหลักการสำคัญของการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. การนิเทศต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีนโยบาย จุดมุ่งหมาย และ แนวทางในการปฏิบัติการนิเทศที่แน่นอน ชัดเจนเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และสภาพปัญหาหรือความเป็น จริงในเรื่องนั้น ๆ มีวิวัฒนาการทั้งด้านเนื้อหาสาระ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ ตลอดจนกลวิธีในการ นิเทศมีการติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างมีระบบ

2. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญอกงาม แก่ผู้สอนและผู้เรียนมากกว่าการจับผิด มีการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อครูจะได้เข้าใจหลักการสอนทั่วไป พัฒนาเทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ ฝึกทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน พัฒนาเจตคติในการเรียนการสอนให้อยู่ในเกณฑ์ดี ปรับปรุงเอกสารแผนการสอน เป็นต้น

3. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ผู้นิเทศเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ไม่ใช่ผู้ใช้อำนาจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้มีการแสดงออกโดยทั่วถึง ผู้รับการนิเทศมีอิสระคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. การนิเทศเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีขั้นตอนการนิเทศตามลำดับ มีระเบียบวิธีการ มีการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลมาใช้ในการนิเทศ มีการประเมินผลและติดตามผล
กรมวิชาการ (2543 : 11) ได้สรุปหลักการสำคัญของการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. หลักการปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ ซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือได้

2. หลักการปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้าง ยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุผลและปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย
Burton (1995 : 71-72) ได้สรุปหลักการสำคัญของการนิเทศไว้ว่าควรถูกต้องตามหลักทฤษฎี เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นประชาธิปไตยและเป็นการสร้างสรรค์ และกล่าวถึงหลักการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

1. การบริหารต้องคำนึงถึงการเตรียมการอำนวยความสะดวกในด้านวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ และการดำเนินงานทั่วไป

2. การนิเทศการสอนต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการสอนโดยเฉพาะ

3. การบริหารและการนิเทศมีภารกิจที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การดำเนินงานทั้งสองอย่างจะต้องประสานงานสอดคล้องกัน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

4. การนิเทศที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาและวิทยาศาสตร์

5. การนิเทศที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาประชาธิปไตย

6. การนิเทศที่ดีต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ มีเจตคติที่ดีต่อวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการไม่หยุดนิ่งทางการศึกษาของสังคม

7. การนิเทศที่ดีต้องเป็นการสร้างสรรค์ และไม่กำหนดแน่นอนตายตัวว่าจะต้องทำอย่างไร

8. การนิเทศที่ดี ในสถานการณ์ที่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้รับการควบคุมอย่างแน่นอนแล้ว แต่ไม่สามารถนำมาใช้ได้ จะต้องใช้กระบวนการแก้ปัญหาอื่น ๆ มาทำการศึกษาปรับปรุงและประเมินผล ทั้งที่เป็นผลลัพธ์และกระบวนการทำงาน

9. การนิเทศที่ดีจะต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่มีระเบียบแบบแผน มีการ

ประสานงานปฏิบัติการอย่างมีแผน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

10. การนิเทศที่จะต้องพิจารณาให้ความสำคัญกับผลที่จะได้รับ และความมั่นคงถาวรของผลที่ได้รับนั้น

11. การนิเทศที่จะต้องเป็นวิชาชีพ กล่าวคือ เป็นการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อที่จะใช้ในการประเมินบุคลากร วิธีการและผลที่ได้รับ

5. รูปแบบการนิเทศการศึกษา

การนิเทศมีรูปแบบที่หลากหลาย เมื่อพิจารณาจากอดีตมาจนถึงปัจจุบันจะพบว่ามีหน่วยงานและนักวิชาการได้แบ่งรูปแบบการนิเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 33) ได้สรุปรูปแบบการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. เน้นทางด้านวิธีการนิเทศ โดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ

1.1 การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่น เช่น การปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน การประชุม เป็นต้น

1.2 การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศ เช่น นิเทศ ทางวิทยุโรงเรียน โทรทัศน์หรือส่งเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า เป็นต้น

2. เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศ เมื่อพิจารณาทางด้านผู้รับการนิเทศ สามารถแบ่งรูปแบบการนิเทศออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การนิเทศเป็นรายบุคคล หมายถึง การได้รับการนิเทศครั้งละคนเพื่อแนะนำช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้รับการนิเทศ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งงานให้ทำและมอบหมายงานให้ค้นคว้า เป็นต้น

2.2 การนิเทศเป็นกลุ่ม หมายถึง การให้การนิเทศครั้งละหลาย ๆ คน เช่น การสนทนาวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ ค้นคว้าวิจัย การสร้างสื่อ การอบรมสัมมนา เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดว่าการจัดการนิเทศโรงเรียนเป็นภาระสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดและสภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดให้มีการนิเทศโดยกำหนดตัวผู้รับผิดชอบการนิเทศ ได้ 3 รูปแบบ คือ

2.2.1 การนิเทศโดยผู้บริหารเอง ซึ่งเหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นหรือพอดิบกับชั้นเรียน การนิเทศแบบนี้มีข้อจำกัดค่อนข้างมากเนื่องจากบุคลากรมีน้อยผลสำเร็จของการนิเทศ จึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2.2.2 การนิเทศโดยผู้บริหารและผู้ที่ถูกมอบหมาย วิธีนี้ผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูที่เห็นว่ามีความรู้ความสามารถร่วมเป็นผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน การจัด

บุคลากรการนิเทศ ตามวิธีการนี้เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีครูเกินชั้นเรียน

2.2.3 การนิเทศโดยผู้บริหารและกลุ่มครู การจัดบุคลากรการนิเทศแบบนี้เหมาะสำหรับโรงเรียน ขนาดกลางและขนาดใหญ่ซึ่งมีครูเป็นจำนวนมาก ลักษณะการนิเทศเป็นการสนับสนุนให้กลุ่มครูซึ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 45) ได้สรุปรูปแบบการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศแบบเสนอแนะ (Coaching Techniques) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการ ในลักษณะได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นิเทศควรมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1.1 สร้างความไว้วางใจเพื่อสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น โดยศึกษาข้อมูลของผู้รับการนิเทศ จุดดี ผลงานเด่น อธิบายสิ่งที่ดีที่ควรปรับปรุง ให้คำชมเชยหรือสร้างบรรยากาศ

1.2 ใช้คำถามที่เป็นเชิงข้อความคิดเห็น ไม่ทำให้ผู้ตอบจนมุมหรือเกิดความไม่สบายใจในการตอบ

1.3 เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2. การนิเทศแบบพาคิดพาทำ เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำงานตามกระบวนการและชื่นชมผลงานโดยยึดตามหลักเกณฑ์ที่ว่า

2.1 การพัฒนางานได้ดี ต้องมีเพื่อนคู่คิดที่เป็นกัลยาณมิตร

2.2 การคิดร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ทำให้การทำงานมีความสุขและประสบผลสำเร็จ

2.3 การทำงานที่ยาก ถ้ามีเพื่อนที่มีความชำนาญและมีความสามารถจะทำงาน ประสบผลสำเร็จการนิเทศแบบนี้มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรบางส่วนที่ต้องการความช่วยเหลือเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นไปตามที่ได้เรียนรู้ ดังนั้นการสนับสนุนให้ครูหรือบุคลากรในหน่วยงานปรับเปลี่ยนวิธีการหรือพฤติกรรมการทำงานจึงควรเป็นลักษณะที่ต้องพาคิดหรือพาทำจริงจนประจักษ์ในความสำเร็จของงาน

3. การนิเทศแบบจิ๊กซอว์ เป็นวิธีการนิเทศพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โดยกลุ่มผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้รับการนิเทศ แนวดำเนินการ คือ ผู้นิเทศสำรวจความต้องการเรื่องของผู้รับการนิเทศต้องการรับรู้ จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาตามแผน โดยการแบ่งกลุ่มครั้งที่ 1 แบ่งเพื่อศึกษาใบงาน แบ่งกลุ่มครั้งที่ 2 แต่ละกลุ่มนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ครั้งที่ 1 มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในกลุ่มใหญ่ ทุกคนทดสอบความรู้ด้วยตนเอง แต่ละคนสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเอง

4. การนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการนิเทศเพื่อพัฒนาครูในสภาวะการทำงานปกติอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีแนวทางดำเนินการ คือ ผู้บริหารและคณะครูกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษาลงมือปฏิบัติจริง สรุปแนวทางหรือความรู้ที่ได้จากการศึกษา จัดการนิเทศ จัดเวทีหรือบรรยายภาคให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้แต่ละคนนำข้อสรุปแนวปฏิบัติงานของตนมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นที่สนใจเรื่องเดียวกัน สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดและแลกเปลี่ยนผลงาน สรุปแนวคิด หรือองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. การนิเทศแบบร่วมแรงร่วมใจ เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมมือกันเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ แนวดำเนินการ คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมมือกันตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติ การประเมินผล สรุปและรายงานผลการพัฒนา โดยจัดทำเอกสารรายงานผลการพัฒนาและประชุมร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อรับทราบผลการพัฒนาและใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาต่อไป

วีชรา เล่าเรียนดี (2553 : 136-138) ได้สรุปรูปแบบการนิเทศการศึกษา ไว้ 4 วิธีการ คือ

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นการนิเทศที่เน้นกระบวนการปรับปรุงการสอนของครูอย่างเข้มข้นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการกระทำอย่างรอบคอบทุกขั้นตอน และทำให้ครบกระบวนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศแบบคลินิกควรดำเนินการโดยผู้นิเทศที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอนและผ่านการอบรมมาทางด้านเทคนิควิธีการนิเทศโดยตรงซึ่งผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถพอที่จะให้คำแนะนำสาธิตวิธีสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่ครูได้

2. การนิเทศแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) เป็นการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบอื่นโดยเป็นกระบวนการที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนการให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพ ซึ่งครูสามารถเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพของกลุ่มได้หลายวิธี เช่น การสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น

3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development) เป็นกระบวนการนิเทศอีกแบบหนึ่งที่ครูสามารถทำงานได้โดยอิสระเป็นผู้นำทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองด้วยตนเอง โดยการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตนและดำเนินการตามโครงการที่วางไว้ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายวิธีการในการพัฒนาตนเอง แหล่งทรัพยากรที่ต้องการ วิธีการประเมินผล และความช่วยเหลือจากผู้บริหารที่ครูต้องการ หากมีปัญหาเกิดขึ้นจะได้หาวิธีการแก้ไขต่อไป

4. การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร (Administrative Monitoring) เป็นการนิเทศ โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศด้วยตนเอง โดยการเข้าเยี่ยมชั้นเรียนในระยะเวลาสั้น ๆ อย่างไม่เป็นทางการเท่าใดแต่ต้องมีการวางแผนก่อนการเข้าเยี่ยมและการให้คำปรึกษาหลังการเข้าเยี่ยมชั้นเรียนแล้ว

Beach (2000 : 4) ได้สรุปรูปแบบการนิเทศการศึกษา ไว้ว่ามีลักษณะที่ต่างกัน เช่น การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) และการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง (Mentoring) ซึ่งรูปแบบการนิเทศดังกล่าวมีแนวคิดหลักคือ การให้ความร่วมมือกันของครู แต่รูปแบบทั้ง 3 ลักษณะก็มีจุดเน้นบางส่วนที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) เป็นการนิเทศที่ใช้ทีมครูข้ามระดับและข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยบทบาทของผู้นิเทศเป็นผู้เอื้ออำนวยในขณะร่วมงานกับครูในกลุ่มเพื่อน แนวทางที่ใช้จะดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้ โดยอาจนำกระบวนการนิเทศแบบคลินิกมาประยุกต์ใช้ ในระหว่างการเรียนรู้ในกลุ่มมีการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูมีความเข้าใจในด้านการเรียนการสอนของตนอย่างชัดเจน ทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มและผู้นิเทศต้องร่วมกันวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครูตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ทักษะที่สามารถนำมาใช้ประกอบด้วย ทักษะการสังเกต การสื่อสารและทักษะการแก้ปัญหา การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนช่วยให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2. การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นกระบวนการที่ไม่เน้นการตัดสินความถูกต้อง แต่จะเน้นการประชุมวางแผน การสังเกต และการประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอน และยังใช้ในการวางกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อจะเสริมสร้างการรับรู้การตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนของนักเรียน เป็นการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการคิดของครู จุดมุ่งหมายสำคัญของรูปแบบการนิเทศนี้ คือ 1) การพัฒนาและรักษาความไว้วางใจ 2) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และ 3) การส่งเสริมความองอาจในพฤติกรรมที่เป็นอิสระและพึ่งพาอาศัยกัน การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญามีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) การประชุมวางแผน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีการสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อการเตรียมการสอนและสร้างตัวชี้วัดเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอน 2) การสังเกตการสอน เป็นการให้บริบทสำหรับการสอนแนะ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดไว้ในแผน 3) การประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอนเกิดขึ้นภายหลังการสังเกตพฤติกรรมการสอน เพื่อให้ครูสามารถพิจารณาบทเรียนและพฤติกรรมก่อนเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม การสอนแนะ

จะช่วยให้ครูได้บอกถึงความรู้สึก ประทับใจในการสอนของตนเอง โดยนำพฤติกรรมการสอนที่กำหนดให้ไปสังเกตในขั้นตอนการวางแผนและการสังเกตการสอนให้มาอภิปรายร่วมกัน รูปแบบนี้จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้นิเทศมีเวลาเพียงพอให้สมาชิกในกลุ่มได้ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่มีอิสระในการพิจารณาประเด็นที่ไม่คุ้นเคยและทำการสังเกตซึ่งกันและกัน จึงเป็นรูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ผลของการนิเทศแบบนี้ทำให้ครูมีความเป็นตัวของตัวเอง มั่นใจในตนเอง และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

3. รูปแบบการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นรูปแบบที่ใช้วิธีการร่วมมือกัน โดยมีการช่วยเหลือเพื่อจะถ่ายโอนบทเรียนของประสบการณ์วิชาชีพ โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำคัญว่า จะมีบทบาท 5 บทบาท คือ บทบาทการสอน การสนับสนุน การให้กำลังใจ การให้คำปรึกษา และการสร้างสัมพันธภาพ และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง ควรมีบทบาท ดังนี้ 1) การให้ข้อเสนอแนะโดยช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้เข้าใจวัฒนธรรมของสถานศึกษา และเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา 2) การให้การสอนแนะในการฝึกฝนเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้รูปแบบการช่วยเหลือ 3) ในบทบาทนี้ครูพี่เลี้ยงจะเป็นเพื่อนหรือที่ปรึกษาที่จะให้ความสนใจในการที่จะวิเคราะห์และแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้กับผู้รับการนิเทศ 4) ครูพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ให้กำลังใจและพัฒนา โดยให้การยกย่องและร่วมฉลองความสำเร็จ

Oliva (2001 : 11-12) ได้สรุปรูปแบบการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นรายบุคคล เป็นรูปแบบที่ผู้ให้การนิเทศช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เป็นรายบุคคลแก่ผู้รับการนิเทศ ข้อดีของการนิเทศเป็นรายบุคคล คือ

- 1.1 สามารถสนองความต้องการพิเศษของครูเป็นรายบุคคล
- 1.2 เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นิเทศให้ความสนใจครูแต่ละคน
- 1.3 ลดการต่อต้านของครูเกี่ยวกับการนิเทศแบบกลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จ
- 1.4 ถ้าการดำเนินการ เป็นไปด้วยความเหมาะสม การนิเทศแบบรายบุคคลช่วยให้ครูกล้าที่จะบอกข้อบกพร่องของตนเอง

1.5 การนิเทศแบบรายบุคคลทำให้เกิดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมากกว่าการนิเทศแบบกลุ่ม

2. รูปแบบการนิเทศเป็นกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ส่วนดีของการนิเทศแบบกลุ่ม คือ

2.1 ช่วยประหยัดเวลาและช่วยลดการเดินทางจากห้องเรียนหนึ่งไปยังอีกห้องเรียนหนึ่ง

2.2 เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยให้ผู้นิเทศไม่เหนื่อยเกินไป เพราะไม่ต้องนิเทศซ้ำ ๆ เกี่ยวกับ
ประสบการณ์เรียนรู้ของครูแต่ละคน

2.4 กิจกรรมบางลักษณะจำเป็นต้องใช้กลุ่มในการตัดสินใจ เช่น เรื่อง
การนำเสนอหลักสูตร

2.5 กิจกรรมบางอย่างต้องการพลังความสามารถของคนมากกว่า 1 คน เช่น
การประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตรในระบบโรงเรียน

2.6 กิจกรรมบางอย่างไม่สามารถจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
หากเป็นการทำงานเพียงคนเดียว เช่น การฝึกอบรมโดยใช้พลวัตกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการนิเทศสามารถแบ่งได้หลายแบบโดยใช้วิธีการนิเทศเป็นเกณฑ์
หรืออาจใช้ผู้รับการนิเทศเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง การนิเทศแต่ละลักษณะต่างมีลักษณะเฉพาะของตน
และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ การจะเลือกใช้รูปแบบใดจำเป็นที่จะต้องพิจารณาเลือกให้
เหมาะสมทั้งนี้ในการเลือก ควรคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้ 1) จุดหมายของการนิเทศ โดยพิจารณาว่ามี
จุดมุ่งหมายในการนิเทศอย่างไรเพราะแต่ละรูปแบบจะสนองต่อจุดมุ่งหมายแตกต่างกันไป 2) เวลาที่
ใช้ในการนิเทศผู้นิเทศควรพิจารณาเวลาในการจัดกิจกรรมว่าต้องการเวลามากน้อยเพียงใด
3)งบประมาณที่ใช้ในการนิเทศ 4) ขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ 5) ความพร้อมของบุคลากรและ
บรรยากาศของสถานศึกษา เช่น สถานศึกษาที่มีครูซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบางอย่างและมี
บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรเป็นพื้นฐาน อาจเลือกและพัฒนาให้เกิดการนิเทศแบบร่วมพัฒนา

6. กระบวนการนิเทศการศึกษา

การดำเนินการนิเทศโรงเรียนเพื่อพัฒนางานทุกด้านภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพนั้น
จำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยบุคลากร
ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักการ
ศึกษากล่าวถึงกระบวนการนิเทศ ดังนี้

กรมวิชาการ (2543 : 17) ได้สรุปกระบวนการนิเทศว่าควรจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน
ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการนิเทศ
2. ขั้นวางแผนการนิเทศ
3. ขั้นปฏิบัติตามแผนการนิเทศ
4. ขั้นประเมินผลการนิเทศ
5. ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 28) ได้สรุปกระบวนการนิเทศ ดังนี้

1. **ขั้นเตรียมการ**
 - 1.1 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.2 ร่วมศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้
 - 1.3 ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วม (Stakeholders) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน
 - 1.4 จัดเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับการนิเทศ
 - 1.5 สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูอาจารย์และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
2. **ขั้นดำเนินการนิเทศอาจกำหนดได้ใน 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้**
 - 2.1 การนิเทศเป็นกลุ่มสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธีเช่น
 - 2.1.1 การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของการปฏิรูปการศึกษา
 - 2.1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิค นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ
 - 2.1.3 การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า
 - 2.1.4 การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมเครือข่ายวิชาชีพ
 - 2.1.5 การเยี่ยมสถานศึกษา/ครูต้นแบบแห่งอื่น ๆ
 - 2.2 การนิเทศเป็นรายบุคคลสามารถทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกันเช่น
 - 2.2.1 การตรวจบันทึกการสอนเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการสอนทุกครั้ง
 - 2.2.2 การเยี่ยมชั้นเรียนสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอนในโรงเรียน
 - 2.2.3 การสังเกตการณ์สอน
 - 2.2.4 การให้คำปรึกษา
3. **ขั้นประเมินผล/สรุปผลเป็นการประเมินและสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษา จากกรดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ตามกรอบการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ครูอาจารย์นำไปจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินผลอาจทำได้หลายวิธี เช่น การประเมินโครงการการวิเคราะห์การวิจัย ฯลฯ เพื่อนำผลสรุปที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานการนิเทศโรงเรียน/สถานศึกษาในโอกาสต่อไป**

สงัด อุทรานันท์ (2530 : 84-88) ได้สรุปกระบวนการนิเทศ ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นการวางแผน (Planning-P)**
 - 1.1 เริ่มจากการรับรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศดำเนินการไปโดยครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องยังไม่ทราบว่าเป็นปัญหาหรือยังไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องทำ ครูและบุคลากรเหล่านั้นก็มักจะไม่ให้ความสำคัญ

หรือไม่มีความสนใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวางแผนจึงควรจัดให้มีการประชุม ชี้แจงประชุม ระดมความคิดเห็น หรือวิธีการอื่นใดก็ได้ เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับรู้ว่า เขาเองเป็นบุคคลหนึ่งที่ต้องร่วมแก้ปัญหา หรือดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิม

1.2 เมื่อผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศได้รับรู้ และยอมรับสภาพปัญหาและความต้องการร่วมกันแล้ว ผู้ดำเนินการนิเทศก็จะเป็นผู้นำในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา กำหนดจุดประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือกำหนดทางเลือกสำหรับการดำเนินการนิเทศ

1.3 หลังจากการดำเนินการวางแผนการนิเทศจนกระทั่งได้แนวทางในการดำเนินการแล้ว ก็จะต้องจัดบุคลากรและมอบหมายงานให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบ ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ จากนั้นจึงให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านี้ โดยตลอดโครงการ

2. ขั้นให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I) การที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้รับการนิเทศหรือจะให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานอย่างไร ก็จำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่จะปฏิบัติเสียก่อน สำหรับขั้นตอนนี้มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการนิเทศโรงเรียน ดังนี้

2.1 การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะดำเนินการปฏิบัติจริงนั้นอาจดำเนินการโดยบุคคลภายในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น หรืออาจจะเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกก็ได้

2.2 ในกรณีที่เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมอบหมายให้ผู้หนึ่งผู้ใด หรือมอบหมายให้คณะผู้นิเทศเป็นผู้ติดตามแนวคิดจากวิทยากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2.3 ถึงแม้ผู้บริหารจะไม่อยู่ในฐานะผู้ดำเนินการให้ความรู้ หรือได้มอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบโครงการนิเทศไปแล้วก็ตาม หากเป็นไปได้ผู้บริหารควรอยู่ร่วมรับฟังวิทยากรใหม่ๆ จากวิทยากรไปพร้อม ๆ กับครูผู้รับการนิเทศด้วย

2.4 หลังจากการให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว ก่อนจะสิ้นสุดรายการควรจัดให้มีช่วงเวลาสำหรับข้อตกลงในการทำงานด้วย ข้อตกลงนี้จะเป็นเสมือนแนวทางการทำงานและจะเป็นเสมือนกฎหรือระเบียบหรือสัญญาต่อกลุ่ม ซึ่งจะมีผลต่อความตั้งใจและเอาใจจริงกับการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศเป็นอย่างมาก

3. ขั้นดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ (Doing-D) ในขณะที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับรู้มาแล้ว ผู้นิเทศก็จะทำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ผู้บริหารก็จะ

คอยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานนิเทศ ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการนิเทศงาน นั้น มีข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 การนิเทศงานของผู้นิเทศนั้น ควรดำเนินการไปตามข้อตกลงที่ได้ร่วมกันในขั้นที่ 2 การทำนอกเหนือจากข้อตกลงร่วมกันจะทำให้ผู้รับการนิเทศไม่มีความไว้วางใจในตัวผู้นิเทศได้

3.2 ถึงแม้ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะรับการนิเทศแล้วก็ตาม การลงมือนิเทศควรจะได้ ดำเนินการวางแผนร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเสียก่อน การวางแผนร่วมกันนี้จะช่วย สร้างความคุ้นเคย และสร้างความไว้วางใจต่อผู้นิเทศเป็นอย่างมาก

3.3 เมื่อถึงเวลาเข้าทำการนิเทศก็ควรจะไปพร้อมกับครูและควรออกจากห้องเรียน พร้อมกับครูผู้รับการนิเทศ การเข้าห้องเข้าและออกจากห้องก่อนกำหนด จะสร้างความรู้สึก หวาดระแวงให้แก่ผู้รับการนิเทศได้

3.4 ขณะสังเกตพฤติกรรมกรรมการสอน ถ้าหากพบว่าครูทำการสอนผิด โปรดอย่าทักท้วง เป็นอันขาด การทักท้วงความผิดพลาดขณะที่ครูกำลังสอน จะสร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ และทำให้นักเรียนเสื่อมศรัทธาต่อครูผู้สอน สิ่งที่ถูกต้อก็คือการพูดคุยกับครูผู้สอนเป็นการส่วนตัว หลังจากการสอนได้ผ่านไปแล้ว และให้ผู้สอนดำเนินการแก้ไขหรือชี้แจงข้อผิดพลาดแก่นักเรียนด้วย ตัวของเขาเอง

3.5 ควรใช้เทคนิควิธีการนิเทศหลายๆ แบบ และควรให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท ในการนิเทศบ้าง เช่น ให้ไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูในห้องอื่น เพื่อเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้นิเทศ

3.6 การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศควรเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ ลำเอียง ให้ข้อมูลทั้งส่วนที่ดีซึ่งควรรักษาไว้ และส่วนบกพร่องซึ่งสมควรจะทำการแก้ไขปรับปรุงควบคู่ กันไป

3.7 ในการปฏิบัติงานนิเทศ ควรจะได้นำเอาวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ซึ่งวิธีการที่ อยากรเสนอแนะให้นำมาใช้คือ การนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศโดยยึดจุดประสงค์แต่ถ้าจะเอา วิธีการอื่นมาใช้หรือพัฒนาวิธีการใหม่ ก็ต้องคำนึงถึงหลักการนิเทศสมัยใหม่เป็นประการสำคัญ

4. **ชั้นสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ (Reinforcing-R) ในการสร้างเสริมกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ มีข้อเสนอแนะดังนี้**

4.1 ผู้ที่มีบทบาทในการสร้างเสริมกำลังใจ คือผู้นิเทศซึ่งจะทำการสร้างเสริมกำลังใจ ให้แก่ผู้รับการนิเทศ และอีกผู้หนึ่งที่มีความสำคัญมาก คือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องสร้างเสริม กำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศทั้งหมด คือ ทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ

4.2 การสร้างเสริมกำลังใจของผู้นิเทศนั้น จะทำได้โดยหลักมนุษยสัมพันธ์ สร้าง ความคุ้นเคยเป็นกันเอง และวางตัวอยู่ในฐานะผู้ร่วมงานไม่ใช่ฐานะผู้บังคับบัญชา

4.3 การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียน สามารถทำได้โดยการให้ความสนใจและสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศเท่าที่สามารถจะทำได้

4.4 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องระวังในการทำนุบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เมื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศขึ้นแล้ว ก็ห้ามทำลายขวัญอย่างเด็ดขาด สิ่งสำคัญที่เป็นการทำลายขวัญของผู้บริหารโรงเรียนพึงระมัดระวังอย่างยิ่ง คือ “มาตรการให้ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ” ผู้บริหารควรจำไว้ว่าถ้าหากการดำเนินการพิจารณาให้ความดีความชอบอย่างไม่เป็นธรรมแล้ว ท่านจะได้มิตรเทียม 1 คน และศัตรูถาวรอีก 6 คน

5. ขั้นตอนประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E) การประเมินผลการนิเทศโรงเรียนก็อาศัยหลักการและวิธีการเดียวกันกับการประเมินผลการนิเทศโดยทั่วไป คือ

5.1 การประเมินผลการนิเทศควรดำเนินการประเมินผลผลิต กระบวนการและปัจจัยป้อนเข้า โดยให้ความสำคัญมากที่สุดคือผลผลิต ให้น้ำหนักรองลงมาในกระบวนการทำงาน สำหรับปัจจัยป้อนเข้านั้น ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

5.2 ในส่วนของผลผลิตนั้น ให้ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรงไม่จำเป็นต้องประเมินคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้เพราะคุณภาพของนักเรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก ในส่วนของกระบวนการปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน

5.3 ผลที่ได้จากการประเมินควรจะได้นำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานนิเทศต่อไปอีกนั่นคือ หากได้ผลดีแล้วก็ดำเนินการนิเทศต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือผู้รับการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นถาวร หรือสามารถช่วยเหลือตนเองได้แล้ว สำหรับกรณีที่ไม่ได้ผลตามจุดหมายก็ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องหรือมีจุดอ่อนต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 32-35) ได้สรุปกระบวนการนิเทศว่า การนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยมีขั้นตอนในการนิเทศ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบันส่วนความต้องการหมายถึงเป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดอย่างไรก็ตาม การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น มิใช่จะกำหนดลอย ๆ ตามใจใครก็ได้ แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบ คือ

1. นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ

2. ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
3. ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึงสิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ
4. ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงวิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้างแล้ว นำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน การจัดทำแผนงานและโครงการถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น
2. กำหนดแผนงานการนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลาและสถานที่ เป็นต้น

3. จัดทำงบประมาณโครงการการขออนุมัติ และการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกอย่างมีคุณภาพ
2. การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการทำงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร
3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินผลหลักการใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่นำเชื่อถือ
2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำเมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะเวลา คือ การประเมินผลระหว่างโครงการและการประเมินผลสรุป

5. การประเมินผลเป็นระบบมี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า การประเมินผลที่กระบวนการ การประเมินผลผลิต

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536 : 10) ได้สรุปกระบวนการนิเทศ ไว้ 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องที่จะนิเทศ ศึกษาสภาพของการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ปัญหาและความต้องการ (Need Assessment) ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ปฏิบัติ โดยอาศัย การสังเกต การรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ การรายงาน และการวิจัยที่ปรากฏผลไว้หรือเป็นการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำผลเหล่านี้มากำหนดทางเลือกวางแผนต่อไป

ขั้นที่ 2 ขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ เป็นขั้นการประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งต่อเนื่องจากขั้นที่ 1 ให้ทราบแผนงานโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้และให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรมนั้น ๆ อาจดำเนินการโดยจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจง จัดข้อสนเทศ หรือแจ้งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทราบ ในบางครั้งอาจจำเป็นต้องให้ผู้รับการนิเทศได้ส่งข้อมูลป้อนกลับ เพื่อหาแนวทางป้องกันแก้ไขและช่วยดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการนำแผนปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนมาใช้ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามกระบวนการของกิจกรรม ผู้ให้การนิเทศคอยควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 ขั้นบำรุงขวัญให้กำลังใจ เป็นการเสริมแรงเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้นิเทศต้องคอยกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และถ้าผิดพลาดก็ต้องคอยให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข พร้อมทั้งให้การเสริมแรงทันที เพื่อไม่ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเสียกำลังใจ

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานตามแผนโครงการ กิจกรรม ประเมินผลผลิตว่าได้ผลเป็นอย่างไร การดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วยังมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง

กล่าวโดยสรุป กระบวนการนิเทศ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานการนิเทศโรงเรียนควรมานำมาปฏิบัติอย่างเป็นขั้นเป็นตอนโดยคำนึงถึงสภาพของโรงเรียนและตัวครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูส่งผลนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีการนิเทศแบบสอนแนะ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ

ในวงการทางการศึกษาได้มีผู้แปลคำว่า “Coaching” ไว้หลายคำ เช่น การแนะนำ การเสนอแนะ การสอนแนะ และการชี้แนะ เป็นต้น สำหรับเอกสารเล่มนี้จะใช้คำว่า “การสอนแนะ” เพราะสอดคล้องกับภารกิจของผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศ ช่วยเหลือแนะนำ

ทองพันซัง พงษ์วารินทร์ (2552 : 76) ได้สรุปแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะว่าเพื่อการสอนแนะที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนการสอนแนะนั้น เพื่อช่วยให้การสอนแนะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เตรียมความพร้อมของผู้สอน โดยศึกษาหาข้อมูล และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในทุกหัวข้อ เพื่อใช้ประกอบการสอน
2. เตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ โดยพิจารณาจากเรื่องที่จะสอน จำนวนผู้เรียน สถานที่ ขนาดของห้อง อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายสไลด์ Projector กระดานสำหรับเขียน หรือเครื่องเขียนอื่น ๆ ที่จำเป็นให้พร้อมก่อนเริ่มการสอนทุกครั้ง
3. ใช้เวลาให้เหมาะสม โดยพิจารณาจากความสำคัญ และรายละเอียดต่าง ๆ ของเนื้อหาที่จะสอน ซึ่งควรจัดเวลาให้เหมาะสม ไม่ควรมากหรือน้อยเกินไป เพราะถ้าใช้เวลานาน ก็อาจทำให้ผู้เรียนเบื่อ หรือถ้าใช้เวลาสั้นเกินไปก็อาจทำให้ผู้เรียนได้รับเนื้อหาไม่ครบถ้วน
4. เลือกวิธีการสอนแนะ เพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา และผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งควรวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนที่จะสอน เช่น ความรู้ที่มีของผู้เรียน ประสบการณ์ นิสัยส่วนตัว (ถ้าเป็นไปได้) ความสามารถในการรับรู้ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการสอนแนะ เช่น ต้องการสอนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ก็ควรแบ่งเป็นสองช่วงคือ ช่วงแรก สอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ Computer และเครื่องฉาย กระดาษขนาดใหญ่ และเครื่องเขียน ช่วงที่สอง ไปสอนภาคปฏิบัติโดยใช้สถานที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ
5. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างการสอน เพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียนและผู้สอน โดยใช้วิธีการถาม-ตอบ หรือกิจกรรมกลุ่ม (สำหรับการบรรยาย/อบรม) เพื่อกระตุ้นความคิดของผู้เรียน (แก้แวงสำหรับบางคน) เป็นระยะๆ

6. ติดตามผลระหว่างการสอน โดยเป็นการประเมินความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียน ระหว่างการสอนเป็นระยะๆ เพื่อให้ผู้สอนทราบถึงความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียนว่ารับรู้ ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน

7. ประเมินผลการสอน หลังจากที่ได้สอนจนครบในทุกรายละเอียดของเนื้อหาแล้วควร ทำการประเมินผล เพื่อให้ทราบว่า ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งการประเมินผล การสอน อาจใช้วิธีการทำข้อสอบ หรือการลงมือปฏิบัติ ในกรณีที่สามารถสอบได้ผ่านตามเกณฑ์ ถือ ว่าผู้นั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ แต่ตรงกันข้ามถ้าผู้เรียนไม่ผ่านการทดสอบผู้สอนต้องทำการสอนซ้ำ เพื่อทบทวนความเข้าใจก่อนที่บุคลากรจะเข้าสู่การปฏิบัติงานจริง

8. ติดตามผลหลังการสอน โดยเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังจากที่ ได้ลงมือปฏิบัติงานจริงไประยะหนึ่ง (ประมาณ 1 สัปดาห์ – 2 เดือน) เพื่อประเมินว่าบุคลากรสามารถ นำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549 : 6-8) ได้สรุปแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะไว้ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (trust and rapport) การสอนแนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนแนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจ ของครูที่มีต่อผู้สอนแนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการสอนแนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมี ประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) การสอนแนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครู ได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพา ความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการสอนแนะ คือการให้ครูสามารถพัฒนาการ เรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (self-directed) ได้ ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถ ทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้สอนแนะจึงเข้าไป ช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นช่วยค้นหาพลังที่ซ่อน อยู่ในตัวครูออกมา แล้วผู้สอนแนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ครูไป ให้ครูได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของ ตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (systematic approach) การดำเนินการสอนแนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้สอนได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถ เรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการสอนแนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ใน ระยะแรกครูอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้สอนแนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการ อย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (ongoing development) การสอนแนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตาม เป้าหมาย การดำเนินการสอนแนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนานตราบเท่าที่มี ความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน การดำเนินการสอนแนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การสอนแนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (focusing) ในโลกของการพัฒนา บุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลาย จุด ดังนั้นนักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผนวางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

6. การสอนแนะในบริบทโรงเรียน (onsite coaching) การปฏิบัติการสอนแนะมี วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการ สอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการสอนแนะจึง ควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทสำหรับโรงเรียน การดำเนินการสอนแนะเป็นการทำงานเชิงลึก ชัมชั้น เป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (surface approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น

7. การสอนแนะที่นำไปใช้ได้จริง (work on real content) การสอนแนะในประเด็น หรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (being concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ปฏิบัติ ได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ ผู้สอนแนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียน จึงมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การ พบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามากจึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสอนแนะ แต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (after action review and reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ ผ่านมา สรุปลงเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การสอนแนะจึงใช้การสะท้อนผล การทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การสอนแนะแบบมอย้อนสะท้อน ผลการทำงาน (reflective coaching) การสอนแนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตนเพื่อ หาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและ พัฒนาความสามารถของตนไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการสอนแนะอยู่บนพื้นฐานของ ความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548 : 15) ได้สรุปแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะว่า การสอนแนะจัดเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มี ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal attributes) ในการ ทำงานนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างาน ต้องการหรือมีความคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-oriented) โดยจะต้องตกลงกันระหว่างหัวหน้างาน และลูกน้องที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ทั้งนี้การสอนแนะนอกจากจะมุ่งเน้น ไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual performance) ในปัจจุบันแล้ว การสอน แแนะยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีศักยภาพในการ ทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปใน อนาคต การสอนแนะจึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก (Positive change) กับตัวลูกน้องและหัวหน้างานโดยตรง นอกจากนี้ การสอนแนะยังถือได้ว่าเป็น รูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง หรือที่ เรียกว่าการสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) ที่หัวหน้างานใช้ในการแจ้งและรับฟัง สิ่ง

กล่าวโดยสรุป การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ทำ หน้าที่นเทศภายในเป็นผู้สอนแนะ (Coach) ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครูซึ่งเป็นผู้ ถูกสอนแนะ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นเทศแบบสอนแนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่สร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนแนะและผู้ถูกสอนแนะ ซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ

มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบ สอนแนะ ไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 29) ได้ให้ความหมายของ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการในลักษณะได้รับคำแนะนำหรือ เรียนรู้จากผู้ชำนาญการ ในลักษณะได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน

เขาวินัย สายสุดใจ (2557 : 28) ให้ความหมายของการนิเทศแบบชี้แนะว่าเป็นกระบวนการ นิเทศที่ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งเครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน โดยเน้นการทำงานอย่างมีเป้าหมายของงานหรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความ เข้าใจที่มีอยู่ สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมาย 3 ประการ คือ การแก้ไขปัญหาใน

การทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานโดยการเรียนรู้ร่วมกัน

วนิดา ชูวงษ์ (2546 : 19) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching การสอนแนะเป็นวิธีการพัฒนาบุคคล ซึ่งมีกระทำโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ให้คำแนะนำและสอนแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานปัจจุบันหรืองานที่จะได้รับมอบหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนแนะหรือ coach จะจัดกิจกรรมและให้แนวทางอันจะช่วยให้ผู้ถูกสอนเกิดการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550 : 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง การที่หัวหน้างานได้ทำหน้าที่นี้เทศในการถ่ายทอดความรู้หรือแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการทำงาน จนสามารถทำงานได้เองอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการควบคุม ดูแลเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Carroll (2011 : 226) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะว่าเป็นการให้ผู้รับการนิเทศสอนแนะปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องแบบมีอาชีพ โดยให้เรียนรู้จากการลงมือกระทำ เรียนรู้จากผู้เรียน หรือจากประสบการณ์และอยู่บนพื้นฐานของงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) คือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนแนะ มีประสบการณ์ความรู้ในการถ่ายทอด สอนแนะ แนะนำ วิธีการเพื่อให้ผู้รับการสอนแนะพัฒนาความรู้ความสามารถและปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้รับการสอนแนะและ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการสอนแนะให้สามารถปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน นำไปสู่ความสำเร็จของงาน หรือเปลี่ยนแปลงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาคาดหวัง

3. ความสำคัญการนิเทศแบบสอนแนะ

มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้สรุปความสำคัญการนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

สมิต สัจฉกร (2547 : 16) ได้สรุปความสำคัญของการสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. เพื่อถ่ายทอดเทคนิคและวิธีการทำงานให้กับบุคลากร
2. เพื่อให้บุคลากรเข้าใจวิธีการทำงานที่ถูกต้องสามารถปฏิบัติงานได้ทันที
3. เพื่อให้บุคลากรมีหลักการงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
4. เพื่อป้องกันการดำเนินงานผิดพลาดของบุคลากร

ลักษณะของการสอนแนะ เป็นการที่หัวหน้างานได้สังเกตการทำงานของผู้น้อง ณ พื้นที่ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานจริงและเห็นว่าผู้น้องยังขาด ความรู้ ความเข้าใจทักษะการทำงานในบางเรื่องหัวหน้างานจึงเข้าไปชี้แนะโดยทดลองทำให้ดูเป็นตัวอย่าง อธิบายเพิ่มเติมแล้วให้ผู้น้องทำตามจนกระทั่งผู้น้องทำงานนั้นได้จริง การสอนแนะจึงมีความสำคัญมากในกระบวนการผลิตดังนี้

1. ไม่เกิดการลองผิดลองถูก การสอนแนะเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะลดความผิดพลาดเสียหาย และเวลาในการทำงาน
 2. การเรียนรู้เป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์เกิดการถ่ายทอดงานและเทคนิคการปฏิบัติงาน จากหัวหน้างานไปสู่ผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้ในการทำงานที่ถูกต้อง
 3. การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและปลอดภัยได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ สม่ำเสมอและได้มาตรฐานเดียวกัน
 4. ไม่เสียเวลาในการกลับไปแก้ไขงานที่ผิดพลาด และบกพร่อง
 5. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน
 6. ทำให้องค์ความรู้ไม่ติดกับบุคคลเมื่อมีการเข้าออกจากงานก็มีผู้สืบทอดงานได้
- การสอนแนะ จึงนับได้ว่าเป็นวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งได้ผลดีมากในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง เป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับและเป็นการลดค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548 : 17) ได้สรุปความสำคัญของการสอนแนะว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการดูแลเอาใจใส่ผู้น้อง ตั้งแต่ผู้น้องเข้ามาทำงานกับตนเองจนกระทั่งผู้น้องลาออกไป เพื่อให้ผู้น้องมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวที่ดีขึ้น หากหัวหน้างานสอนแนะหรือ Coach ผู้น้องได้อย่างถูกต้องและถูกวิธี

Gottesman (2000 : 127) ได้สรุปความสำคัญของการสอนแนะว่าในการถ่ายโยงทักษะใหม่ (transfer/internalization of new skills) เมื่อเราใช้วิธีการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนแนะแก่ ครู และผู้บริหาร ความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่น ๆ กล่าวคือ หลังรับการสอนแนะสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนานระดับความรู้ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ที่ระดับร้อยละ 90

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญการสอนแนะ คือการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพื่อยกระดับการสอนแนะ เกิดข้อผิดพลาดระหว่างการทำงานน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย พัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร เพื่อสามารถใช้ประโยชน์การสอนแนะต่อไป

4. หลักการนิเทศแบบสอนแนะ

ในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศควรมีหลักการในการนิเทศ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปหลักการนิเทศแบบสอนแนะไว้ดังนี้

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549 : 24) ได้สรุปหลักการนิเทศแบบสอนแนะไว้ 8 ประการที่สำคัญดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การสอนแนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนแนะกับผู้เข้ารับการฝึกกรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เข้ารับการฝึก ความเชื่อถือและความไว้วางใจของผู้เข้ารับการฝึกที่มีต่อผู้สอนแนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการสอนแนะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การสอนแนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเองเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและผู้เข้ารับการฝึกสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการสอนแนะ คือการทำให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (Self-Director) ได้ในระยะแรกที่ยังไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้สอนแนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้เข้ารับการฝึกออกมาแล้วผู้สอนแนะก็คือ พลังนั้นให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกไปให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้จัดระบบการคิดการทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการสอนแนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ในระยะแรกผู้เข้ารับการฝึกอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนักทำให้ผู้สอนแนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (On-Going Development) การสอนแนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการสอนแนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน ครอบคลุมทั้งที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการสอนแนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอนจนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การสอนแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นหลักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณผู้เข้ารับการฝึกว่า เป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิด คืออะไรแล้วร่วมกันวางแผน วางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น กล่าวคือ การกำหนดประเด็นสอนแนะร่วมกัน การกำหนดบทบาทใครคือผู้สอนแนะใคร

6. การสอนแนะในบริบทในโรงเรียน (Onsite Coaching) การปฏิบัติการสอนแนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ตีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการสอนแนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการสอนแนะเป็นการทำงานเชิงลึก ซ้ำซ้อน เป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน(Surface Approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep Approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงาน การสอนแนะจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกในโรงเรียน

7. การสอนแนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Content) การสอนแนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริงช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้สอนแนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียนจึงมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถอยู่กับผู้เข้ารับการฝึกได้ตลอดเวลา การพบปะผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก ดังนั้น จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริงได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเป็นขั้นตอน ไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปลงเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การสอนแนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า “การสอนแนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน” (Reflective Coaching) การสอนแนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตนเพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการสอนแนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 35) ได้สรุปหลักการนิเทศแบบสอนแนะไว้ว่า เพื่อให้การให้คำสอนแนะประสบผลสำเร็จ ศึกษานิเทศก์หรือผู้ทำหน้าที่ให้การสอนแนะ ควรมีหลักการสอนแนะดังนี้

1. มีความรู้ในเนื้อหาสาระที่จะทำการสอนแนะ การให้สอนแนะในแต่ละครั้งผู้สอนแนะควรมีการศึกษาค้นคว้าและทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่จะทำการสอนแนะ และเติมเต็มความรู้ในส่วนที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ เพื่อพร้อมที่จะสอนแนะแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้รับความรู้ ที่ถูกต้อง สมบูรณ์
2. มีข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้รับการสอนแนะ ผู้ให้คำสอนแนะจะสอนแนะ และถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้รับการสอนแนะได้ดี จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับผู้รับการสอนแนะว่า ณ ขณะนี้มีระดับความรู้แค่ไหน จะได้สามารถเติมเต็ม พัฒนาสมรรถภาพให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และยังช่วยให้การสอนแนะดำเนินไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ
3. สอนแนะแบบมีเป้าหมายและมีจุดเน้นร่วมกัน ผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะควรมีการตกลงร่วมกันว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร ช่วยกันหายุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายนั้น
4. มีระบบการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีข้อมูลที่สะท้อนผลการทำงานเพื่อจะได้นำไปคิดทบทวนการทำงานให้สามารถพัฒนาให้ดีขึ้น การติดตาม นิเทศ ประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้ให้คำชี้แนะหรือเครือข่าย เข้ามาติดตาม นิเทศ ประเมินผลผู้รับการสอนแนะอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ของครู และผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

Ronnestad and Skovholt (1993 : 396-405) ได้สรุปหลักการนิเทศแบบสอนแนะไว้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาของผู้รับการนิเทศในด้านการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
2. สมรรถนะของผู้นิเทศ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงทักษะและประสบการณ์ความเป็นมืออาชีพ รวมถึงมีความรู้ในเรื่องพฤติกรรมองค์กร
3. การเปิดโอกาส (และจำกัด) ให้มีการกำหนดการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถปฏิบัติได้และเป็นจริง
4. มีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำอย่างชัดเจน

Paisley (2006 : 121) ได้สรุปหลักการนิเทศแบบสอนแนะไว้

1. มีการควบคุมขอบเขตของการนิเทศ
2. การนิเทศจะต้องยึดที่ความต้องการของผู้รับการนิเทศหรือผู้นิเทศเป็น

ศูนย์กลาง หรือยึดความต้องการของทั้งสองฝ่าย

3. มีวิธีการรับมือกับระบบการนิเทศที่มีความซับซ้อนระหว่างผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศ และองค์กร

4. ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีในการสอนแนะ

5. ให้ความสำคัญกับความรู้ความเข้าใจและการสร้างหรือกระตุ้นกระบวนการคิด

Hawkins (2010 : 97) ได้สรุปหลักการนิเทศแบบสอนแนะไว้ 3 ข้อ คือ

1. ให้การสอนแนะแก่ผู้รับการนิเทศ ในสิ่งที่เขาต้องการให้สอนแนะ
2. ให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศ ในการพัฒนาอาชีพของเขา
3. สร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของการปฏิบัติการณ์นิเทศ

กล่าวโดยสรุป หลักการการนิเทศแบบสอนแนะให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศแบบสอนแนะ ต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเป็นมืออาชีพในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ โดยผู้นิเทศมีการศึกษาค้นคว้าและทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่จะทำการสอนแนะ เติมเต็มความรู้ในส่วนที่ยังขาดให้มีความเข้าใจอย่างถูกต้องและชัดเจน ทำความรู้จักผู้รับการนิเทศ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับการนิเทศ ศึกษาภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะที่เหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ มีการสร้างข้อตกลงในประเด็นที่จะสอนแนะร่วมกัน วางเป้าหมายย่อย ๆ และช่วยกันหา ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อจะนำไปสู่เป้าหมาย เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีบทบาทในการกำหนดรูปแบบการทำงานตามความต้องการ ความถนัดและที่จะสามารถปฏิบัติได้ รวมถึงมีการกำหนดบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศที่ชัดเจน มีการดำเนินการติดตาม นิเทศ และประเมินผลกระบวนการทำงานของผู้รับการนิเทศโดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ประมวลผลได้ และให้ผู้รับการนิเทศได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา หาจุดเด่น จุดด้อยและจุดที่ควรพัฒนาในการดำเนินงานต่อไป

5. บทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะ

บทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะ เป็นการทำงานที่เน้นตามศักยภาพหรือความสามารถของบุคคล เป็นการช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้นำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือได้รับการฝึกอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปบทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 63) ได้สรุปบทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะ ดังนี้

1. ด้านเทคนิค ลึกซึ้งในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับคนได้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีวิธีการกระตุ้น

หรือจูงใจให้คนทำตามหน้าที่

3. ด้านคตินิยม สามารถสร้างความคิด บริหารงาน จัดการและสั่งการให้ครูทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 25-31) ได้สรุปบทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะว่า การนิเทศเป็นการดำเนินการในรูปแบบทีมงาน หรือคณะทำงาน 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศซึ่งบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและทำการนิเทศที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติการเรียนรู้ภายในโรงเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนทั้งผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการกำหนดบทบาทที่ค่อนข้างชัดเจนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่กำหนดร่วมกันเพื่อบรรลุผลสูงสุดในการปฏิบัติได้ อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรการนิเทศจะมีบทบาทและภารกิจสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. บทบาทในการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองสามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ถูกต้อง ทำหน้าที่ในโรงเรียนได้อย่างสมบูรณ์
2. บทบาทในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพครู โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับครูในโรงเรียน
3. บทบาทในการจัดประชุมอบรม มีการจัดประชุมอบรมรูปแบบต่าง ๆ เช่นการประชุมปฏิบัติการ การจัดสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น นอกจากการประชุมในโรงเรียนแล้วต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ นำทักษะความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. บทบาทในการติดตาม ประเมินผล จะช่วยให้ครูพัฒนาศักยภาพได้ดีขึ้น การประเมินเพื่อนาผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์
5. บทบาทในการใช้กลุ่มโรงเรียน สมาคมวิชาชีพหรือเครือข่ายเป็นแนวทางเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกในโรงเรียนหรือสถานศึกษาโดยใช้กลุ่มหรือเครือข่ายช่วยเหลือโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น
6. บทบาทในการสร้างครูต้นแบบ (Master Teacher) จากหลายสาขาวิชา ซึ่งจะเกิดผลในการพัฒนาและเป็นแบบอย่างแก่ครูทั่วไปได้

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 14) ได้สรุปบทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะว่า แบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์
2. ระดับเครือข่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูที่มีความรู้ความสามารถและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศแบบสอนแนะ ควรเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ และเป็นผู้ชวนขยายหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งแสวงหาประสบการณ์ใหม่ จากการเข้ากลุ่มหรือสมาคมต่าง ๆ เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาทบทวนที่บทบาทนักฝึกอบรม นักพัฒนา/นักเปลี่ยนแปลง ผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักแก้ไขปัญหานักคาคคะเน นักคิด/นักประดิษฐ์ และนักปฏิบัติ บทบาทดังกล่าวจะแสดงออกในบทบาทใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งบางครั้งอาจแสดงบทบาทเดียว หรือแสดงมากกว่าหนึ่งบทบาท เรียกว่าบทบาทผสมผสาน (Mixed Roles) แต่ไม่ว่าผู้นิเทศแบบสอนแนะจะสวมบทบาทใดก็ตาม จะต้องอยู่บนพื้นฐานของลักษณะนิสัยที่ดี เป็นที่ยอมรับของลูกน้อง ลักษณะนิสัยที่ดี ได้แก่ การยอมรับความจริง, เห็นอกเห็นใจ, มองโลกในแง่ดี, กระตือรือร้น, ชอบให้ออกาส, ยืดหยุ่น, มั่นใจในตัวเอง, กล้ารับผิดชอบและรับชอบและมองไปข้างหน้า ควรหลีกเลี่ยงลักษณะนิสัยที่ไม่ดี ได้แก่ การไม่ไว้วางใจ, ขี้ระแวง, เอาแต่ได้ถือตัว, ชอบเปรียบเทียบ, รอไม่ได้, ไม่มั่นใจในตนเอง, ไม่หวังดี และไม่รีบร้อน กล่าวโดยสรุป ผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศแบบสอนแนะ ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีความรู้ความสามารถและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้นิเทศต้องมีลักษณะนิสัยที่ดี มีภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นผู้ที่รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ เป็นผู้ชวนขยายหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และเป็นผู้แสวงหาประสบการณ์ใหม่ จากการเข้ากลุ่มหรือสมาคมต่าง ๆ ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพครู พัฒนาการจัดการของหน่วยงานในสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินผล รวมถึงส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศมีโอกาสเข้ารับการอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำทักษะความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Wiles (1967 : 122) ได้สรุปบทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะ ดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ มีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม
2. บทบาทในฐานะผู้นำ คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
3. บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน คือ พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้ดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกันเพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้มีวินัยในตนเอง

4. บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร คือ พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู คือ ช่วยให้ครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่าง ๆ คู่มือครู การศึกษาต่อ การอบรม ฯลฯ ตามที่ครูต้องการ

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่ายใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน

Halloran and George (1986 : 78) ได้สรุปบทบาทของผู้นิเทศแบบสอนแนะว่า ความสามารถในการดูแลให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ผู้นิเทศงานจึงใช้เวลาในการลงมือปฏิบัติงานเองน้อยมาก แต่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการวางแผนและประสานงาน ซึ่งความรู้ความสามารถในเชิงบริหาร เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศงานต้องตระหนักถึงอย่างละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งประกอบไปด้วยหน้าที่ 5 ประการ ตามกระบวนการบริหารดังนี้

1. การวางแผน เกี่ยวข้องกับการเลือก และกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) รวมถึงการคิดค้นเพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ (Strategies) นโยบาย (Policies) โครงการ (Programs) และวิธีดำเนินการ (Procedures) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การวางแผนจึงต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เพราะมีทางเลือกที่อาจเป็นไปได้มากมาย ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าใครควรเป็นผู้วางแผนงาน และควรวางแผนเมื่อใด ความรับผิดชอบในการวางแผนงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนต้องวางแผน ไม่ว่าจะเขาจะเป็นผู้บริหาร (หัวหน้างาน) ระดับสูง ระดับกลางหรือระดับรองๆ ของหน่วยงาน
2. การจัดองค์การ เกี่ยวข้องกับการกำหนดบทบาท (Roles) และกิจกรรม (Activities) ของแต่ละบุคคลในองค์การ (หน่วยงาน) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การรวมกิจกรรม (งาน) ที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน การกระจายอำนาจหน้าที่ และการประสานงานกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ ก่อให้เกิดโครงสร้างขององค์การ (Organization Structures) ซึ่งเป็นเครื่องมือ (Tool) ที่ช่วยให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การดังกล่าว

3. การบริหารงานบุคคล เกี่ยวข้องกับการบุคลากร และตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโครงสร้างขององค์กร ช่วยกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะทำให้งานเสร็จ รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่าง การกำหนดค่าตอบแทน และการฝึกอบรมบุคคล เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงาน

4. การอำนวยความสะดวกและภาวะผู้นำ เกี่ยวข้องกับการที่ผู้นำเทศงานชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงกฎระเบียบ วัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติเริ่มคุ้นเคยกับโครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์ของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย และแต่ละบุคคลในองค์กรและเมื่อทุกคนเข้าใจดีแล้ว ผู้นำเทศงานยังมีความรับผิดชอบต่อไปในการให้ความกระจ่าง และคำแนะนำในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีเทคนิคในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการทำงาน

5. การควบคุมกำกับและการประเมินผล คือ การตรวจสอบควบคุมนิเทศงานและประเมินผล เพื่อให้การทำงานถูกต้องตรงกับแผนงานและวัตถุประสงค์ ในกรณีที่มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

6. เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ

มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้สรุปเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะไว้ดังนี้

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549 : 15) ได้สรุปเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะคือ วิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือ ได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้ และได้ประมวลความหมายของการสอนแนะและสรุปได้ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย

2. มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ

2.1 การแก้ปัญหาในการทำงาน

2.2 พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน

2.3 การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน

3. มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนแนะกับผู้รับการสอนแนะ คือ เป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (one-on-one relationship and personal support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่

4.1 การเรียนรู้ร่วมกัน (co-construction) คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน

4.2 การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4.3 การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้นให้เขาไป

5. เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ในการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ถ้าฟังการสอนแะอย่างเดียวน่าจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จได้

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 11) ได้สรุปเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ว่าเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมา ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสอนแนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงานที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 111) ได้สรุปเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นการสอนแนะครูโดยผู้สอนแนะ อาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนแนะได้ ผู้ได้รับการสอนแนะส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา การนิเทศแบบสอนแนะจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนแนะและผู้ได้รับการสอนแนะ

Mink, Owen and Mink (1993 : 148) ได้สรุปเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ เป็นวิธีการที่ใช้ในการสอนแนะว่ามีวิธี (Mode) ที่หลากหลาย ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง (Modeling) การสอนแนะ (Instructing/Teaching/Facilitating) เป็นกระจกสะท้อน (Mirroring) การเป็นที่ปรึกษา (Counseling) การเป็นแบบอย่างเป็นการสอนแนะโดยทำตัวอย่างให้เห็นเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้รับการสอนแนะเห็นการเปลี่ยนแปลง บางครั้งผู้สอนแนะก็เป็นครูผู้สอนช่วยให้ผู้รับการสอนแนะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ซึ่งต้องรู้ว่าสอนอย่างไรหรือจัดสถานการณ์ให้เกิดการเรียนรู้ การเป็นกระจกสะท้อนคือ

การช่วยให้บุคคลได้สะท้อนประสบการณ์ที่ผ่านมา ให้ก้าวผ่านมโนทัศน์และคุณค่าเดิมที่จำกัด ศักยภาพที่มีอยู่ สุดท้ายคือให้คำปรึกษาเป็นการช่วยให้คิดพิจารณา รอบด้านเน้นทางด้านจิตใจเป็นหลัก การสะท้อนการเรียนรู้คือการช่วยทบทวนการกระทำของตนเอง การเลือกยุทธวิธีในการสอนแนะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการในการรับความช่วยเหลือ และบริบทนั้นๆ

Knigght (2004 : 34) ได้สรุปเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะว่าผู้สอนแนะเรียนรู้การปรับตัวในการมีส่วนร่วมกับครูโดยใช้วิธีหลักคือ ทางเลือก (Choice) การสนทนา (Dialogue) และความรู้ในการปฏิบัติ (Knowledge in action) ทางเลือก (Choice) วิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานกับครู คือ การเคารพในความสามารถตัดสินใจ ครูได้รับทางเลือกในการทำงานร่วมกับผู้สอนแนะ ครูมีความคิดที่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่เขารู้และสิ่งที่เขาต้องการ ถ้าผู้สอนแนะไม่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของครู ครูก็ย่อมไม่รับความคิดเห็นของผู้สอนแนะเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะว่าวิธีการที่ประสบผลสำเร็จน้อยที่สุด คือ การสั่งให้ทำ การสนทนา (Dialogue) ผู้สอนแนะการสอนและครูใช้เวลาในการพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้ไม่เพียงแต่เป็นการให้ข้อมูลยังช่วยแก้ปัญหาเป็นทั้งฝ่ายที่รับและให้ไปพร้อมกัน ความรู้ในการปฏิบัติ (Knowledge in action) ผู้สอนแนะการสอนการทำงานในสมมติฐานว่าการเรียนรู้ เรียนได้เร็วขึ้นเมื่อได้เรียนจากงาน/การทำงาน ผู้สอนแนะแบ่งปันความคิดกับครูระหว่างการประชุมช่วงใดที่ว่างจากการสอน หรือการเป็นแบบอย่างในชั้นเรียน

7. องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ

การศึกษามีหน้าที่ตอบสนองความต้องการของสังคมในการผลิตบุคคลที่มีความสามารถ ในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับความสามารถ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจึงต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าทันสภาพการณ์ดังกล่าว ซึ่งโรงเรียนต้องใช้วิธีการหรือกระบวนการเพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย ดังนั้นการนิเทศการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจะต้องมีรูปแบบ ของการนิเทศที่เหมาะสมกัน เพื่อให้ผู้นิเทศภายในประสบความสำเร็จในบทบาทของตัวเอง ต่อประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ได้ มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการดำเนินงานการนิเทศแบบต่าง ๆ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 16) ได้สรุปองค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะไว้ 5 ขั้นตอน ไว้ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning) เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการที่มีความจำเป็น และสำคัญมากที่ผ่านมามักจะพูดกันเสมอว่าโรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศ แต่จากการสำรวจและติดตามผล พบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการจริงแต่ไม่ทำได้จริงจังและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ไม่มีการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการไม่มีการวางแผนจัดทำโครงการทำให้ไม่สามารถมองเห็นการนิเทศขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมที่มีการเตรียมการล่วงหน้าการวางแผนอย่างมีระบบ มี

ขั้นตอนจะช่วยให้การนิเทศโรงเรียนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง การวางแผนงานการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนที่นำทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกันกำหนดรายละเอียด กิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศการศึกษา ซึ่งในโครงการควรระบุสาระสำคัญ ดังนี้

- 1.1 หลักการและเหตุผล
- 1.2 วัตถุประสงค์
- 1.3 เป้าหมาย
- 1.4 แผนการดำเนินการประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ และปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 1.5 ทรัพยากรที่ต้องการ
- 1.6 การประเมินผล
- 1.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

2. การสร้างความเข้าใจและเตรียมการนิเทศ การดำเนินงานตามขั้นตอนนี้โรงเรียนควรจัดประชุมชี้แจงครูผู้เกี่ยวข้องทุกคน ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยกำหนดชี้แจงในช่วงที่เริ่มวางแผนเขียนโครงการและการนำโครงการไปสู่แนวปฏิบัติสิ่งที่ควรต้องชี้แจงคือรายละเอียดของโครงการ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เช่น ความหมาย กิจกรรมนิเทศ จุดมุ่งหมาย และหลักการนิเทศ รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวกับการนิเทศ เพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ดีและได้เห็นความสำคัญของการนิเทศ การสร้างความเข้าใจดังกล่าวควรทำอย่าง ต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งการทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่รวมทั้ง เอกสารรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับการให้ความรู้หลังจากโรงเรียนได้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการแล้วของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานแล้ว ควรนำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าปัญหาใดบ้าง ที่ต้องมีการให้ความรู้แก่ครูที่เกี่ยวข้องซึ่งการให้ความรู้ดังกล่าวมีกิจกรรมนิเทศที่สามารถดำเนินการได้ เช่นการให้เอกสารให้ความรู้ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การศึกษาดูงาน เป็นต้น เตรียมบุคลากร เตรียม อุปกรณ์ เตรียมกิจกรรมให้เรียบร้อยที่สุดเพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ กิจกรรมของขั้นตอนนี้ ได้แก่

- 2.1 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศให้แก่ผู้ร่วมงาน
- 2.2 ให้ความรู้และทักษะในการนิเทศแก่ผู้นิเทศและผู้ร่วมงาน
- 2.3 กำหนดผู้ให้การนิเทศ
- 2.4 กำหนดสื่อ เครื่องมือ และแหล่งทรัพยากร
- 2.5 กำหนดกิจกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ

การดำเนินการตามขั้นตอนการเตรียมการนิเทศนั้น ระดับผู้บริหารควรจะต้อง

1. มีความรู้และเข้าใจอย่างชัดเจนและพอเพียงในเรื่องของการนิเทศงาน วิชาการ ภายในโรงเรียน
2. มีทักษะในการนิเทศครบทุกทักษะ

3. เป็นผู้นำในการสร้างการยอมรับเชื่อถือและศรัทธา ในการดำเนินการนิเทศแก่บุคลากรในโรงเรียนตามบทบาทและหน้าที่ที่แต่ละคนมีส่วนเกี่ยวข้อง

4. กำหนดการนิเทศโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายที่ชัดเจนของโรงเรียนจากกิจกรรมตามขั้นตอนนี้อาจแบ่งการเตรียมการเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 การเตรียมคนหรือบุคลากร โดยอาจใช้แนวปฏิบัติในลักษณะ ดังต่อไปนี้

4.1.1 ประชุมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อสร้างการยอมรับและศรัทธาในการดำเนินการนิเทศ

4.1.2 ประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องการนิเทศในโรงเรียนให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

4.1.3 สร้างความเข้าใจให้บุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลเพื่อก่อให้เกิดผู้นำและผู้ตามที่ดี

4.1.4 สร้างความเข้าใจตรงกันว่าการนิเทศไม่ใช่การจับผิดหรือการสร้างปมด้อยให้แก่ครูอาจารย์แต่ประการใดแต่เป็นการช่วยพัฒนาครู

4.1.5 สร้างความเข้าใจให้ตรงกันว่าการนิเทศไม่ใช่การเพิ่มงาน แต่เป็นภารกิจที่ทุกคนต้องทำ

4.1.6 สร้างความเข้าใจให้ตรงกันว่าการนิเทศเป็นการรวมความคิด เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคการเรียนการสอนร่วมกันและเป็นการทำงานเป็นระบบทีมเพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี

4.2 การเตรียมงาน

4.2.1 การกำหนดสื่อ เครื่องมือ และแหล่งทรัพยากรตามโครงการนิเทศที่จัดทำไว้ในขั้นตอนการวางแผนนิเทศ

4.2.2 จัดหาและผลิตสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอน

4.2.3 กำหนดกิจกรรมนิเทศ วิธีการนิเทศตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ สรุปได้ว่าการสร้างความเข้าใจและเตรียมการนิเทศ เป็นการประชุม อบรม ชี้แจง ให้ความรู้ ความเข้าใจ การเตรียมสื่อและเครื่องมือให้กับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนทราบก่อนการดำเนินการการนิเทศ

3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing) การจัดทำโครงการนิเทศโรงเรียนจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับเทคนิคและวิธีการในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณะกรรมการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้นิเทศและการให้ความร่วมมือของครูอาจารย์ ซึ่งเริ่มจากการศึกษาโครงการให้ชัดเจนโดยเฉพาะวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.1 การกำหนดการนิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องร่วมมือกันยอมรับซึ่งกันและกันมีข้อตกลงในการปฏิบัติการนิเทศ ศึกษากิจกรรมนิเทศดำเนินการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะผู้นิเทศจะต้องมีความรู้พื้นฐานการนิเทศอย่างแท้จริง

3.2 การควบคุมคุณภาพ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูนิเทศจะต้องร่วมมือกันในการควบคุมคุณภาพของการนิเทศให้ชัดเจน มีการติดตาม ควบคุมและกำกับซึ่งอาจกระทำ ได้หลายลักษณะ เช่น แบบรายงานการประชุม แบบสำรวจ แบบติดตาม แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน

3.3 การบริการ สนับสนุนภารกิจที่สำคัญยิ่งในการจัดทำโครงการภายใน โรงเรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการดำเนินงาน ควรจะต้องตระหนักถึง การสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินงานด้วยความรู้สึกที่เต็มใจเต็มความรู้ความสามารถเต็มกำลังทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และการจัดอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing) การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นขั้นตอนหนึ่งของการดำเนินการนิเทศ โรงเรียนที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ขวัญคือความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลหรือบุคคลในหน่วยงานที่เกิดขึ้นต่องานหรือ ทั้งบุคคลและวัสดุแล้วสะท้อนให้เห็นในลักษณะของความรู้สึกที่พอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอยไม่ยอมที่จะทำงานต่อไป คำว่าขวัญและกำลังใจ เรามักจะได้ยินคู่กันเสมอ ถ้าขวัญดีก็กำลังใจดีทั้งพอใจยินดีทำงาน ถ้าขวัญไม่ดีหมดกำลังใจก็ท้อถอยไม่ยอมที่จะทำงาน ในการทำโครงการนิเทศโรงเรียนบุคลากรในโรงเรียนทุกคนควรช่วยกันตรวจสอบบำรุงรักษาและเสริมสร้างขวัญเพราะขวัญของบุคคลและกลุ่มบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องกันเสมอ ทั้งสองประเภทพัวพันกันอย่างแยกไม่ออก ถ้าขวัญประเภทหนึ่งสูงอีกประเภทก็สูงด้วยเหมือนคติเตือนใจที่ว่า ถ้าร่างกายแข็งแรงเป็นเครื่องชี้สุขภาพองค์กรก็มีขวัญกำลังใจเป็นเครื่องชี้ความมั่นคง การดำเนินการนิเทศโรงเรียนเป็นการทำงานอย่างมีระบบคือมีการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลการทำงานในลักษณะนี้เป็นระยะเวลายาวนาน บุคลากรในโรงเรียนจะเคร่งครัด จริงจัง หากเมื่อไหร่ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพน้อย ฉะนั้นสิ่งที่จะทำให้สิ่งเหล่านี้หมดไปก็คือการสร้างขวัญและกำลังใจในฝ่ายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานของเขาเองซึ่งควรพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคือปัจจัยทางด้านวัตถุ เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้และบริการ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์การยกย่องชมเชย การให้ความเอาใจใส่พิเศษ เป็นต้น ก่อนดำเนินการนิเทศควรให้ฝ่ายกลุ่มงานประชุมระดมสมองบุคลากรเพื่อหาข้อตกลงว่าจะสร้างขวัญกำลังใจกันดังต่อไปนี้

4.1 บุคลากรในฝ่ายหรือกลุ่มงานของท่านคิดว่าผู้นิเทศควรมีพฤติกรรมอย่างไรต่อผู้รับการนิเทศจะทำให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความเป็นกันเอง กล้าแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็นคนอื่น

4.2 ฝ่ายหรือกลุ่มงานของท่านคิดว่าบุคลากรภายในฝ่ายหรือกลุ่มงานควรมีพฤติกรรมต่อกันอย่างไรจึงจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกันที่จะช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพเช่น มีความจริงใจต่อกัน เปิดเผยไว้เนื้อเชื่อใจ ยอมรับในกฎ กติกา และพึงพาวาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นต้น

5. การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนิเทศ โรงเรียนที่เป็นระบบระเบียบและมีขั้นตอนการประเมินมุ่งจะตัดสินและหาคุณค่าของโครงการ เพื่อที่จะดูว่าโครงการที่ ดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์เพียงใดเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรืองานว่ามากน้อยเพียงใดการติดตามและประเมินผลตามโครงการที่โรงเรียน จัดขึ้นมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการคือ

5.1 เพื่อประเมินตัดสินว่างานหรือโครงการที่ทำขึ้นเหมาะสม ควรดำเนินการหรือไม่หรือควรเพิ่มเติมอะไรบ้างจึงเหมาะสมที่สุดซึ่งเรียกว่าการประเมินผลก่อนการดำเนินการหรือการวิเคราะห์โครงการมีสิ่งที่จะต้องพิจารณา ดังนี้

5.1.1 ความเหมาะสมของการประเมินผลการนิเทศ

- 1) มีปัญหาหรือความจำเป็นจริงหรือไม่
- 2) ความเป็นไปได้ของทรัพยากรหรือกำลังความสามารถที่จะดำเนินการ
- 3) เทคนิคที่ใช้ดำเนินการ
- 4) กิจกรรมหรือวิธีการทุกขั้นตอนเป็นหนทางนำไปสู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายหรือไม่เพียงใด
- 5) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจนหรือไม่

5.1.2 ผลตอบแทนที่จะได้รับการลงทุนและการดำเนินงานคุ้มค่ากันหรือไม่

- 1) ผลตอบแทนตามวัตถุประสงค์
- 2) ผลพลอยได้

5.1.3 ผลกระทบของโครงการต่อโรงเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานบุคลากรทั้งในแง่ดีและแง่ลบมากน้อยเพียงใด

5.2 เพื่อประเมินตัดสินว่าโครงการที่กำลังดำเนินอยู่เป็นไปตามกำหนดเวลาหรือไม่ มีประสิทธิภาพ มีอุปสรรคเพียงใด เพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้เรียกว่าการประเมินลักษณะนี้ว่าการติดตามผลหรือการประเมินระหว่างการทำงาน ลักษณะการประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

5.2.1 การติดตามผลการดำเนินงาน การประเมินขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินงานตามโครงการจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานต่อเนื่องทุกขั้นตอนของการดำเนินงานผลการประเมิน

ขั้นตอนนี้จะช่วยให้ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์ผลปัญหาและอุปสรรคเพื่อร่วมมือปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5.2.2 การรายงานผล การรายงานผลการปฏิบัติงานจากผลการประเมินในการติดตามผลเป็นระยะ ๆ ของโครงการโดยใช้ระยะเวลา 1 เดือน/ครั้งการรายงานผลนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานโรงเรียน นอกจากนี้การรายงานผลเป็นลายลักษณ์อักษรจะช่วยให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการแก้ไขตลอดจนได้วิธีทำงานอย่างมีระบบ มีหลักฐานการทำงานอย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถสรุปผลการติดตาม และรายงานการนิเทศโรงเรียนตลอดจนทราบผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นระยะด้วย

5.3 เพื่อประเมินตัดสินว่าเมื่องานโครงการได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วจะได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใดการประเมินลักษณะนี้เรียกว่า การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินนี้ถือเอาวัตถุประสงค์ และเป้าหมายดังนี้

5.3.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในแง่ของการประเมินกิจกรรมนิเทศที่ได้ปฏิบัติการประเมินพฤติกรรมของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้

5.3.2 ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน

5.3.3 ผลพลอยได้หรือผลกระทบคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

5.3.4 ปัญหาและอุปสรรค และข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

5.3.5 ผลงานดีเด่นหรือจุดดีเด่นของโครงการ

5.3.6 ผลข้างเคียงหลังจากได้รับการนิเทศแล้วฝ่ายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานมีอะไรเปลี่ยนแปลงดีขึ้น

สมิต สัจฉกร (2547 : 45) ได้สรุปองค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะไว้ดังนี้

1. ขั้นการเตรียมการนิเทศการศึกษา หมายถึง สภาพปัจจุบันปัญหาและจัดระบบการนิเทศเพื่อศึกษาและเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

2. ขั้นการปฏิบัติให้ดู หมายถึง การดำเนินการตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้โดยศึกษาถึงความพร้อมวัตถุประสงค์ความสามารถและระยะเวลาในการสอนงาน

3. ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการดำเนินการตามแผนงานที่ได้ กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือและกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบท ตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดในการดำเนินการปฏิบัติข้างเกิดความเข้าใจ และกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการเรียนรู้

4. ขั้นการทดสอบและติดตามผลการนิเทศ หมายถึง การวางแผนปรับปรุง วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการมาแล้วมาประเมินผลเพื่อนำผลไปพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 26) ได้สรุปองค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิดวางแผนการจัดทำตารางงานการทำงาน โครงการ การคาดคะเนผลที่เกิดขึ้น และการปรับปรุงแผนงานให้ดีขึ้น
2. กระบวนการจัดระเบียบงาน (Organizing) ได้แก่ การจำแนกหน้าที่งาน การประสานงาน การจัดแหล่งทรัพยากร การสร้างสัมพันธ์ต่อเนื่อง และการมอบหมายงาน
3. กระบวนการนำ (Leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเสนอแนะ การสร้างแรงจูงใจ การสื่อความหมาย การคิดริเริ่มและการสาธิต
4. กระบวนการควบคุม (Controlling) ได้แก่ การทำให้ถูกต้อง การสร้างความเจริญงอกงาม การกล่าวโทษ และการกำหนดโทษ
5. การประเมินผล (Assessing) ได้แก่ การพิจารณาผลงาน และการวัดผลงาน

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2-4) ได้สรุปองค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. การวางแผนหรือการเตรียมการก่อนให้คำชี้แนะ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ การสร้างทีมงาน การจัดทำข้อมูลหรือสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการนิเทศแบบสอนแนะ แผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศ
2. การดำเนินการให้การชี้แนะ เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้การสอนแนะช่วยให้ผู้รับการชี้แนะนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพ
3. การประเมินผลหรือสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ เป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

กันยา เจริญถ้อย (2553 : 8) ได้สรุปองค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. ขั้นการเตรียมการนิเทศ (Preparation) หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และจัดระบบการนิเทศ เพื่อศึกษาและเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญ ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนพัฒนาจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ
2. ขั้นการปฏิบัติให้ดู (Presentation) หมายถึง การดำเนินการตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้โดยผู้บริหารต้องศึกษาถึงความพร้อม วัตถุประสงค์ ความสามารถและระยะเวลาในการสอนงาน
3. ขั้นการปฏิบัติการณ์ (Practice) หมายถึง การปฏิบัติ การดำเนินการตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือและกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบท ตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน การปฏิบัติซ้ำจนเกิดความเข้าใจ และกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการเรียนรู้

4. ขั้นการทดสอบและติดตามผลการนิเทศ (Test and Follow up) หมายถึง การวางแผนปรับปรุง วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการมาแล้วมาประเมินผล เพื่อนำผลไปพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

พรศรี อุชิ (2555 : 5) ได้สรุปองค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการนิเทศ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นตัวกำหนดว่า ภาพรวมของการปฏิบัติงานนั้นจะเป็นไปในทิศทางใดตามหลักการกระบวนการวางแผน ดังนั้น ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญในขั้นตอนนี้อย่างยิ่ง จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์
2. ด้านการสร้างควมเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ เป็นการสร้างความเข้าใจและการให้ความรู้กับครู อาจารย์และผู้เกี่ยวข้องทุกคน ในการดำเนินโครงการนิเทศโรงเรียน รวมทั้งการให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นตอนหนึ่งในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในการดำเนินงานนิเทศมีวิธีการนิเทศหรือกิจกรรมการนิเทศมากมาย ซึ่งผู้บริหารผู้ให้การนิเทศสามารถที่จะเลือกกิจกรรมแต่ละประเภท ให้เหมาะสมกับเรื่องหรืองานที่จะให้การนิเทศ ซึ่งไม่ปรากฏเกณฑ์ไว้ตายตัวว่าจะใช้กิจกรรมใดกับปัญหาใด ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้นความแตกต่างระหว่างบุคคลและองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้นผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้ดุลพินิจให้เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ
4. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากการเสริมสร้างให้ครู อาจารย์และผู้เกี่ยวข้องทุกคน มีขวัญกำลังใจที่ดี โดยใช้ปัจจัยทางด้านวัตถุและมนุษย์สัมพันธ์จะช่วยให้พัฒนาคนและพัฒนาคนให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนิเทศโรงเรียนที่เป็นระบบระเบียบและมีขั้นตอน การประเมินมุ่งจะตัดสินและหาคุณค่าของงานโครงการ เพื่อจะดูว่าโครงการที่ดำเนินการไปแล้ว ได้ผลตามวัตถุประสงค์เพียงใด เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้า และพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรืองานว่ามากน้อยเพียงใด หรือเป็นการติดตามและประเมินผลงานโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการจาก กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 16), สมิต สัมณกร (2547 : 45), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 26), กันยา เจริญถ้อย (2553 : 8), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553 : 2-4), พรศรี อุชิ (2555 : 5) นำมาบูรณาการสรุปเป็นองค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ การของการนิเทศแบบสอนแนะ	พรศรี อุติ (2555 : 5)	กันยา เจริญถ้อย (2553 : 8)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2-4)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 26)	สมิต สัจฉกร (2547 : 45)	กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 16)	ความถี่
1. การวางแผนการนิเทศ	✓		✓	✓		✓	4
2. การเตรียมการนิเทศ	✓	✓			✓	✓	4
3. การปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓		✓	✓	✓	5
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ	✓					✓	2
5. การสรุปและประเมินผล	✓		✓	✓	✓	✓	5
6. การปฏิบัติให้ดู		✓			✓		2
7. การติดตามผลการนิเทศ		✓					1
8. การจัดระเบียบงาน				✓			1
9. การนำ				✓			1
10. การควบคุม				✓			1
11. การให้การสอนแนะ			✓				1

พูน ปณ ทิโต ชีเว

จากตาราง 1 เมื่อนำองค์ประกอบจากศึกษาเอกสาร ตำรา ของหน่วยงานทางการศึกษาและ
นักวิชาการ นำมาสังเคราะห์โดยวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการและหน่วยงาน
กล่าวถึงโดยพิจารณาจากความถี่ พบว่า มีองค์ประกอบทั้งหมด 11 องค์ประกอบ จะเห็นได้ว่าแต่ละ
องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะนั้น มีลักษณะใกล้เคียงกันและมีรายละเอียดบางส่วนที่
แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการ
นิเทศแบบสอนแนะเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้รวมหัวข้อที่มีความใกล้เคียง
กันเข้าไว้ด้วยกัน ได้ 4 องค์ประกอบ แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ การของการนิเทศแบบสอนแนะ	การศึกษาองค์ประกอบ การของการนิเทศแบบสอนแนะ
1. ด้านการเตรียมการนิเทศ	1. การวางแผนการนิเทศ
	2. การเตรียมการนิเทศ
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	1. การจัดระเบียบงาน
	2. การให้การสอนแนะ
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	1. การนำ
	2. การสร้างขวัญและกำลังใจ
	3. การปฏิบัติการนิเทศ
	4. การปฏิบัติให้ดู
4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ	1. การติดตามผลการนิเทศ
	2. การควบคุม
	3. การสรุปและประเมินผล

จากตาราง 2 สรุปเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ
สถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการ
สอนแนะ และ 4) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ดังนี้

1. ด้านการเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้
 - 1.1 การประชุมวางแผน
 - 1.2 การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ

- 1.3 วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย
- 1.4 มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ
- 1.5 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ
- 1.6 การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ
- 1.7 การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ
- 1.8 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้
 - 2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.2 การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.3 การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ
 - 2.4 จัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน
 - 2.5 กำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.6 ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.7 สร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน
 - 2.8 เลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน
3. การปฏิบัติการสอนแนะ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้
 - 3.1 การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง
 - 3.2 ดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้
 - 3.3 มีการกำกับติดตาม
 - 3.4 กำหนดกิจกรรม
 - 3.5 การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศ
 - 3.6 ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง
 - 3.7 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 3.8 ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้
 - 4.1 การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน

- 4.2 สังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ
- 4.3 ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน
- 4.4 การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ
- 4.5 ประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
- 4.6 การสรุปผลการดำเนินการ
- 4.7 รายงานผลการประเมิน
- 4.8 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้ร่วมกันตลอดเวลา
- 4.9 มีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

8. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ

การนิเทศการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ ต้องมีแนวทางการดำเนินงานการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เปิดใจกว้างสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับในความสำคัญของบุคคลและสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษาเป็นการกระทำที่มีแบบแผนมีลำดับขั้นตอนมีระบบมีขั้นตอน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการนิเทศไว้ดังนี้

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 9) ได้สรุปแนวทางการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะว่า การนิเทศแบบสอนแนะให้ประสบความสำเร็จได้ควรมีหลักการชี้แนะ ดังนี้

1. มีความรู้เนื้อหาสาระในที่จะดำเนินการสอนแนะ ซึ่งผู้ให้การสอนแนะต้องมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมความรู้ในสิ่งที่ขาดหายไป
2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้รับการให้คำสอนแนะว่ามีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับใด
3. ให้คำสอนแนะแบบมีจุดมุ่งหมายหรือมีจุดเน้นร่วมกันช่วยกันหายุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย
4. มีระบบการติดตามนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประเมินผลการทำงานของครู ผู้บริหารมีข้อมูลสะท้อนผลการทำงาน

กนกกร ฉัตรหิรัญเลิศ (2546 : 22) ได้สรุปแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา
4. การลงมือปฏิบัติ

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุง

6. การเผยแพร่ขยายผล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 22-23) ได้สรุปแนวทางการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการนิเทศ
2. กำหนดทางเลือกและการวางแผน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ กำหนดกลุ่มเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิธีการ ขั้นตอน และจัดทำปฏิทิน
3. ปฏิบัติการนิเทศ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเรียนการสอน ประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามโครงการการนิเทศของสถานศึกษาและบันทึกการนิเทศ
4. ติดตามประเมินผลการนิเทศ โดยการแต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่ คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลฯ ประชุมคณะอนุกรรมการฯ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผลจัดทำปฏิทินการทำงาน จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน
5. รายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1-4 วิเคราะห์และประมวลผล และจัดทำรายงานผลและเผยแพร่ผลการนิเทศ

Harris (1985 : 14-15) ได้สรุปแนวทางการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินการกำหนดการและคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางโครงการ
2. การจัดโครงสร้างของการดำเนินงานโดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงานสร้างความสัมพันธ์ของงานแบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการประสานงานมอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่วางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่าง ๆ
3. บทบาทในฐานะผู้นำโดยดำเนินการการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานลงมือปฏิบัติงานการสาคัดในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ใจในการปฏิบัติงานแสดงและอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. การควบคุมการปฏิบัติงานดำเนินงานโดยการพิจารณาอบหมายงานให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษมีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาดการให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5. การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผลการปฏิบัติงานและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 :35) ได้กำหนดขั้นตอนการนิเทศแบบสอนแนะไว้ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการสอนแนะ

เป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการสอนแนะ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้ให้การสอนแนะจะต้องมีความพร้อมก่อนการสอนแนะ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างองค์ความรู้ผู้ทำหน้าที่สอนแนะ ต้องมีการสร้างองค์ความรู้เรื่องต่าง ๆ

ดังนี้

- 1.1 การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น หลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้
- 1.2 การวิจัยในชั้นเรียน
- 1.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน
- 1.4 การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 1.5 เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การสร้างทีมงาน ปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ คือ คน ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานของกลุ่มว่าจะราบรื่นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อยุ่ยากให้ผ่านพ้นไปได้ นั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ศักยภาพของคนในกลุ่ม เพื่อการทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและแก้ปัญหาร่วมกัน นับว่าเป็นการรวมพลังของทีมงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด การมีส่วนร่วม มีความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นอย่างดี การสร้างทีมงานที่ประสบผลสำเร็จมีแนวทางการสร้างทีมงานตามแนวของ Katzenbach และ Smith ดังนี้

2.1 กำหนดทิศทางอย่างเร่งด่วน สมาชิกทีมต้องการความแน่นอนในการตั้งวัตถุประสงค์และความคาดหวังของทีม ซึ่งต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนที่จะเป็นแนวทางในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2.2 การเลือกตั้งสมาชิกทีม ควรจัดให้อยู่บนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่มีอยู่ และทีมจำเป็นต้องมีทักษะที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้นภายใน 3 ประการ คือทักษะทางเทคนิคในหน้าที่การงาน ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.3 การประชุมหรือพบปะกันครั้งแรก ต้องทำด้วยความพิถีพิถันตั้งใจ เพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้น มีกำหนดระยะเวลาให้ทุกคนรู้แน่นอน และมีการย้ำเตือนโดยผู้นำทีมหรือบริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่คอยดูแลภายในทีม

2.4 ตั้งกฎในทีมปฏิบัติให้ชัดเจน การพัฒนาทีมที่แท้จริงโดยนำกฎเกณฑ์มาช่วยให้พบกับความสำเร็จในเรื่องวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน จุดเน้นที่ควรสนับสนุนคือการเปิดเผยจริงใจต่อกัน การสร้างให้เกิดความไว้วางใจกันและกัน การมีข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

2.5 จุดมุ่งหมายและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตั้งขึ้นจะไม่ยึดติดกับผู้บริหาร แต่จะตั้งขึ้นโดยสมาชิกมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมาย

2.6 สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงาน ด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงใหม่ๆ มาช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในทีม

2.7 ให้ความแก่กันและกันให้มากที่สุด อาจเป็นเวลาตามที่นัดหมายกันไว้หรือไม่ได้นัดหมายก็ได้

2.8 การใช้อำนาจบารมีให้เกิดประโยชน์ เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การให้รางวัล เป็นต้น

3. องค์ประกอบของทีมงานพัฒนาคุณภาพ ทีมงานพัฒนาคุณภาพที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นทีมงานที่ทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน มีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกน้อยมาก สมาชิกแต่ละคนมีพฤติกรรมสนับสนุนซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นไปโดยเปิดเผย และสมาชิกทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องใช้ความพยายามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยาวนาน เป็นที่พึงพอใจของสมาชิกทุกคน จะทำให้สมาชิกสามารถรักษาสถานภาพที่ดีของทีมไว้เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป โดยการสร้างพลังความสำเร็จของทีมจะต้องสร้างความเชื่อมั่น สร้างเป้าหมายร่วมกัน สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของ และสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจซึ่งองค์ประกอบของทีมงานพัฒนาคุณภาพ ควรประกอบด้วย

3.1 ทีมนำ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานเครือข่าย ประธานศูนย์วิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ทีมทำ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์

4. การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ ปัจจุบันข้อมูลสารสนเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษา การมีข้อมูลและระบบสารสนเทศที่ดี ถูกต้องเป็นปัจจุบัน จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจได้ถูกต้อง แม่นยำ ทันกาลมากขึ้น โดยเฉพาะในการวางแผนการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานอกจากการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถแล้วยังต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโดยมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อมูลและระบบสารสนเทศที่ดีควรครอบคลุมองค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการศึกษา และต้องมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการนำไปใช้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามนโยบายการจัดการศึกษา ซึ่งอาจแบ่งได้ดังนี้

4.1 ข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษาและชุมชน อาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ในสถานศึกษา เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องสมุด ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นต้น

4.2 ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสถานศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ NT/O-NET แล้วจึงต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านภูมิหลังทางครอบครัวและชุมชนที่นักเรียนอาศัยอยู่

4.3 ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับครูและการจัดการเรียนการสอน เช่น จำนวนครู คุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิชาที่สอน ผลงานทางวิชาการ การจัดการเรียน/ชั้นเรียน อุปกรณ์การสอน แหล่งข้อมูลเรียนรู้ ระเบียบสะสม ตารางสอน และผลการปฏิบัติงานของครู รวมถึงบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในด้านต่าง ๆ สามารถเป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิหรือครูภูมิปัญญาไทย เป็นต้น ข้อมูลในด้านกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ ลักษณะของวิธีการสอน ตารางสอน การมีส่วนร่วมของนักเรียน การใช้ตำราเรียน สื่อการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การรายงานผลการเรียน การสอนซ่อมเสริม วิธีและ การใช้เครื่องมือ ประเมิน การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนนำไปพัฒนาผู้เรียน การพิจารณากิจกรรมแนะแนวกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

4.4 ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจัดเป็นหัวใจของงานด้านการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจและต้องการทราบข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว เชื่อถือได้ เช่น หลักสูตร แผนการสอน คู่มือ การพัฒนาหลักสูตรการสำรวจความต้องการของชุมชน และการใช้ตำราเรียนของครูและนักเรียน การจัดทำคลังข้อมูล คลังข้อสอบที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน เป็นต้น

5. แผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศการวางแผนเพื่อการสอนแนะจะต้องกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการสอนแนะให้ครอบคลุม ชัดเจน ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ใช้กระบวนการร่วมคิดร่วมทำในการวางแผนการสอนแนะ หานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งทำให้สามารถร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของที่จะพัฒนา และร่วมกันพัฒนาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการยกระดับคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น แผนการสอนแนะจะต้องมุ่งพัฒนาเจาะลึก และเป็นแผนสอนแนะที่สามารถนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา แผนและเครื่องมือการสอนแนะสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบของแผนการสอนแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. เป้าหมาย
3. ประเด็นการสอนแนะ/กิจกรรม
 - 3.1 การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น หลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้
 - 3.2 การวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.3 การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน
 - 3.4 การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 - 3.5 เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ระยะเวลา
5. ผู้สอนแนะ/ผู้รับการสอนแนะ
6. สื่อ/เครื่องมือ
7. สรุป ประเมินผล การนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการสอนแนะ

เป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะ ช่วยให้ครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครูจำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาใน

บริบทการทำงานในสถานศึกษา ขั้นตอนการสอนแนะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใดเพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่

- 1.1 การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น
- 1.2 การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอนชิ้นงานของนักเรียน
- 1.3 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

นักเรียน

2. การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนทำเสร็จมาใช้ประกอบการประเมิน จัดให้ครูมีโอกาสได้ “นิกยอนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไรมีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี 2 คำถามหลัก คือ “อะไรที่ทำได้ดี...” “จะให้ดีกว่านี้ ถ้า...”

2.1 ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะมีข้อมูลจากการสังเกต การทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1.1 เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไข ปรับปรุงความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

2.1.2 เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการสอนแนะ

การสรุปผลการสอนแนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้สอนแนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการสอนแนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาสอนแนะร่วมกันอีกครั้งว่า ความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับ การสอนแนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

การทำ AAR หรือการตรวจสอบผลหลังการปฏิบัติงาน AAR ย่อมาจากคำว่า After Action Review ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการทบทวนความรู้ที่ได้หลังจากการสอนแนะ (Coaching) เสร็จสิ้นแต่ละครั้งเน้นการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ไม่มีถูก-ผิด เป็นการทบทวนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีก ในขณะที่เดียวกันก็คงไว้ซึ่งวิธีการที่ดีที่สุดโดยศึกษานិเทศก์หรือผู้สอนแนะควรกระตุ้นให้ครูตอบคำถามให้กับตัวเอง ดังนี้

1. สิ่งที่เราคาดว่าจะได้รับจากการนิเทศ คืออะไร
2. สิ่งที่เกิดขึ้นจริง คืออะไร
3. ทำไมสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงจึงแตกต่างกันเพราะเหตุใด
4. สิ่งที่ได้เรียนรู้และวิธีการลดหรือแก้ไขความแตกต่างคืออะไรเมื่อศึกษานิเทศก์

หรือผู้สอนแนะได้ทำการสอนแนะให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละเรื่องเพื่อให้เห็นภาพของความสำเร็จในการสอนแนะจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำ AAR เพื่อให้ได้คำตอบตามข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น จะช่วยให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้ว่าผลการสอนแนะในครั้งนี้เป็นอย่างไร แต่ผลที่ได้รับนั้นไม่ใช่คำตอบสุดท้าย เพราะเมื่อเวลาผ่านไปย่อมทำให้เกิดปัญหาใหม่ได้ตลอดเวลาการทำ AAR ควรคำนึงถึงหลักในการดำเนินการดังนี้

1. ควรทำ AAR ทันทีหลังจากจบสิ้นการสอนแนะ
2. ไม่มีการกล่าวโทษ ชำเติม ตอกย้ำซึ่งกันและกัน โดยให้มีบรรยากาศเป็นกันเอง
3. คอยอำนวยความสะดวก กระตุ้น ตั้งคำถามให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะของตน
4. ควรถามตัวเองว่าสิ่งที่ได้รับคืออะไร
5. หันกลับมาดูว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงคืออะไร
6. ความแตกต่างคืออะไร ทำไมจึงแตกต่างกัน
7. จดบันทึกเพื่อเตือนความจำว่าวิธีการใดบ้างที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำชี้แนะ

ได้เคยนำมาแก้ปัญหาแล้ว

1. การสรุปผลการสอนแนะ ขึ้นตอนต่อมาหลังจากศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะให้คำชี้แนะได้ดำเนินการทำ AAR แล้ว คือ การสรุปผลการสอนแนะที่ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนหรือผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น การจัดการเรียนรู้แบบโครงการ และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ ตามแนวทางการยกระดับคุณภาพผู้เรียนของโครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และควรสรุปผลการสอนแนะในประเด็นต่าง ๆ เช่น

1.1 ระดับการรับรู้ในเนื้อหา สาระ รายละเอียดของวิธีการจัดการ
เรียนรู้

1.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้

1.3 การใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้

1.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

2. การวางแผนการสอนแนะครั้งต่อไป การสอนแนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงาน สามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายของการสอนแนะคือ การให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น การสอนแนะของศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะเพียงครั้งเดียวจึงไม่สามารถบรรลุผลได้ ศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะจำเป็นต้องวางแผนการสอนแนะในครั้งต่อไปร่วมกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเชื่อมโยงต่อยอดการจัดการเรียนรู้ในแต่ละเรื่อง ตามบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้สอนแนะและสถานศึกษา
วางแผนการทำงานร่วมกัน ดังนี้

2.1.1 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มองเห็น
ทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นอย่างเป็นระบบ มีแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีโครงการกิจกรรมรองรับ

2.1.2 การกำหนดสภาพความสำเร็จของการพัฒนาไว้อย่าง
ต่อเนื่องชัดเจนเป็นรูปธรรม

2.1.3 การกำหนดวิธีการดำเนินงานที่มีหลักการ มีผลการวิจัยหรือ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริม
การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการ

2.1.4 ควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร
สถานศึกษา บิดามารดา ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชน โดยเฉพาะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ
สถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม และให้ความเห็นชอบต่อแผนการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาซึ่งจะช่วยให้การคุณภาพการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์

2.2 นำเสนอผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) หลังจาก
สถานศึกษาได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และทำให้
สถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น เพื่อให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควร
คัดเลือกผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ นำเสนอและเผยแพร่ โดยมีประเด็นที่ควรนำเสนอ ดังนี้

2.2.1 ชื่อผลงาน Best Practice

2.2.2 หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี

2.2.3 วัตถุประสงค์

2.2.4 กลุ่มเป้าหมาย

2.2.5 การดำเนินการ

2.2.6 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

2.2.7 ผลการดำเนินการ

2.3 สรุปรายงานผลการวิจัย ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับ

การพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้จากการเข้าร่วมการอบรม และนำความรู้ความสามารถ ทักษะไปจัดการเรียนรู้และได้รับการชี้แนะจากศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะ จนมีผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับ ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสรุปผลการทงานเป็นรายงานผลการวิจัย ซึ่ง ทำได้ทั้งเป็นแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการ

เขาวนีย์ สายสุดใจ (2557 : 32) ได้สรุปแนวทางการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะว่า ผู้ทำหน้าที่ชี้แนะ สามารถเลือกใช้กระบวนการที่เหมาะสมกับตนเองและผู้รับการชี้แนะได้ กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะที่ใช้เป็นแนวทางได้ มีดังนี้

กระบวนการหลักในการนิเทศแบบชี้แนะ

1. ขั้นเตรียมการ เพื่อทำความเข้าใจธรรมชาติของผู้รับการชี้แนะสภาพทั่วไปของ โรงเรียน เป็นขั้นที่เริ่มรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น รวมทั้งทำความเข้าใจกับสภาพการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ บุคคลที่เกี่ยวข้องและผู้รับการชี้แนะ เป็นการสังเกตโดยตรง เพื่อกำหนดจุดเน้น ที่ต้องพัฒนาหรือต้องชี้แนะที่สามารถพัฒนาได้ โดยไม่ต้องทำอะไรเพราะผู้ชี้แนะไม่ควรทำอะไร จนกว่าจะเข้าใจสถานการณ์ บุคคลและทักษะของบุคคลอย่างชัดเจนก่อนกิจกรรมที่ควรทำในขั้น เตรียมการ ได้แก่

1.1 การประชุมเตรียมการ เป็นการทำความเข้าใจในกระบวนการทำงานของ ผู้บริหาร ครูผู้รับการชี้แนะและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้รับรู้ภาพใหญ่ของการชี้แนะการเรียนการสอน

1.2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูผู้รับการชี้แนะ ได้แก่ การสนทนาพูดคุย การสังเกตชั้นเรียน การพิจารณาผลงานของนักเรียนเพื่อใช้ ประกอบการ พิจารณาวางแผนการชี้แนะ

1.3 การจัดอบรมให้ความรู้หรือทักษะใหม่ เป็นวิธีที่ผู้ชี้แนะนำเสนอนวัตกรรม ใหม่ก่อนการดำเนินการชี้แนะต่อไป

1.4 การสำรวจเกี่ยวกับสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการชี้แนะ

1.5 การทดสอบความรู้ หรือสมรรถภาพการสอนของครูผู้รับการชี้แนะ กิจกรรมนี้ใช้ได้ในกรณีที่มีเป้าหมายเฉพาะในการพัฒนา

2. **ขั้นวางแผนปฏิบัติการ** เป็นการวางเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะ กับคณะครูผู้รับการชี้แนะ และทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกันในแผนการทำงาน อาจมีการทำพันธสัญญาเพื่อให้มีทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจนร่วมกัน ในการวางแผนปฏิบัติการนี้ Harvard Business Essentials แนะนำไว้ 3 กิจกรรมหลัก คือ

2.1 กำหนดเป้าหมายเฉพาะที่ต้องการพัฒนา

2.2 กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการชี้แนะ ทั้งนี้อาจรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยที่ควรบรรลุ ก่อนไปสู่เป้าหมายใหญ่ที่วางไว้

2.3 กำหนดขั้นตอนการทำงาน เป็นรายละเอียดของกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน

3. **ขั้นดำเนินการชี้แนะ** เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติในการชี้แนะตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ร่วมกัน

4. **ขั้นประเมินและติดตามผล** เป็นขั้นการทบทวนงานหลังการชี้แนะไปได้ระยะหนึ่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการชี้แนะในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือกรณีที่ครูผู้สอนหรือโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนกระบวนการชี้แนะได้ด้วยตนเองก็ควรจัดให้มีการติดตามผลการทำงานเป็นระยะ โดยดำเนินการในเชิงบวกเพื่อให้ทราบข้อมูลความก้าวหน้าและเกิดกำลังใจในการทำงาน วิธีการที่ใช้มีหลายลักษณะ เช่น

4.1 ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมิน

4.2 ติดตามประเมินอย่างไม่เป็นทางการ แนะนำให้เกิดการพัฒนาอย่าง

สร้างสรรค์

4.3 มอบรางวัลให้แก่ครูที่มีผลการทำงาน หรือการจัดการเรียนการสอนดีเยี่ยม

4.4 จัดให้หน่วยงานอื่น ๆ มาร่วมประเมินการทำงานด้วยความสมัครใจของ

คนทำงานจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนของการนิเทศแบบสอนแนะ สามารถวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบการนิเทศแบบสอนแนะได้

กล่าวโดยสรุป แนวทางการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะ ต้องดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการมีการวางแผนปฏิบัติการและประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ

9. **ขั้นตอนการนิเทศแบบสอนแนะ**

เชาวนีย์ สายสุดใจ (2557 : 34) ได้สรุปขั้นตอนของการนิเทศแบบสอนแนะว่า การดำเนินงานสอนแนะผู้ทำหน้าที่สอนแนะสามารถเลือกใช้กระบวนการให้เหมาะสมกับตนเองและผู้รับการสอนแนะได้ กระบวนการสอนแนะที่ใช้เป็นแนวทางได้ มีดังนี้

1. **ขั้นเตรียมการ** เพื่อทำความเข้าใจธรรมชาติของผู้รับการสอนแนะ สภาพทั่วไป สำหรับโรงเรียน เป็นขั้นที่เริ่มรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น รวมทั้งทำความเข้าใจกับสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสถานที่บุคคลที่เกี่ยวข้องและผู้รับการโค้ช เป็นการสังเกตโดยตรง (Direct Observation) เพื่อกำหนดจุดเน้นที่ต้องพัฒนาหรือต้องสอนแนะที่สามารถพัฒนาได้ โดยไม่ต้องทำอะไรเพราะผู้สอนแนะไม่ควรทำอะไรจนกว่าจะเข้าใจสถานการณ์ บุคคลและทักษะของบุคคลอย่างชัดเจนก่อน กิจกรรมที่ควรทำในขั้นเตรียมการได้แก่

1.1 การประชุมเตรียมการ เป็นการทำความเข้าใจในกระบวนการทำงานของผู้บริหาร ครูผู้รับการสอนแนะ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้รับรู้ภาพใหญ่ของการสอนแนะ การเรียนการสอน

1.2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูผู้รับการสอนแนะ ได้แก่ การสนทนาพูดคุย การสังเกตชั้นเรียน การพิจารณาผลงานของนักเรียนเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาวางแผนการสอนแนะ

1.3 การจัดอบรมให้ความรู้หรือทักษะใหม่ เป็นวิธีที่ผู้สอนแนะ นำเสนอนวัตกรรมใหม่ก่อนการดำเนินการสอนแนะต่อไป

1.4 การสำรวจเกี่ยวกับสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการสอนแนะ

1.5 การทดสอบความรู้ หรือสมรรถภาพการสอนของครูผู้รับการสอนแนะกิจกรรมนี้ใช้ได้ในกรณีที่มีเป้าหมายเฉพาะในการพัฒนา

2. **ขั้นวางแผนปฏิบัติการ** เป็นการวางเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้สอนแนะกับคณะครูผู้รับการสอนแนะ และทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกันในแผนการทำงาน อาจมีการทำพันธสัญญาเพื่อให้มีทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจนร่วมกันในการวางแผนปฏิบัติการนี้ 3 กิจกรรมหลัก คือ

2.1 กำหนดเป้าหมายเฉพาะที่ต้องการพัฒนา

2.2 กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการสอนแนะ ทั้งนี้อาจรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยที่ควรบรรลุก่อนไปสู่เป้าหมายใหญ่ที่วางไว้

2.3 กำหนดขั้นตอนการทำงาน เป็นรายละเอียดของกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน

3. **ขั้นดำเนินการสอนแนะ** เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติในการสอนแนะตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ร่วมกัน

4. **ขั้นประเมินและติดตามผล** เป็นขั้นการทบทวนงานหลังการสอนแนะไปไ้ระยะหนึ่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการสอนแนะในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือกรณีที่ครูผู้สอนหรือโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนกระบวนการสอนแนะได้ด้วยตนเองก็ควรจัดให้มีการติดตามผลการทำงานเป็นระยะ โดยดำเนินการในเชิงบวกเพื่อให้ทราบข้อมูลความก้าวหน้า และเกิดกำลังใจในการทำงาน วิธีการที่ใช้มีหลายลักษณะ เช่น

4.1 ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมิน

4.2 ติดตามประเมินอย่างไม่เป็นทางการ แนะนำให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

4.3 มอบรางวัลให้แก่ครูที่มีผลการทำงาน หรือการจัดการเรียนการสอนดีเยี่ยม

4.4 จัดให้หน่วยงานอื่น ๆ มาร่วมประเมินการทำงานโดยความสมัครใจของ

คนทำงาน จากกระบวนการสอนแนะที่แนะนำไว้ทั้ง 4 ชั้น ถ้าจะให้เกิดผลดีจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ครบทุกขั้นตอนไม่ข้ามขั้นใดขั้นหนึ่ง เพราะจะขาดความสมบูรณ์ทำให้การสอนแนะขาดประสิทธิภาพ และจะส่งผลให้การสอนแนะไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฉันทพร ชื่นกลิ่น (2553 : 37) ได้สรุปขั้นตอนของการนิเทศแบบสอนแนะว่า การสอนแนะเป็นกระบวนการที่ใช้ในการวางแผนและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ เป็นระบบประกอบด้วย สิ่งที่ป้อนเข้า (Input) กระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process) ผลผลิตหรือการประเมินผล (Output) ระบบการสอนแนะ ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการจำเป็น (Analysis Research) เป็นการวิเคราะห์สภาพข้อมูลพื้นฐาน และการประเมินความต้องการจำเป็น รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ซึ่งการวิเคราะห์ในครั้งนี้ประกอบด้วย 1) การศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง 2) การศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) การระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เป็นการวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องนำมาดำเนินการแก้ไขด้วยการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง และระบุให้ชัดเจนถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนา รูปแบบการโค้ช (Design and Development) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความสมเหตุสมผล โดยผู้เชี่ยวชาญ นำผลที่ได้จากการตรวจสอบร่างต้นแบบไปสู่การแก้ไขปรับปรุงต้นแบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการพัฒนาต่างๆ ในแต่ละองค์ประกอบและกระบวนการของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ (Implementation) การนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Designs) โดยประยุกต์ใช้แบบคุณภาพเวลาและกลุ่มตัวอย่างการทดลองต่อเนื่อง มีการทดสอบก่อนหลังการทดลอง (Equivalent time-samples pretest -posttest design)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ (Evaluation) เป็นขั้นของการพัฒนา การประเมินผลก่อนการโค้ช ระหว่างการโค้ชและหลังการโค้ช การนำข้อมูลจากการประเมินผลไปปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วนิดา ชูวงษ์ (2546 : 20) ได้สรุปขั้นตอนของการนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. ก่อนเริ่มสอน ผู้ถูกสอนและผู้สอนต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioural Objective)

2. ช่วยให้ผู้สอนเกิดการเรียนรู้โดย

2.1 อธิบายขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน Telling

2.2 แสดงวิธีทำให้ดูเป็นตัวอย่าง หรือยกตัวอย่างของจริงมาให้ดู showing

2.3 ให้ผู้ถูกสอนแนะลงมือปฏิบัติงาน doing

2.4 ควรตรวจสอบดูความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน Checking

2.5 จูงใจ ช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจ motivation

2.6 มอบหมายงานให้ไปลงมือปฏิบัติจริง Assigning

3. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 72-78) ได้สรุปขั้นตอนของการนิเทศแบบสอนแนะว่า การสอนแนะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการสอนแนะ ขั้นตอนนี้เป็นการสังเกต พฤติกรรม เพื่อค้นหา “จุดอ่อน และจุดแข็ง” ของครูที่จะสอนแนะ ซึ่งหัวหน้างานสามารถนำผลที่ได้จาก การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของครูเพื่อให้มั่นใจว่าอะไรคือ “จุดอ่อน” ที่ครูควรพัฒนา และอะไรคือ “จุดแข็ง” ที่ควรส่งเสริมให้ครูกระทำได้ดียิ่งขึ้น

2. การกำหนดแผนการพัฒนา ร่วมกันขั้นตอน คือ ขั้นตอนของการพูดคุยกับครูเพื่อ บอกวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการพัฒนา “จุดอ่อน” ของครู ซึ่งในขั้นตอนนี้หัวหน้างานจะต้อง ทำให้ครูเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง กล่าวคือหัวหน้าอาจบอกถึงความคาดหวัง ขององค์กรที่ทำให้ต้องเตรียมความพร้อมของครูเพื่อรับงานที่ยาก และท้าทายมากขึ้นหรือเพื่อให้เขา สามารถสร้างผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือบอกถึงเป้าหมายที่จะเตรียมตัวเขาสำหรับการ Promote สู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ขั้นตอนนี้จึงเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ครู “ต้องการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงตนเอง” เพื่ออนาคตที่ดีขึ้นของตัวเอง

3. การดำเนินการสอนแนะตามแผน เมื่อตัวครูเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการพัฒนา และได้ร่วมกับหัวหน้างานกำหนดแผนพัฒนาตนเอง (Personal Development Plan: PDP) ขั้นตอนที่ 3 คือ การที่ครูปฏิบัติตามแผน PDP ดังกล่าว ในขณะที่หัวหน้างานก็คอยให้คำสอนแนะ นำ รวมทั้งการให้ Feedback (การให้ Feedback คือการให้ข้อมูลทั้งในด้านพฤติกรรม และ ผลงานแก่ครูทั้งในด้านที่ดี และด้านที่ครูควรปรับปรุง เพื่อให้ ครูรับทราบและนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขตนให้ดียิ่งขึ้น) แก่ครู เป็นระยะ ๆ ตามแผนที่กำหนดร่วมกัน

4. การติดตามและประเมินผลขั้นตอนสุดท้ายนี้มักจะดำเนินควบคู่ไปกับขั้นตอนที่ 3 กล่าวคือ การสอนแนะที่มีประสิทธิผลนั้นหัวหน้างานจะต้องคอยติดตาม และประเมินผลครูเป็นระยะ ๆ เช่น ทุกเดือน หรือทุก 3 เดือน เป็นต้น โดยการติดตาม และประเมินผลดังกล่าวกระทำได้หลายวิธี เช่น การตรวจเช็คพฤติกรรม การทำงานของครูจากทีมหรือเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องหรือเรียกว่า ครูเข้ามาพูดคุยเพื่อให้ Feedback อย่างเป็นทางการ ทุก 1-3 เดือน เพื่อตรวจสอบความคืบหน้าของผลงาน และพัฒนาการของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พัฒนาตนเองของครูหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรค อะไรเกิดขึ้นบ้างเพื่อให้หัวหน้างาน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 3-7) ได้สรุปขั้นตอนของการนิเทศแบบสอนแนะว่า เพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการสอนแนะ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการสอนแนะ

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการสอนแนะ

รายละเอียดการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการสอนแนะการเตรียมการก่อนการให้คำสอนแนะเป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการสอนแนะ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากผู้สอนแนะจะเสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเอง ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การให้คำสอนแนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ขณะเดียวกันผู้ให้คำสอนแนะจะได้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้นการให้คำสอนแนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายประการด้วยกัน ผู้สอนแนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ และจะต้องมีการขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ให้คำสอนแนะ จะต้องมีความพร้อมก่อนการให้คำสอนแนะดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการให้คำสอนแนะขั้นตอนการดำเนินงานให้คำสอนแนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะ ช่วยให้ผู้ครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครูจำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานในสถานศึกษา

ขั้นตอนการให้คำสอนแนะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำสอนแนะทำความเข้าใจ วิเคราะห์ วิถีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่

- 1.1 การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิถีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น
- 1.2 การพิจารณาร่องรอยการทำงาน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของนักเรียน
- 1.3 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2. การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนทำเสร็จมาใช้ประกอบการประเมิน จัดให้ครูมีโอกาสได้ “นิกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ผู้ครูดทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี 2 คำถามหลัก คือ “อะไรที่ทำได้ดีจะให้ดีกว่านี้ ถ้า...”

3. ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำสอนแนะมีข้อมูลจากการสังเกต การทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ ดังนี้

- 3.1 เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหา ก็จำเป็นต้องแก้ไข ปรับปรุงความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา
- 3.2 เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการให้คำสอนแนะ การสรุปผลการให้คำสอนแนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ให้คำสอนแนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการให้คำสอนแนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาสอนแนะ

ร่วมกันอีกครั้งว่า ความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับการสอนแนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษาประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549 : 9-11) ได้สรุปขั้นตอนของการนิเทศแบบสอนแนะว่า กระบวนการสอนแนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (coaching is a process of helping people to help themselves) มีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

1. ขั้นก่อนการสอนแนะ (pre-coaching) ก่อนดำเนินการสอนแนะมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการสอนแนะร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินการสอนแนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (deep approach) ดังนั้นประเด็นที่สอนแนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้น ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง แจ่มแจ้ง ช่วยคลี่ปมบางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริงในกรณีการสอนกระบวนการคิดมีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับขับเคลื่อนไปที่ละประเด็น เช่น การใช้คำถามกระตุ้นความคิด การใช้กิจกรรมที่ช่วยให้คิดได้อย่างหลากหลาย การใช้ผังกราฟิก (graphic organizer) มาใช้ในการนำเสนอความคิด การช่วยให้นักเรียนอธิบายกระบวนการคิดกระบวนการทำงานของตนเอง ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ก็ยังมีประเด็นย่อย ๆ ที่ซ่อนอยู่มากมาย ทั้งผู้สอนแนะและคุณครูแต่ละคนก็ต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการสอนแนะนั้น จะสอนแนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นการสอนแนะ (coaching) ในขั้นของการสอนแนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้น คือ

2.1 การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้สอนแนะพยายามทำความเข้าใจวิถีคิดวิถีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่

2.1.1 การให้ครูบอกเล่าอธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น

2.1.1 การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของ

นักเรียน

3. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2.2 การให้คุณครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนเพิ่มทำเสร็จเมื่อสักครู่มาใช้ประกอบการประเมิน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญขั้นหนึ่งที่พบว่า ครูไม่ได้ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนเองสอนหรือกระทำลงไปนัก แต่การที่จัดให้มีโอกาสได้ “นิกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความเข้าใจไปสู่

การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี 2 คำถามหลัก คือ อะไร ที่ทำได้ดี จะให้ดีกว่านี้ถ้า.....

2.3 ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้สอนแนะนำมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงาน และฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้สอนแนะนำต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าคุณครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

2.3.2 เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

3. ขั้นสรุปผลการสอนแนะ (post-coaching) เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำเปิดโอกาสให้คุณครูได้สรุปผลการสอนแนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาสอนแนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ความเข้าใจอันใหม่ที่ได้รับการสอนแนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550 : 20) ได้สรุปขั้นตอนของการนิเทศแบบสอนแนะว่าขั้นตอนการทำ Coaching การสอนแนะนั้นมีขั้นตอนปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนระยะเวลาการสอนแนะ ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินการ เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการ และมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน เนื่องจากเครื่องมือการสอนแนะนั้นจะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (Deep Approach) และวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการสอนแนะนั้น จะสอนแนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นตอนการสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจงานที่ต้องสอนให้กับบุคลากร โดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่ควรสอนก่อน และพิจารณาร่วมกับทักษะและความสามารถที่จำเป็นต้องเสริมสร้างของบุคลากรในการทำงาน หลังจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรับรู้แนวทางในการสอนแนะของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรตั้งคำถามเพื่อจุดประกายให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา ดังตัวอย่างของคำถามต่อไปนี้

2.1 “คุณต้องการบรรลุเป้าหมายอะไรในอนาคต”

2.2 “คุณมีความสามารถหรือข้อได้เปรียบอะไรที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย / สิ่งที่ต้องการพัฒนามี อะไรบ้าง”

2.3 “คุณจะเริ่มต้นอย่างไร”

2.4 “คุณกำหนดช่วงเวลาอย่างไร”

3. ขั้นตอนการเรียนรู้และการสอนจริง กระบวนการสอนจริงเป็นกระบวนการให้บุคลากรได้เรียนรู้ในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะต้อง ประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักและให้ความสำคัญก็คือการสอนบุคลากรนั้นจะต้องเลือกวิธีการสอนแนะนำให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม พยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สนใจสังเกตการทำงานของบุคลากรภาย หลังจากการสอนแนะนำ และหมั่นสอบถามข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากบุคลากรเสมอว่าเข้าใจงาน ที่สอนหรือไม่ มีปัญหาสงสัยในเรื่องใด ทั้งนี้ในการสอนแนะนำนั้น ผู้บังคับบัญชาควรยกตัวอย่าง ประกอบการสอนแนะนำ ให้ข้อแนะนำและชมเชยเมื่อบุคลากรทำถูกต้องเสมอ

4. ขั้นการติดตามและประเมินผลการสอน ภายหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาสอนบุคลากร เสร็จแล้วขั้นตอนสุดท้ายก็คือ การติดตามและประเมินผลการสอนแนะนำ ไม่ว่าจะ เป็นในช่วงระหว่าง สอนเสร็จหรือช่วงภายหลังจากการสอนแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามการทำงานของบุคลากรและ แฉ่งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ให้บุคลากรรับทราบ ขั้นตอนนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินการ สอนแนะนำของตนเองด้วยเช่นกันเพื่อปรับปรุง และปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแนะนำให้เหมาะสมหาก บุคลากรยังไม่เข้าใจ

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนของการนิเทศแบบสอนแนะนำ เป็นเครื่องมือการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากรทุกระดับ สามารถนำไปพัฒนาได้ในหลายโอกาส การสอนแนะนำจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการ พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพ ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายแทบในทุกองค์การ การสอนแนะนำเป็นกระบวนการ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานและเรียนรู้กันไปด้วยในตัว อันนำไปสู่ทักษะความชำนาญที่เกิดขึ้นในการ ทำงานต่อไป อาจสรุปเป็นภาพรวมของขบวนการโค้ชซึ่ง ได้ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สร้างความร่วมมือระหว่าง โค้ช+โค้ชซี ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเป้าหมาย+แผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินงานตามขบวนการ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและการติดตามผล

10. ประโยชน์ของการนิเทศแบบสอนแนะนำ

การสอนแนะนำที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานและองค์กรมากมาย ดังนี้
 วนิดา ชูวงศ์ (2546 : 22) ได้สรุปประโยชน์ของการนิเทศแบบสอนแนะนำ ไว้ดังนี้

1 การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจสอนและผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเท่านั้น เป็นการปรับทัศนคติของการบังคับบัญชาและจะช่วยให้บุคคลในองค์กร และสามารถตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2 บุคคลผู้ถูกสอนนั้นจะเกิดความชำนาญในวิธีการเรียนรู้ เพราะผู้ถูกสอนจะใช้ประสบการณ์ของตนเองเป็นอุปกรณ์สำหรับช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ประกอบกับความรู้ความชำนาญของผู้สอนและ

3 เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพราะเป็นวิธีช่วยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน

4 เป็นตัวผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547 : 62) ได้สรุปประโยชน์ของการนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. ผลงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น งานที่รับผิดชอบเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด

2. ข้อผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง

3. คนงานมีความเข้าใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีฝีมือมากขึ้นสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามวิธีการ

4. อุบัติเหตุในการทำงานลดน้อยลง

5. ผลผลิตมีคุณภาพดี ตรงตามมาตรฐาน เป็นที่น่าพอใจ

6. หน่วยงานหรือองค์กรมีกำไรมากขึ้น

การสอนแนะก่อประโยชน์ต่าง ๆ แก่องค์กรมากมายองค์กรจึงควรเร่งรัดกระตุ้นให้หัวหน้างานทำการสอนแนะเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาฝีมือของคนงานให้กว้างขวางมากขึ้นต่อไป

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 101) ได้สรุปประโยชน์ของการนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง เพราะสถานะจากหัวหน้าลูกน้องจะกลายเป็นครูกับลูกศิษย์ซึ่งโดยสามัญสำนึกของคน โดยเฉพาะคนไทย คำว่า “ครู” นั้นมีความหมายมากกว่าหัวหน้าอย่างแน่นอน แต่หัวหน้าจะกลายเป็นครูทุกคนหรือไม่ ก็ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของหัวหน้าคนนั้น ๆ ว่าสามารถทำให้ลูกน้องยอมรับได้มากน้อยขนาดไหน

2. ช่วยป้องกันความผิดพลาดอันเนื่องมาจากการลองผิดลองถูก การสอนแนะเปรียบเสมือนการจูงมือคนข้ามถนน เราก็สามารถอธิบายเขาไปด้วยว่าก่อนข้ามถนนจะต้องมองซ้ายมองขวาเพื่อดูว่ามีรถมาหรือไม่ ระยะห่างจนถึงจะสามารถข้ามได้อย่างปลอดภัยและในขณะที่กำลังเดินข้ามถนนนั้นเราก็สามารถสอนเขาได้ว่าต้องเดินด้วยความเร็วระดับไหน ต้องคอยสังเกตรถทั้งซ้ายและขวา ต้องเดินตรงทางม้าลาย ฯลฯ ก่อนที่จะฝึกให้เขาเดินโดยเราไม่ต้องจูงมือ และหลังจากนั้นก็ค่อย ๆ ปล่อยให้เขาเดินเองโดยเราไม่ต้องเดินตามไป แต่อาจจะยังคอยส่งเสียงสอนเขาเป็นระยะ ๆ

3. ช่วยให้องค์ความรู้ในองค์กรถูกถ่ายทอดไปอย่างถูกต้อง การสอนแนะที่เป็นระบบจะช่วยให้องค์ความรู้ที่เกิดจากเทคโนโลยี ประสบการณ์ และทักษะของคนในองค์กรถูกถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นต่อ ๆ ไปอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ลดการพึ่งพิงความสามารถเฉพาะตัวของคนบางคน บางกลุ่มลง

อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550 :17-19) ได้สรุปประโยชน์ของการนิเทศแบบสอนแนะ ว่า การสอนแนะถือว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่ง ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าและบุคลากร ที่เรียกว่า การสื่อสารแบบสองทาง (two way communication) ที่หัวหน้างานใช้ในการแจ้ง และรับฟังความต้องการของบุคลากร และใช้เป็นช่องทางในการสอบถามปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานรวมทั้งเป็นโอกาสอันดีในการที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับการสอนแนะที่ถูกต้องจะส่งผลประโยชน์โดยตรงต่อตัวผู้รับการสอนแนะ ต่อหัวหน้างาน และต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่งาน เป้าหมาย และความต้องการที่หรือสิ่งที่หัวหน้าหวังคาดหวัง
2. ทำให้ผู้รับการสอนแนะ มีโอกาสรับรู้ถึงสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงขององค์กรรวมถึงปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่องค์กรจะทำในปัจจุบัน และต้องการจะทำต่อไปในอนาคต
3. ทำให้ผู้รับการสอนแนะ รับรู้ถึงปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับผู้สอนแนะ รวมทั้งมีส่วนร่วมกับผู้สอนแนะในการพิจารณาทางเลือก และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
4. ทำให้ผู้รับการสอนแนะมีโอกาสรู้จักจุดแข็งหรือข้อดีของตน รวมถึงจุดอ่อน หรือสิ่งที่ต้องพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. ทำให้ผู้รับการสอนแนะรู้จักวางแผน และจัดลำดับความสำคัญก่อน และหลังของงานรับรู้เทคนิคหรือวิธีการทำงานในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่หัวหน้างานกำหนด
6. สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานซึ่งผู้รับการสอนแนะ จะไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองทำงานเพียงคนเดียว หรือมีความรู้สึกรู้ว่าหัวหน้างานทอดทิ้ง และไม่สนใจที่จะพัฒนาความสามารถ และศักยภาพในการทำงานของตนเอง

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ของการนิเทศแบบสอนแนะ คือ ผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ สร้างบรรยากาศที่มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เสริมสร้างทักษะการทำงาน แบ่งเบาภาระงานช่วยให้มีเวลาที่จะคิดพิจารณาปรับปรุงระบบงาน ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บริบทด้านการนิเทศแบบสอนแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (2562 : 9) ได้กล่าวว่ามีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 5 อำเภอ คือ อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอหนองพอก อำเภอเมยวดี อำเภอเสลภูมิ และอำเภอโพธิ์ชัย มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ได้แก่ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภอหนองสูงจังหวัดมุกดาหาร

ทิศใต้ ได้แก่ อำเภออาจสามารถ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ได้แก่ อำเภอเลิงนกทา อำเภอกุดชุม อำเภอทรายมูล และอำเภอเมืองจังหวัดยโสธร

ทิศตะวันตก ได้แก่ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด และอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ, (2553 : 40-41) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

3. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

6. พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษเป็นพิเศษ

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมนักเรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

4. ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนสถานศึกษาใน สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2562

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน(คน)				จำนวนครู
			ก่อนประถม	ประถม	มัธยมต้น	รวม	
โพนทอง	66	586	1415	5236	677	7328	690
เสลภูมิ	75	678	1476	5104	914	7494	436
หนองพอก	33	321	1139	3544	621	5304	212
โพธิ์ชัย	32	313	923	2731	535	4189	259
เมยวดี	11	112	367	1164	208	1739	196
รวม	217	2,010	5320	17779	2955	26054	1965

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กิตติกร คัมภีร์ปรีชา (2557 : 237) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบผสมผสาน การเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะทางปัญญาโดยใช้กลุ่มสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาและสำรวจสภาพปัญหาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแนวทางการนิเทศแบบแมคคา พบว่า ปัญหาการนิเทศการศึกษา คือ การขาดความเชื่อมโยงงานวิจัยไปยังการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างตรงจุด แนวทางการนิเทศไม่เป็นระบบ การขาดการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง การขาดการสนับสนุนทางจิตใจระหว่างทำวิจัย การขาดการสนับสนุนด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง การขาดคนปรึกษาและการกำกับอย่างใกล้ชิด การขาดการลงมือปฏิบัติจริง ระหว่างการฝึกอบรม และกลวิธีการนิเทศของศึกษานิเทศก์ในทางปฏิบัติจริงไม่หลากหลาย โดยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแนวทางการนิเทศ ได้แก่ (1) แนวทางการนิเทศที่พึงประสงค์ควรมีความสามารถในการสร้างงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างตรงจุด (2) แนวทางการนิเทศที่พึงประสงค์ควรมุ่งตอบโจทย์ด้านการจัดการ และ (3) แนวทางการนิเทศที่พึงประสงค์ควรมีความสามารถในการจัดการอุปสรรคในการทำวิจัยอย่างบูรณาการ เพื่อประการที่หนึ่งให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงตามระยะเวลาไปทีละขั้นตอนผ่านการถ่ายโอนความรู้จากผู้นิเทศ 3 ทาง คือ การเข้านิเทศในกลุ่มการพบปะผู้นิเทศแบบตัวต่อตัวและการศึกษาด้วยตนเองผ่านคู่มือ และประการที่สองให้เกิดการสนับสนุนด้านจิตใจแก่ผู้รับการนิเทศไปในเวลาเดียวกันกับการถ่ายโอนความรู้ทางการวิจัยโดยตลอดทั้งกระบวนการ ผู้รับการนิเทศจะได้รับการดูแลจากผู้นิเทศทุกขั้นตอนจนกว่าการวิจัยจะเสร็จสมบูรณ์ 2) การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศแบบแมคคาต้นแบบก่อนนำไปใช้ทดลองจริง พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเห็นพ้องกันว่าผู้สอนส่วนใหญ่จะคุ้นชินกับการสอนในห้องเรียนหรือการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่หลังจากเข้าร่วมการนิเทศแบบผสมผสานการเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะทางปัญญาโดยใช้กลุ่มสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้แล้ว ผู้สอนส่วนหนึ่งก็มีความเข้าใจเพิ่มขึ้นและประสบความสำเร็จในการทำวิจัย 3) การทดลองและประเมินผลการใช้แนวทางการนิเทศแบบแมคคา พบว่า (1) ผู้รับการนิเทศส่วนใหญ่มีพัฒนาการทางความคิดขึ้นเป็นลำดับ แนวทางการนิเทศแบบแมคคาที่พัฒนาขึ้นมีคุณลักษณะแบบบูรณาการ ได้แก่ ความสามารถในการเอื้อให้ผู้นิเทศอำนวยความสะดวกชี้แนะ สนับสนุน สอน ปกป้อง เป็นต้นแบบที่ดี ให้การยอมรับให้คำปรึกษา และให้มีมิตรภาพแก่ผู้รับการนิเทศ

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560 : 121) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การสร้างทีมงาน 3) การมีองค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ 4) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา 5) การวางแผนและเครื่องมือการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การให้ผู้รับการนิเทศประเมินการทำงานของตนเอง และ 3) การต่อยอดประสบการณ์ และองค์ประกอบที่ 3 การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การประเมิน และสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ และ 2) การวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

แจ่มนภา ล้ำจุมจัง (2559 : 110) ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศแบบชี้แนะ การสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะ การปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะ และการประเมินผลการนิเทศแบบชี้แนะ 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมากที่สุดยกเว้นด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะอยู่ในระดับมาก 3) การศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศแบบชี้แนะควรศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงานโครงการ ประชุมชี้แจงแต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะ ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ปฏิบัติการนิเทศเป็นทีม มีสร้างบรรยากาศที่ดี สังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความรู้และปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบความพร้อมและข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ เลือกเครื่องมือให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ สาธิตพร้อมยกตัวอย่างประกอบขณะที่ชี้แนะ และ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศแบบชี้แนะควรชี้แจง ขั้นตอนการประเมินให้คำปรึกษาหรือจัดให้มีพี่เลี้ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำผลมาปรับปรุงพัฒนางานติดตามผลอย่างต่อเนื่องพร้อมสรุปและรายงานผล ผลการประเมินคู่มือการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

กิตติ บุญปรุง (2560 : 96) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ มี 4 ตัวชี้วัด ด้านการดำเนินการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด ด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ มี 2 ตัวชี้วัด และด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะ มี 2 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบัน ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้านและ 3) แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ ประกอบด้วยด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ มี 5 แนวทางด้านดำเนินการสอนแนะ มี 3 แนวทางด้านการลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ มี 3 แนวทาง และด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะ มี 5 แนวทาง ผลการประเมินแนวทาง พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สันติ อุดคำ (2560 : 76) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถแยกเป็น 4 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนการวางแผนการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด (2) ขั้นตอนการเตรียมการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด (3) ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ มี 3 ตัวชี้วัด (4) ขั้นตอนติดตามและประเมินผลการนิเทศ มี 4 ตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ (2) การวางแผนการนิเทศ (3) การ

เตรียมการนิเทศ (4) การปฏิบัติการนิเทศ สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษาด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน 3) แนวทางการจัดการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอนคือ (1) ขั้นการวางแผนการ สอนแนะ มี 4 แนวทางปฏิบัติ (2) ขั้นการเตรียมการสอนแนะ มี 8 แนวทางปฏิบัติ (3) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ มี 5 แนวทางปฏิบัติ (4) ขั้นติดตามและประเมินผลการ นิเทศ มี 7 แนวทางปฏิบัติ จากการประเมินกระบวนการดังกล่าวโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ส่วนความเป็นไปได้มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ยกเว้นรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่มีความ เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

สุนีย์ ดอกดวง (2560 : 76) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนุเคราะห์ในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน และ 16 ตัวบ่งชี้ ผล การประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ พบว่า ทั้งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสภาพปัจจุบัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการ นิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอน เน้นสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการ ประเมินแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

วรรณิภา ไชยมาตย์ (2560 : 90) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการเตรียมการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ มี 12 ตัวบ่งชี้ และด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก 2) สภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ และด้านการปฏิบัติการสอนแนะ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการนิเทศและด้านการวางแผนการนิเทศ 3) แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อิสริยาภรณ์ โชคแสน (2561 : 90) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ (1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ (2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก (3) การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ (4) การปฏิบัติการนิเทศด้วยเทคนิคที่เหมาะสม (5) การประเมินผลและการรายงานผล 2) สภาพปัจจุบันของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามทัศนคติของครูและผู้บริหารอยู่ในระดับดีมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

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

Alkdem (2011 : 168) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนโดยการนิเทศโรงเรียนมัธยมของรัฐในประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่ทำหน้าที่นิเทศการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการเรียนการสอนขาดการปฏิบัติการนิเทศที่ดี ซึ่งส่งผลให้ครูที่ทำหน้าที่นิเทศการเรียนการสอนวิตกกังวล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษา

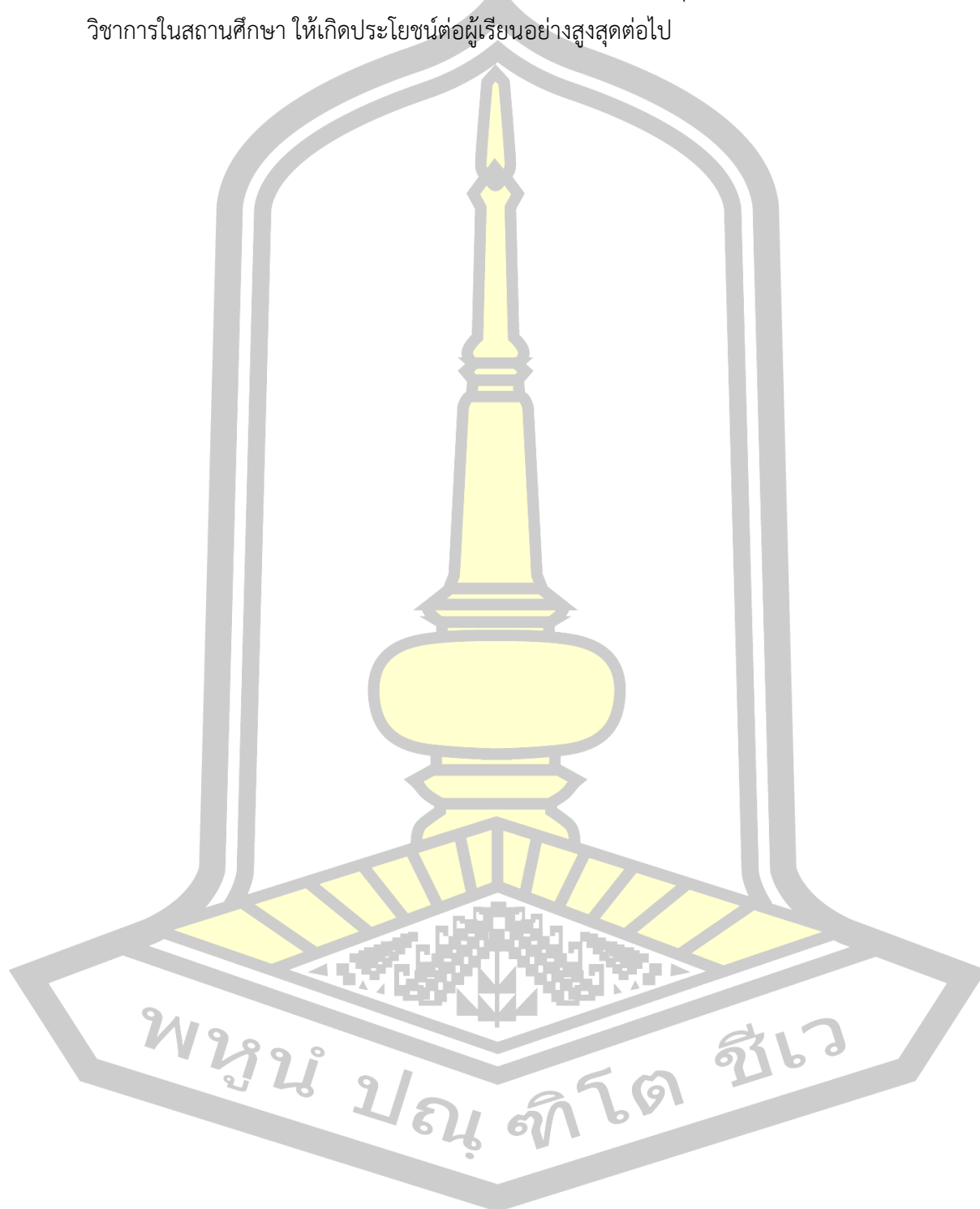
MemduhoGLu (2012 : 149) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศการศึกษาในมุมมองของครู ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ในประเทศตุรกี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษามุมมองของครู ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ที่มีผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่มีต่อปัญหาของการนิเทศการศึกษาในประเทศตุรกี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน ประกอบด้วยครูและ ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า มุมมองของครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัศึกษายังมองว่าการนิเทศการศึกษาด้านการเรียนการสอนยังขาดระบบในการกำกับดูแล และไม่มีการบูรณาการนิเทศการศึกษาอย่างถาวร โดยผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าการนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญควรได้ได้รับการพัฒนาให้สถานศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อเป็นการเรียนการสอนต่อไป

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

Veloo, A., M.M.A, and Komuji (2013 : 35-39) ได้ศึกษาผลกระทบของการนิเทศกับผล การปฏิบัติงานการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ผลกระทบของการนิเทศการศึกษาในการทำงานการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมัธยม กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครู จำนวน 33 คน จากโรงเรียนมัธยมจำนวน เป็นครูเพศชาย 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 33 และครูเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 67 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็น โปรแกรมการนิเทศการศึกษา Pemastian มาตรฐาน (IPS)

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ถือเป็นหัวใจและยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนิเทศแบบสอนแนะควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการ ดำเนินการวางแผน จัดประชุมชี้แจงหรืออภิปรายปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ จัดให้มีการทำปฏิบัติการนิเทศอย่างชัดเจน จัดให้มีการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญ

กำลังใจและให้ความสนใจแก่ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน
นิเทศแบบสอนแนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อผลักดันให้เกิดคุณภาพของการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุดต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะเวลา (Phases) ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะ

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

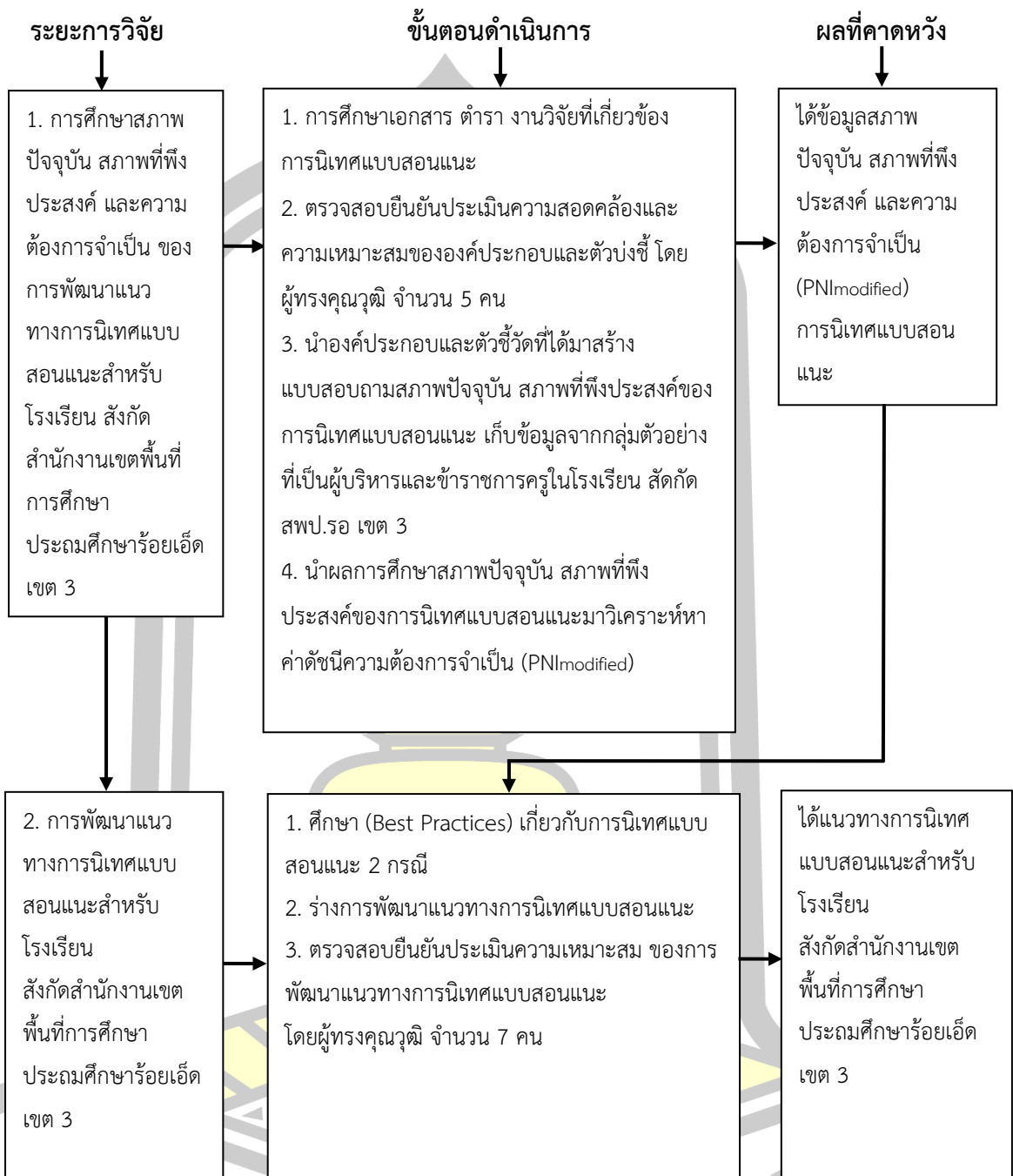
ตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ

ตอนที่ 2 การร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 3 การประเมินการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 2

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการ
การนิเทศแบบสอนแนะ

1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1.1 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ ไป
ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 313 คน

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้น
นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.54)
สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,713 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
จำนวน 73 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 156 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 84 คน รวม 308
คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดเทียบตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรี
สะอาด. 2554 : 39-40) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random
Sampling) โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเทียบตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 313 คน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
โดยวิธีการจับสลากเป็นรายชื่อโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยไม่ใส่คืน

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบร้อยละจากจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนที่จับสลากได้ ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ เก็บร้อยละ 10-20 โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง เก็บร้อยละ 30 ขึ้นไป เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
			โรงเรียน	คน
โรงเรียนขนาดเล็ก	133	428	20	73
โรงเรียนขนาดกลาง	72	983	12	156
โรงเรียนขนาดใหญ่	10	302	3	84
รวม	215	1,713	35	313

ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ขนาดโรงเรียน	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนครู
โรงเรียนขนาดเล็ก	20	73
โรงเรียนขนาดกลาง	12	156
โรงเรียนขนาดใหญ่	3	84
รวม	35	313

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาแนวการนิเทศแบบสอนแนะ

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษา มาเป็นกรอบการร่างโปรแกรม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

1. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการบริหารสถานศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 คน

3. ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 คน

4. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

5. ดำรงตำแหน่งข้าราชการบำนาญ มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.ประทีป จันทน์นวล วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด.(หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งข้าราชการบำนาญ

2. นายชนะพล มะลิเลิศ วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม.(หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3. ดร.รัตนาพร ไตรสอน วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด.(นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

4. ดร.ธนา โต่งพิมาย วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ด.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

5. นายพิเชษฐ์ โพธิ์ภักดี วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม.(วัดและประเมินผลทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัดสมุทรปราการ

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความสอดคล้องแล้ว มาสังเคราะห์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence : IOC) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-0.8

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

3.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 โรงเรียนๆ ละ 5 คน รวมจำนวน 30 คน

3.2.8 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อตามวิธีของ Item Total Correlations พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.440-0.797 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.971

3.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 35 โรงเรียน จำนวน 313 คน

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 โรงเรียน จำนวน 313 คน

5. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 308 ฉบับ

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลประเภทแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลประเภท มาตรฐานส่วน (Rating Scale) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการดำเนินการหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จะให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

คะแนน

เกณฑ์การประเมิน

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

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน
ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน
ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน
ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

5.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลเป็น
แบบสอบถามแบบปลายเปิด สังเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

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

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

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

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนดิบแต่ละตัว

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 130) โดยกำหนดเกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ -1.00, 1.00, +1.00

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ
$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละรายข้อ
$\sum Y$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนรวมทั้งฉบับ
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดกำลังสองของคะแนนแต่ละรายข้อ
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดกำลังสองของคะแนนรวมทั้งฉบับ
$\sum XY$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับแต่ละคู่
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองแบบสอบถาม

2) หาค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตร บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 104) โดยกำหนดเกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 - 1.00

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

3) ทหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 101-102) โดยกำหนดเกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

$$a = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ a แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อความทั้งหมด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม

6.3. สถิติที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ

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

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

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาการนิเทศแบบสอนแนะ จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยศึกษาและเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร ครู เกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การนิเทศแบบสอนแนะ จำนวน 2 โรงเรียนๆ 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะ

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในการนิเทศแบบสอนแนะ (Best Practice) มีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์เนื้อหาจากกรอบแนวคิดของการวิจัยและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ (Modified Priority Needs Index : PNI^{Modified})

4.1.2 กำหนดประเด็นคำถามที่มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ

4.1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ปรับปรุงแก้ไข ก่อนพิมพ์ไปเก็บข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5.2 การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อกำหนดวัน เวลาในการเข้าสัมภาษณ์ พร้อมทั้งนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้ส่งหนังสือ และกรอบประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียนให้กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาและทำความเข้าใจล่วงหน้าเป็นเวลา 7 วัน จากนั้นผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยการนำข้อมูลจากการจัดบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาและคู่มือการใช้แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์ ในระยะที่ 1 และผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่ปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ด้านทางการนิเทศแบบสอนแนะ มาเป็นแนวทางในการร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แล้วนำร่างการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน เสนอต่ออาจารย์ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันประเมินการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

นำร่างโปรแกรมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลในการพิจารณาร่างและตรวจสอบยืนยันประเมินโปรแกรม จำนวน 7 ท่าน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางการศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4. ดำรงตำแหน่งครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ประกอบด้วย

1. ดร.ประตู่ นามเหลา วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ปร.ด. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. นายสถาพร ภูบาลเข้า วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. ดร.เทวฤทธิ์ พลเยี่ยม วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ปร.ด.(บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครูโรงเรียนนาแพงวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4. นายบรรจง อัครประชะ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบะเค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5. นางวาสนา สืบชมพู่ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(นิเทศการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

6. นางชญานา สุริโย วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (นิเทศการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

7. นายสุรพล พิมพิลา วุฒิกการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 กรอบประเด็นในการสัมภาษณ์

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1.2 กำหนดประเด็นการศึกษาให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแนะนำปรับปรุงแก้ไข ก่อนพิมพ์ไปเก็บข้อมูล

4.2 การสร้างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน และแนวทางการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

4.2.2 สร้างแบบประเมินโดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแนะนำ

4.2.3 แก้ไขปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนพิมพ์ฉบับจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือ เอกสารร่างแนวทางการพัฒนาและแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบยืนยันประเมินแนวทางการพัฒนา ให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน จากนั้นผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำข้อมูลจากการจัด บันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญ และแก้ไขปรับปรุง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำ

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศ แบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ผลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับ คะแนนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นชอบให้สามารถนำการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ได้ โดยใช้เกณฑ์ให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ตามดังต่อไปนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด
4 หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก
3 หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง
2 หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย
1 หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกลุ่มดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2554: 103)

ที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก
	ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก
กลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปาน
	ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย
ที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร
บุญชม ศรีสะอาด (2554: 103)

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนดิบแต่ละตัว

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ
 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
 จำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ร่างการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมี
 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
 และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ
 จาก (2544 : 16), สมิต สัชฌุกร (2547 : 45), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 26), กัญญา เจริญ
 ถ้อย (2553 : 8), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553 : 2-4), พรศรี อุชิ (2555 : 5)
 ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะได้ 4 องค์ประกอบ 33 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย
 องค์ประกอบที่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ
 องค์ประกอบที่ 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ และ องค์ประกอบที่ 4) ด้านการประเมินและติดตาม
 ผลการนิเทศ ดังนี้

1. ด้านการเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้
 - 1.1 การประชุมวางแผน
 - 1.2 การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ

- 1.3 การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย
- 1.4 การกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ
- 1.5 การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ
- 1.6 การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ
- 1.7 การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ
- 1.8 การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้
 - 2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.2 การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.3 การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ
 - 2.4 การจัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน
 - 2.5 การกำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.6 การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 2.7 การสร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน
 - 2.8 การเลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน
3. การปฏิบัติการสอนแนะ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้
 - 3.1 การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง
 - 3.2 การดำเนินการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้
 - 3.3 การกำกับติดตาม
 - 3.4 กำหนดกิจกรรม
 - 3.5 การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศ
 - 3.6 ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง
 - 3.7 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 3.8 ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้

- 4.1 การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน
- 4.2 การสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ
- 4.3 การติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน
- 4.4 การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ
- 4.5 การประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
- 4.6 การสรุปผลการดำเนินการ
- 4.7 การรายงานผลการประเมิน
- 4.8 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา
- 4.9 การประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบสอน

แนะ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยจัดสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ
แบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จาก
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงานใน
สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน
313 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้คืน จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 98.40
แสดงในตาราง 6 ถึงตาราง 11

พหุ ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด

ตาราง 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ดังนี้

ที่	ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน 308 คน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	88	28.12
	1.2 หญิง	220	70.29
2	ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	40	12.78
	2.2 ครู	268	85.62
3	ประสบการณ์การทำงาน		
	3.1 น้อยกว่า 1 ปี	8	2.56
	3.2 1-5 ปี	35	11.18
	3.3 6-10 ปี	36	11.50
	3.4 11-15 ปี	73	23.32
	3.5 16-20 ปี	84	26.84
	3.6 21 ปีขึ้นไป	72	23.00
4	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
	4.1 ขนาดเล็ก (นร. 1-120 คน)	103	32.91
	4.2 ขนาดกลาง (นร. 121- 299 คน)	158	50.48
	4.3 ขนาดใหญ่ (นร. 300 คนขึ้นไป)	47	15.02

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 73.82) ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา 40 คน (ร้อยละ 12.78) ครู 260 คน (ร้อยละ 83.07) ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี 84 คน (ร้อยละ 26.84) โรงเรียนขนาดเล็ก 103 คน (ร้อยละ 32.91) ขนาดกลาง 158 คน (ร้อยละ 50.48) และโรงเรียนขนาดใหญ่ 47 คน (ร้อยละ 15.02)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ด้านที่	องค์ประกอบของ การนิเทศแบบสอนแนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
1	ด้านการเตรียมการ นิเทศ	2.55	0.50	ปานกลาง	4.54	0.60	มากที่สุด
2	ด้านการวางแผนการ นิเทศ	2.51	0.58	ปานกลาง	4.45	0.64	มาก
3	ด้านการปฏิบัติการสอน แนนะ	2.57	0.53	ปานกลาง	4.48	0.69	มาก
4	ด้านการติดตามและ ประเมินผลการนิเทศ	2.53	0.63	ปานกลาง	4.43	0.67	มาก
	โดยรวม	2.54	0.56	ปานกลาง	4.48	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันองค์ประกอบการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (\bar{X} = 2.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ (\bar{X} = 2.57) ด้านการ เตรียมการนิเทศ (\bar{X} = 2.55) และด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ (\bar{X} = 2.53) ส่วนสภาพที่ พึงประสงค์องค์ประกอบการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเตรียมการนิเทศ (\bar{X} = 4.54) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ (\bar{X} = 4.48) และด้าน การวางแผนการนิเทศ (\bar{X} = 4.45)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้
การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมการนิเทศ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการเตรียมการ นิเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
1	การประชุมวางแผน	2.65	0.49	ปานกลาง	4.66	0.51	มากที่สุด
2	การกำหนดโครงสร้างในการ นิเทศแบบสอนแนะ	2.49	0.50	น้อย	4.55	0.65	มากที่สุด
3	การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย	2.50	0.51	น้อย	4.52	0.64	มากที่สุด
4	การกำหนดโครงการ/กิจกรรม การนิเทศแบบสอนแนะ	2.58	0.50	ปานกลาง	4.49	0.62	มาก
5	การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือ เป้าหมาย ปฏิทินการ ปฏิบัติงาน ตารางการ ดำเนินงานในการนิเทศแบบ สอนแนะ	2.45	0.52	น้อย	4.37	0.72	มาก
6	การจัดทำแผนงาน/โครงการ นิเทศแบบสอนแนะ	2.54	0.52	ปานกลาง	4.43	0.65	มาก
7	การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบ สอนแนะ	2.66	0.49	ปานกลาง	4.65	0.49	มากที่สุด
8	การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ใน การนิเทศแบบสอนแนะ	2.56	0.50	ปานกลาง	4.64	0.55	มากที่สุด
	โดยรวม	2.55	0.50	ปานกลาง	4.54	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการเตรียมการ
นิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปาน
กลางและระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดทำคู่มือการนิเทศ

แบบสอนแนะ (\bar{X} = 2.66) การประชุมวางแผน (\bar{X} = 2.65) และการกำหนดโครงการ/กิจกรรมการ
 นิเทศแบบสอนแนะ (\bar{X} = 2.58) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการ
 เตรียมการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
 ระดับระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประชุม
 วางแผน (\bar{X} = 4.66) การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ (\bar{X} = 4.65) การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก
 เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ (\bar{X} = 4.64)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้
 การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนการ นิเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
9	การแต่งตั้งคณะกรรมการการ นิเทศแบบสอนแนะ	2.59	0.59	ปานกลาง	4.52	0.52	มากที่สุด
10	การประชุมชี้แจงบทบาท หน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการ นิเทศแบบสอนแนะ	2.51	0.63	ปานกลาง	4.37	0.66	มาก
11	การให้ความรู้ความเข้าใจใน ขั้นตอนการแนะนำ	2.56	0.57	ปานกลาง	4.54	0.66	มากที่สุด
12	การจัดให้มีการนำข้อมูลใน การศึกษาสภาพปัจจุบัน	2.45	0.61	น้อย	4.39	0.61	มาก
13	การกำหนดกิจกรรม/วิธีการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ความต้องการในการนิเทศ แบบสอนแนะ	2.44	0.59	น้อย	4.22	0.69	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนการ นิเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
14	การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายใน การดำเนินการนิเทศแบบสอน แนะ	2.55	0.55	ปานกลาง	4.44	0.66	มาก
15	การสร้างสื่อให้เหมาะสมกับ ความต้องการของโรงเรียน	2.50	0.57	น้อย	4.62	0.58	มากที่สุด
16	การเลือกกิจกรรมหรือ เครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครูและ บริบทของโรงเรียน	2.49	0.53	น้อย	4.48	0.74	มาก
โดยรวม		2.51	0.58	ปานกลาง	4.45	0.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ (\bar{X} = 2.59) การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ (\bar{X} = 2.56) และการให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ (\bar{X} = 2.55) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน (\bar{X} = 4.62) การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ (\bar{X} = 4.54) และการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ (\bar{X} = 4.52)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้
การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติการ สอนแนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
17	การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง	2.50	0.65	น้อย	4.49	0.69	มาก
18	การดำเนินงานการนิเทศตาม แผนงานและโครงการที่ กำหนดไว้	2.51	0.53	ปานกลาง	4.52	0.67	มากที่สุด
19	การกำกับติดตาม	2.63	0.52	ปานกลาง	4.50	0.66	มาก
20	การกำหนดกิจกรรม	2.65	0.52	ปานกลาง	4.54	0.63	มากที่สุด
21	การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงาน นิเทศ	2.49	0.51	น้อย	4.41	0.71	มาก
22	การสาธิตให้ครูดูก่อนการลง มือปฏิบัติจริง	2.62	0.52	ปานกลาง	4.51	0.64	มากที่สุด
23	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มี การร่วมกันวิเคราะห์ และ สะท้อนความคิดและการ ปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ	2.68	0.47	ปานกลาง	4.44	0.80	มาก
24	ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ	2.46	0.51	น้อย	4.47	0.68	มาก
	โดยรวม	2.57	0.53	ปานกลาง	4.48	0.69	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติการ
สอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลางและระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้นิเทศและผู้รับการ
นิเทศได้มีการร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ

(\bar{X} = 2.68) การกำหนดกิจกรรม (\bar{X} = 2.65) และการกำกับติดตาม (\bar{X} = 2.63) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดกิจกรรม (\bar{X} = 4.54) การดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ (\bar{X} = 4.52) การสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง (\bar{X} = 4.51)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความคิดเห็น
25	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน	2.55	0.67	ปานกลาง	4.52	0.53	มากที่สุด
26	การสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ	2.48	0.66	น้อย	4.51	0.58	มากที่สุด
27	การติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน	2.54	0.65	ปานกลาง	4.43	0.71	มาก
28	การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ	2.51	0.65	ปานกลาง	4.41	0.62	มาก
29	การประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	2.52	0.65	ปานกลาง	4.29	0.69	มาก
30	การสรุปผลการดำเนินการ	2.47	0.69	น้อย	4.34	0.70	มาก
31	การรายงานผลการประเมิน	2.51	0.66	ปานกลาง	4.50	0.70	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการติดตามและ ประเมินผลการนิเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
32	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปัน ความรักกันตลอดเวลา	2.46	0.62	น้อย	4.55	0.78	มากที่สุด
33	การประเมินความเหมาะสม ของขั้นตอนการดำเนินการ นิเทศแบบสอนแนะ	2.74	0.47	ปานกลาง	4.32	0.73	มาก
โดยรวม		2.53	0.63	ปานกลาง	4.43	0.67	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน (\bar{X} = 2.55) การติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน (\bar{X} = 2.54) และการประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 2.52) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรักกันตลอดเวลา (\bar{X} = 4.55) การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน (\bar{X} = 4.52) การสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ (\bar{X} = 4.51)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แสดงดังตาราง 12 ถึง ตาราง 16

ตาราง 12 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์ประกอบการนิเทศแบบสอน
แนะ และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้าน ที่	องค์ประกอบ การนิเทศแบบสอนแนะ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	ด้านการเตรียมการนิเทศ	4.54	2.55	0.780	1
2	ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.45	2.51	0.773	2
3	การปฏิบัติการสอนแนะ	4.48	2.57	0.743	4
4	การติดตามและประเมินผลการ นิเทศ	4.43	2.53	0.751	3

จากตาราง 12 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์ประกอบการนิเทศแบบสอนแนะ และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ และ 4) การปฏิบัติการสอนแนะ นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเป็นประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อเก็บข้อมูลในการร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ต่อไป



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

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	การประชุมวางแผน	4.66	2.65	0.758	5
2	การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ	4.55	2.49	0.827	1
3	การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย	4.52	2.50	0.808	3
4	การกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ	4.49	2.58	0.740	8
5	การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ	4.37	2.45	0.784	4
6	การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ	4.43	2.54	0.744	7
7	การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ	4.65	2.66	0.748	6
8	การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ	4.64	2.56	0.813	2

จากตาราง 13 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ 2) การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ 3) การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย 4) การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ 5) การประชุมวางแผน 6) การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ 7) การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ และ 8) การกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ

ตาราง 14 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบสอนแนะ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบสอนแนะ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
9	การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ	4.52	2.59	0.745	5
10	การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ	4.37	2.51	0.742	6
11	การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ	4.54	2.56	0.773	4
12	การจัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน	4.39	2.45	0.792	3
13	การกำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ	4.22	2.44	0.730	8
14	การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ	4.44	2.55	0.741	7
15	การสร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน	4.62	2.50	0.848	1
16	การเลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน	4.48	2.49	0.799	2

จากตาราง 14 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน 2) การ

เลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน 3) การจัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน 4) การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ 5) การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ 6) การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ 7) การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ และ 8) การกำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ

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

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
17	การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง	4.49	2.50	0.796	3
18	การดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้	4.52	2.51	0.801	2
19	การกำกับติดตาม	4.50	2.63	0.711	7
20	การกำหนดกิจกรรม	4.54	2.65	0.713	6
21	การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศ	4.41	2.49	0.771	4
22	ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติ	4.51	2.62	0.721	5
23	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิด และการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ	4.44	2.68	0.657	8
24	ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ	4.47	2.46	0.817	1

จากตาราง 15 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ 2) การ

ดำเนินการงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ 3) การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง 4) การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศ 5) ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติ 6) การกำหนดกิจกรรม 7) การกำกับติดตาม และ 8) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการณ์นิเทศแบบสอนแนะ

ตาราง 16 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการประเมินผลการนิเทศแบบสอนแนะ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลการนิเทศแบบสอนแนะ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
25	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน	4.52	2.55	0.773	4
26	การสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ	4.51	2.48	0.819	2
27	การติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน	4.43	2.54	0.744	7
28	การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ	4.41	2.51	0.756	6
29	การประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.29	2.52	0.702	8
30	การสรุปผลการดำเนินการ	4.34	2.47	0.757	5
31	การรายงานผลการประเมิน	4.50	2.51	0.793	3
32	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา	4.55	2.46	0.850	1
33	การประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ	4.32	2.74	0.577	9

จากตาราง 16 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการประเมินผลการนิเทศแบบสอนแนะ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา 2) การสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะ ๆ 3) การรายงานผลการประเมิน 4) การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน 5) การสรุปผลการดำเนินการ 6) การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง 7) การติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน 8) การประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และ 9) การประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้ในสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา Best Practice จำนวน 2 กรณี เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศแบบสอนแนะ จำนวน 2 โรงเรียน ๆ 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนอนุบาลโพหนอง เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 2) โรงเรียนอนุบาลเสลภูมิ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ มาเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และผู้วิจัยขอเสนอผลการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเตรียมการนิเทศ

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศแบบสอนแนะ และบุคคลที่ได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานนิเทศสำหรับโรงเรียน ด้านการเตรียมการนิเทศ ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1.1 โรงเรียนอนุบาลโพหนอง เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

“ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ความจำเป็น และสนับสนุนให้มีกรนิเทศอย่างเข้มแข็ง โดยสนับสนุนทั้งด้านนโยบาย ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ และเวลา”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“การนิเทศจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสถานศึกษาควรมียุทธวิธีในการกระตุ้นให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อการจัดการเรียนและส่งผลที่ดีต่อผู้เรียนและการดำเนินงานการนิเทศต้องเกิดขึ้นด้วยสมัครใจและความพึงพอใจของทุกฝ่าย”

(ครู, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“ต้องมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการนิเทศในโครงสร้างการบริหารงาน และชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบร่วมกัน”

(ครู, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

1.2 โรงเรียนอนุบาลเสลภูมิ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

“สถานศึกษาต้องมีการวางแผนการนิเทศ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ ให้ชัดเจน มีคู่มือการนิเทศให้กับบุคลากรครูได้ศึกษา และทำความเข้าใจในเบื้องต้น และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“ควรมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ”

(ครู, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาร่วมกันสร้างและออกแบบเครื่องมือที่ทำการนิเทศฯ กำกับติดตามการนิเทศฯ โดยบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องจะเป็นทั้งผู้นิเทศฯ และเป็นผู้ถูกนิเทศฯ ในเวลาเดียวกัน”

(ครู, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

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

2. ด้านการวางแผนการนิเทศ

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศ และบุคคลที่ได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1.1 โรงเรียนอนุบาลโพนทอง เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

“การสร้าง ความสบายใจ ไม่เครียดขณะให้การชี้แนะกับผู้รับการนิเทศ และให้
ความรู้ด้านการนิเทศแบบสอนแนะแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานและผู้รับการนิเทศได้อย่าง
มีประสิทธิภาพโดยอาศัยทักษะที่จำเป็น สร้างความไว้วางใจ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้เกิดความ
มั่นใจ และชื่นชมความสำเร็จ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาต้องมีการประชุมคณะกรรมการ และผู้รับบริการนิเทศเพื่อสร้าง
องค์ความรู้และเตรียมความพร้อมในการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามกระบวนการพัฒนาของ
ขั้นตอนการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และกำหนดหน้าที่ให้กับผู้นิเทศ”

(ครู, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“ต้องมีการสังเกตความรู้ความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ เช่น สังเกตจากการ
สอน การตรวจสอบผลงานของนักเรียน หรือจากแผนการสอนเพื่อจะได้หาวิธีการชี้แนะที่เหมาะสม”

(ครู, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

1.2 โรงเรียนอนุบาลเสลภูมิ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

“การนิเทศแบบสอนแนะจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้นอีกขั้นตอนหนึ่งที่ขาด
ไม่ได้ก็คือครูที่ทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น และครูผู้สอนตามรายวิชาที่กำหนดจะต้องมีการประสานงาน
ร่วมกันในการจัดการศึกษาซึ่งการนิเทศไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“การเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศจากหน่วยงานอื่น ๆ มาให้ความรู้ และใน
การปฏิบัติงานนิเทศแบบสอนแนะนั้น นอกจากผู้บริหารต้องให้ความสำคัญก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ
ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจ ไม่สร้างความไม่กดดันให้กับผู้รับการนิเทศ ให้ความเป็นกัลยามิตรเพื่อให้
ผู้รับการนิเทศไม่ได้ถูกมองว่ามานิเทศเพื่อการจับผิดแต่อย่างไร ให้เชื่อว่ามานิเทศร่วมกันเพื่อให้คำ
ชี้แนะ ให้คำปรึกษาเมื่อพบประเด็นหรือปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ดำเนินการนิเทศ”

(ครู, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“ก่อนที่จะดำเนินการนิเทศ ครูจะต้องได้รับการประเมินก่อนเป็นลำดับแรก
เพื่อรายงานข้อมูลต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและเมื่อเริ่มการปฏิบัติการ
นิเทศเสร็จสิ้น คณะกรรมการประเมินจะใช้วิธีการประเมินซึ่งกันและกันได้”

(ครู, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

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

3. ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศแบบสอนแนะ ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และบุคคลที่ได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา การปฏิบัติการสอนแนะ ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1.1 โรงเรียนอนุบาลโพนทอง เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

“การปฏิบัติการนิเทศได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามปฏิทินที่กำหนดไว้ในแผน และสถานศึกษามีรูปแบบการนิเทศที่หลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับสภาพบริบทการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรหาวิธีการนิเทศที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการนิเทศที่หลากหลายเช่นกัน และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับครูทุกคนได้ทราบอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“การนิเทศแบบสอนแนะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้บริหารตามปฏิทินที่กำหนดไว้ในแผน หากมีการเปลี่ยนแปลงวันเวลาในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะเนื่องจากมีภารกิจเร่งด่วนก็สามารถยืดหยุ่นได้ แต่ควรจะเร่งปฏิบัติทันที”

(ครู, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“ควรมีการตรวจสอบความพร้อมและข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ โดยการสังเกตและให้คำแนะนำในขณะที่ชี้แนะกับผู้รับการนิเทศ หากสามารถยกประเด็นหรือตัวอย่างประกอบไปด้วยเพื่อให้เห็นถึงการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นจะทำให้ผู้รับการนิเทศได้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นเป็นสิ่งที่ดีมาก มีการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้นิเทศ สร้างความคุ้นเคยโดยการให้คำชี้แนะจะเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นลักษณะของการปฏิบัติที่รับทราบพร้อมปรับปรุงแก้ไขสนับสนุนการปฏิบัติงาน และพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน”

(ครู, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

1.2 โรงเรียนอนุบาลเสลภูมิ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

“ควรมีการกระตุ้นโดยการใช้คำถามมอย้อนสะท้อนผลการทำงานเพื่อหาจุดที่ควรพัฒนาและเหตุผลที่ต้องพัฒนา คำถามที่ใช้ไม่เป็นคำถามให้จนมุม หรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม แต่ควรเป็นคำถามที่ผู้รับการนิเทศสามารถทบทวนดูว่างานที่ทำไปแล้ว หรือที่ทำอยู่มีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอย่างไร รวมถึงการพัฒนาตนและพัฒนางาน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“การยกตัวอย่างประกอบคำอธิบายอย่างต่อเนื่องและชัดเจนขณะที่ให้คำชี้แนะ หรือสาธิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมในการทำงานปกติของสถานศึกษา และประสานงานสำหรับครั้งต่อไป”

(ครู, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“ต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและ สม่่าเสมอผู้บริหารตามปฏิทินที่กำหนดไว้ในแผน หากมีการเปลี่ยนแปลงวันเวลาในการดำเนินการนิเทศ เนื่องจากมีภารกิจเร่งด่วนก็สามารถยืดหยุ่นได้ แต่ควรจะเร่งปฏิบัติทันที”

(ครู, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ดังนี้ 1) การยกตัวอย่างประกอบคำอธิบายอย่างต่อเนื่องและชัดเจนขณะที่ให้คำชี้แนะ 2) การปฏิบัติการนิเทศได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามปฏิทินที่กำหนดไว้ในแผน

4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศแบบสอนแนะ และบุคคลที่ได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานนิเทศแบบสอนแนะ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1.1 โรงเรียนอนุบาลโพ้นทอง เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

“ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินการประเมินการนิเทศแบบชี้แนะ และเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลการนิเทศแบบสอนแนะ ต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูผู้รับการนิเทศ และการติดตามประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาต้องเลือกวิธีการประเมินผลการนิเทศให้เหมาะสมเพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป”

(ครู, วันที่ 9 เมษายน 2563: การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาต้องมีการสรุปและรายงานผลการนิเทศต่อผู้บังคับบัญชาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เกี่ยวข้องตลอดจนเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบ และมีการทบทวนปรับปรุง นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดอย่างต่อเนื่อง”

(ครู, วันที่ 9 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

1.2 โรงเรียนอนุบาลเสลภูมิ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

“ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูสามารถปฏิบัติการณ์นิเทศแบบสอนแนะได้”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“สถานศึกษาควรนำผลที่ได้จากการประเมินการนิเทศไปวางแผนการดำเนินการในโครงการหรือกิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน โดยมีการมอบหมายบทบาทผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศที่ชัดเจน

(ครู, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“ควรชี้แจงวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินการการนิเทศ และเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลการนิเทศ ต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้รับการนิเทศ และต้องมีการสรุปผลรายงานผลการนิเทศทุกครั้ง”

(ครู, วันที่ 14 เมษายน 2563 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ดังนี้ 1) การสรุปผลและรายงานผลการนิเทศทุกครั้ง 2) การติดตามประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ตอนที่ 2 ร่างการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจาก ระยะเวลาที่ 1 และผลการศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศแบบสอนแนะ นำมาร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หรือการเป็นการนิเทศที่เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู การนิเทศแบบนี้จัดเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งซึ่งจะทำอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นการสื่อสารแบบสองทางทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำการสอนได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การนิเทศแบบนี้จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ซึ่งการสอนงานที่ดีจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อม โดยเป็นความพร้อมของทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครู ให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของดำเนินงานตามแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนประกอบของแนวทาง ประกอบด้วย

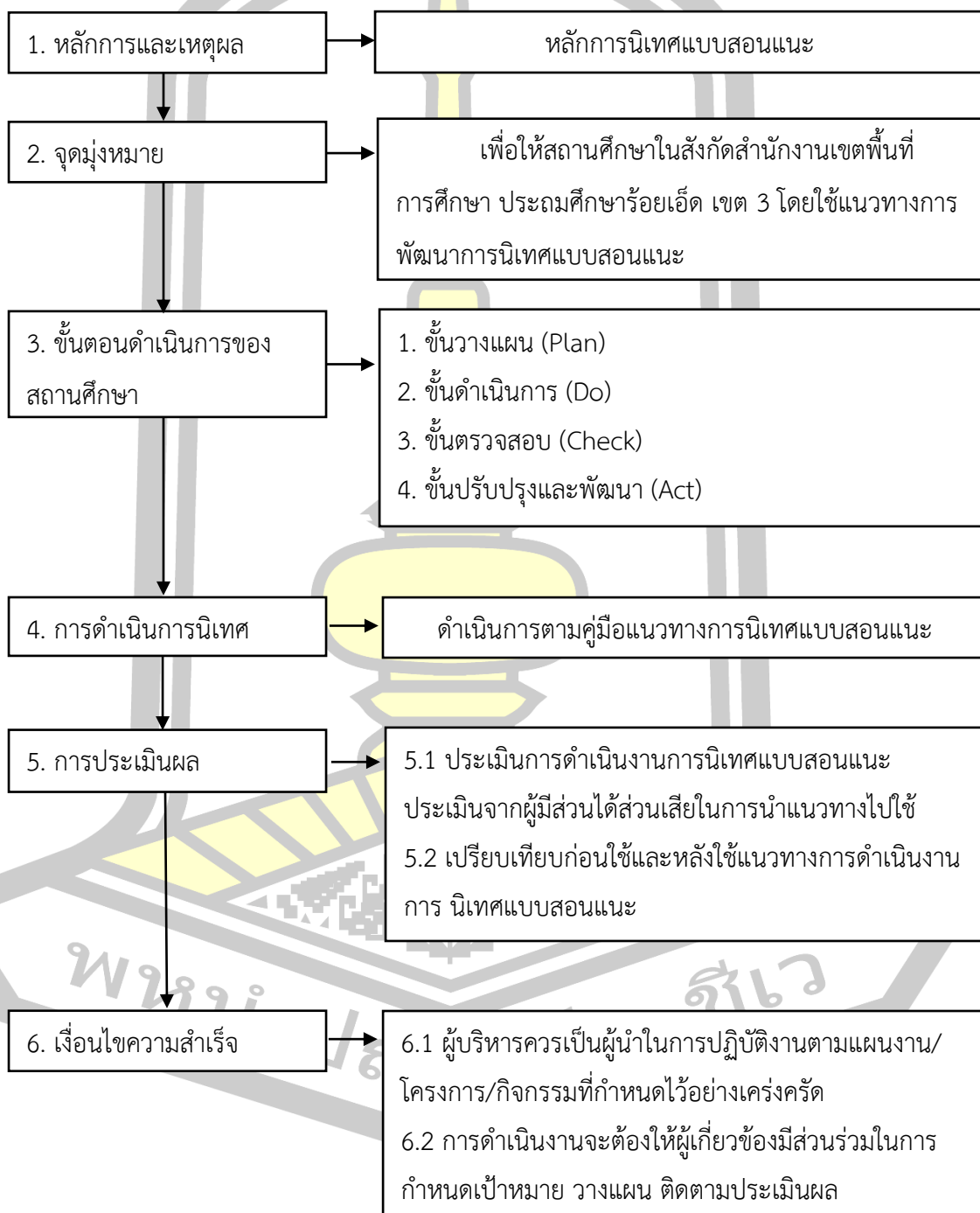
1. หลักการและเหตุผล
2. จุดมุ่งหมาย
3. การดำเนินการ
4. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ
5. การประเมิน
6. เงื่อนไขความสำเร็จ

การใช้แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ให้สถานศึกษาจัดโครงสร้างการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านการนิเทศ เพื่อให้ดำเนินงานมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา
2. ให้คณะกรรมการการนิเทศ เสนอแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตามภารกิจของงานนิเทศภายในสถานศึกษา
3. ดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะตามรายละเอียดในแนวทาง
4. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ

ผู้วิจัยได้นำร่างการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แล้ว นำมาจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ในสภาพจริงในสถานศึกษา ดังนี้



หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมรวมทั้งการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อความทันสมัยในองค์ความรู้และสนองความต้องการของผู้เรียนและยังมีส่วนช่วยดึงดูดให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาเรียนรู้และนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์อย่างรวดเร็วโดยการทำให้ผู้ศึกษาสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาได้ง่ายขึ้น เช่น ระบบการศึกษาออนไลน์ การศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีทางไกลและระบบอินเทอร์เน็ตและอีกหลายวิธีที่จะเข้าถึงระบบการศึกษา ดังนั้นสถาบันการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นอย่างมากมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกสำหรับผู้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรหรือการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอจึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะดึงดูดผู้สนใจศึกษาให้เข้ามาเพื่อพัฒนาคนในหลากหลายสาขาวิชาชีพที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ส่งผลถึงการพัฒนาประเทศโดยภาพรวมให้มีการก้าวทันต่ออารยประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตของเราทุกคน และเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนการทำงานและการสร้างความสำเร็จให้กับชีวิตของเราทุกคน เราจึงปฏิเสธการศึกษาไม่ได้ และส่งผลให้มีการแสวงหาหลักสูตรที่ดีจากสถาบันการศึกษาอย่างจริงจังและเป็นที่ยอมรับว่าจะค้นพบตัวตนได้จากการศึกษาในสาขาหรือหลักสูตรนั้น ๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบและในเชิงเปรียบเทียบเพื่อให้แต่ละประเทศสามารถแข่งขันกัน และเป็นกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมจึงมีความสำคัญอย่างมากกับทุกระบบกลไกการขับเคลื่อนประเทศทั้งระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองเทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าช่วงที่ผ่านมา ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ล้วนส่งผลการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 : 21)

ด้วยความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลทุกสมัยจึงได้พยายามปรับปรุงการจัดการศึกษาของประเทศให้มีความทันสมัยและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ คือ จัดการศึกษาให้สอดคล้องคล่องตัวทันในศตวรรษที่ 21 โดยมีการปฏิรูปการศึกษาอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากประวัติศาสตร์การศึกษาไทยที่มีความพยายามในการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของไทยประสบกับปัญหาอย่างมาก และสั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันด้านต่าง ๆ ของคนไทยบนเวทีระดับโลกด้อยกว่าเกือบทุกประเทศที่เข้าร่วมการแข่งขัน แม้แต่ประเทศที่ตกอยู่ในภาวะสงครามมาอย่างยาวนาน เช่น เวียดนาม ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันโอลิมปิกวิชาการ ประสิทธิภาพการผลิตและรายได้ประชาชาติ ฯลฯ

นอกจากปัญหาทางการศึกษาแล้ว ปัญหาในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบันต่างก็เป็นประเด็นปัญหาซึ่งก่อให้เกิดวิกฤตอย่างรุนแรงไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัญหาทางการศึกษาในด้านอื่น ๆ ถ้าสุครีฐบาลได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2560 เพื่อทำหน้าที่ปฏิรูปการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยให้มีหน้าที่ (1) ศึกษาและเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (2) ศึกษาและเสนอแนะกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ต่อคณะรัฐมนตรี (3) ศึกษาและเสนอแนะแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด (4) ศึกษาและเสนอแนะแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ต่อคณะรัฐมนตรี (5) ร่างกฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู ตามมาตรา 54 วรรคหกของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี (6) เรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นประกอบพิจารณา (7) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่มอบหมาย (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้คณะกรรมการดังกล่าวมีวาระสองปีเว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะมีมติเปลี่ยนแปลงเป็นประการอื่น (ปรเมธี วิมลศิริ, 2560 : 32)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะต้องร่วมปฏิบัติการร่วมกันกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการบริหารการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาจะเป็นการทำงานที่มีขั้นตอน แต่ขาดระบบที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำหรือปรับปรุงพัฒนาให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินงานของตนไปได้ด้วยดี โดยผู้นิเทศควรเอาใจใส่ในการสำรวจตรวจสอบเพื่อดูแลแนะนำการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการทำงานอย่างดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นด้วยเหตุผลคือ

- 1) สภาพสังคมเปลี่ยนไปตามสถานการณ์การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย
- 2) ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา
- 3) การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ
- 4)

การศึกษาต้องต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการ
 นิเทศการศึกษา 5) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ 6) การนิเทศ
 การศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญของงามของครูแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี
 แล้วก็ตาม 7) การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม
 8) การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอและศูนย์อบรมและ
 วิจัยองค์กร NGO นานาชาติ (กิตติศักดิ์ แก้วบุตรี และอัจฉรา กิจเดช, 2561 : 12) ได้กล่าวถึง
 ความสำคัญของการที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เรียกว่า เครื่องมือที่สำคัญคือช่วยแก้ปัญหาของการปรับตัวให้
 เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะงาน ทีมงานใหม่ ทั้งการสอนแนะที่มีจุดเด่นที่พัฒนาทักษะการ
 ปฏิบัติของทีม ส่วนการเป็นพี่เลี้ยงมีจุดเด่นที่พัฒนาคนโดยระบบเปิดด้วยวิธีเขาเอง

การนิเทศแบบสอนแนะเป็นวิธีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพและ
 ประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยมีเป้าหมาย 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การ
 พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน โดย
 การแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานจาก
 ผู้ชำนาญการหรือการเรียนรู้ร่วมกันไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 16,
 สมิต สัจฉกร, 2547 : 45, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548 : 26, กัญญา เจริญถ้อย, 2553 : 8,
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 2-4, พรศรี อุชิ, 2555 : 5) ในปัจจุบันการสอน
 แนะนำเริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายได้มีการนำมาใช้ในวงการธุรกิจ การบริหาร การกีฬาและ
 การศึกษา โดยจัดแบ่งออกเป็นหลายประเภท แต่ละประเภทยังมีรูปแบบเฉพาะตัวที่มีองค์ประกอบที่
 แตกต่างกัน ตัวอย่างรูปแบบการสอนแนะ เช่น การสอนแนะแบบเพื่อน (Peer Coaching) การสอน
 แนะนำ แบบกลุ่ม (Team Coaching) การสอนแนะแบบเน้นที่เนื้อหา (Content-Focused
 Coaching) การสอนแนะแบบผสมผสาน (Blending Coaching) การสอนแนะทางวรรณกรรม
 (Literacy Coaching) การสอนแนะทางการเรียนการสอน (Instructional Coaching) และการสอน
 แนะนำทางปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 200
 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการทดสอบทางการศึกษา
 ปีการศึกษา 2562 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้อาจ
 เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานนิเทศสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรกล่าวคือ
 ปัญหาด้านการเทศ 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ 1) ไม่สามารถนิเทศได้ตามกำหนดเพราะมี
 ข้อจำกัดด้านเวลา 2) ทำได้ไม่สม่ำเสมอไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และ 3) ผู้
 มีหน้าที่นิเทศในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศและขาดความชำนาญในการ

นิเทศ บุคลากร ผู้นิเทศมีน้อย มีภาระงานมาก ซึ่งผู้บริหารและครูได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศไว้ คือจะต้องมีการจัดระบบการนิเทศและกำหนดแผนการนิเทศติดตามให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ทำปฏิทินปฏิบัติงานที่ชัดเจนและดำเนินการตามแผนนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศกำกับ ติดตามผลให้คำปรึกษาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร และได้เสนอแนะให้นำแนวทางการดำเนินการนิเทศที่มีกระบวนการนิเทศชัดเจนและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายมาใช้ เช่น กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศที่มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีระบบขั้นตอนชัดเจน อยู่บนปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ มีการวิเคราะห์ปัญหาและสำรวจความต้องการอย่างถูกต้อง มีการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพการใช้กระบวนการนิเทศในลักษณะที่มีกระบวนการที่ถูกต้องจะเป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียนอย่างแท้จริง และเทคนิคการนิเทศแบบ Coaching มีจุดเด่นคือผู้นิเทศเป็นผู้คอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้นิเทศจะสอนแนะแล้ว ยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การนิเทศแบบ Coaching จะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูตระหนักว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่า มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น โรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำกระบวนการนิเทศไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการนิเทศโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ โรงเรียนจัดกิจกรรมการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบันสำหรับโรงเรียน และไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2562 : 13)

ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบายของการปฏิรูปการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศโดยนำเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching มาใช้เพื่อให้มีความเหมาะสม ที่จะทำให้การดำเนินงานนิเทศภายในสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาและบริบทของสถานศึกษาต่อไป

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้พัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะให้เกิดประสิทธิผล โดยใช้แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ขั้นตอนการดำเนินการของสถานศึกษา

การดำเนินการของสถานศึกษาในการพัฒนาแนวทางการการนิเทศแบบสอนแนะ โดยยึดหลักการบริหารงานแบบ PDCA ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

ขั้นวางแผน (Plan)

1. แต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบ
2. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในทิศทาง นโยบาย และการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
3. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา นำเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ
4. สรุปรวมการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ
5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
6. ประชุมชี้แจงคณะทำงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจทักษะการปฏิบัติงาน

รวมทั้งร่วมกันวางแผนดำเนินการ

ขั้นดำเนินการ (Do)

การดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะตามขั้นตอนและปฏิทินที่กำหนดไว้

ขั้นตรวจสอบ (Check)

1. กำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบ
2. มีแผน/ปฏิทิน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
3. ร่วมตรวจสอบงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ใช้ในการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ

ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act)

1. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. สรุปลงและจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการนิเทศของสถานศึกษาที่สะท้อน

คุณภาพผู้เรียน

3. นำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
4. เผยแพร่รายงานต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมในการทำงานปกติ

ของสถานศึกษา

การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

เมื่อคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตให้นำแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะมาดำเนินการได้แล้ว ผู้รับผิดชอบจึงดำเนินการตามคู่มือ การนำคู่มือไปใช้ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การดำเนินการ หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ
- 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ
- 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ และ
- 4) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ดังนี้

1. ด้านการเตรียมการนิเทศ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 การประชุมวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการร่วมกันศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการการนิเทศแบบสอนแนะ

1.2 การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ โดยจัดให้มีคณะทำงานศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ

1.3 วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อนำไปเป็นจุดพัฒนาโดยให้ทุกคนให้การยอมรับ

1.4 มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปี

1.5 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะแสดงไว้ให้เห็นชัดเจน

1.6 การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะตามลำดับความสำคัญของงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

1.7 การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

1.8 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน

2. ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

2.2 การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ

2.3 การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ ดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะให้ถูกต้องก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ

2.4 จัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาใช้ในการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ

2.5 กำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ

2.6 ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

2.7 สร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียนโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อ

2.8 เลือุกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน

3. การปฏิบัติการสอนแนะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการนิเทศ

3.2 ดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.3 มีการกำกับติดตาม ให้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครู

3.4 กำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการประเมินตนเอง

3.5 การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศให้เหมาะสม

3.6 ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง กระตุ้นให้ครูทำงานด้วยตนเอง ทันท่วงทีได้รับการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะ

3.7 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ

3.8 ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการนิเทศ

4.2 สังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ มีการสอนแนะเพิ่มเติม หากพบว่ายังมีข้อบกพร่องในการทำงาน

4.3 ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน

4.4 การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม ความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ

4.5 ประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ

4.6 การสรุปผลการดำเนินการ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง และเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียน

4.7 รายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียน รายงานการประเมินผลเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน

4.8 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา เกิดทีมผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง

4.9 มีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศและแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผล

การประเมินผล คือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อการตัดสินใจ การปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

1. ประเมินการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ โดยใช้เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำแนวทางไปใช้

2. เปรียบเทียบก่อนใช้และหลังใช้แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ

เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จ คือ การดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้นหรือเทียบเท่ามาตรฐานสากล การดำเนินงานควรเพิ่มจุดเน้น ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรทุกคน/ทุกฝ่าย ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผลพัฒนา ปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

ตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันประเมินการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยนำแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
		\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล
1	หลักการและเหตุผล	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
2	จุดมุ่งหมาย	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3	ขั้นตอนดำเนินการของสถานศึกษา	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
	3.1. ขั้นวางแผน (Plan)	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	3.2. ขั้นดำเนินการ (Do)	4.57	0.53	มากที่สุด	4.29	0.49	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	3.3 ขั้นตรวจสอบ (Check)	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	3.4 ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act)	4.29	0.49	มาก	4.14	0.38	มาก
4	การดำเนินการนิเทศ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
	4.1 ด้านการเตรียมการนิเทศ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	4.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด
	4.3 การปฏิบัติการสอนแนะ	4.43	0.53	มาก	4.29	0.49	มาก
	4.4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.14	0.38	มาก
5	การประเมินผล	4.43	0.53	มาก	4.14	0.38	มาก
6	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
	โดยรวม	4.54	0.52	มากที่สุด	4.40	0.49	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$), (S.D = 0.52) และผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทาง พบว่า มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$), (S.D = 0.49) สามารถนำแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ได้

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสม ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นของร่าง
แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มาวิเคราะห์ข้อมูลและปรับปรุงตามคำแนะนำ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจให้คำแนะนำ จัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แนวทางฉบับสมบูรณ์
รายละเอียดตามภาคผนวก แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษได้ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ (\bar{X} = 2.57) ด้านการเตรียมการนิเทศ (\bar{X} = 2.55) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ (\bar{X} = 2.53) และด้านการวางแผนการนิเทศ (\bar{X} = 2.51)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเตรียมการนิเทศ (\bar{X} = 4.54) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ (\bar{X} = 4.48) ด้านการวางแผนการนิเทศ (\bar{X} = 4.45) และด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ (\bar{X} = 4.43)

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า มีความต้องการโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ ($PNI_{modified} = 0.780$) 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ ($PNI_{modified} = 0.773$) 3) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ($PNI_{modified} = 0.751$) และ 4) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ($PNI_{modified} = 0.743$)

2. การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีส่วนประกอบของแนวทาง ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) ขั้นตอนดำเนินการของสถานศึกษา 4) การดำเนินการนิเทศ 5) การประเมินผล 6) เงื่อนไขความสำเร็จ การดำเนินการของแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะจากกระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 16), สมิต สัจฉกร (2547 : 45), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 26), กัญญา เจริญถ้อย (2553 : 8), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2-4), พรศรี อุชิ (2555 : 5) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 33 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 4) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยสภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า มีความ

ต้องการโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ 4) การปฏิบัติการสอนแนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มนภา ล้ำจุมจัง (2559 : 110) ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศแบบชี้แนะ การสร้างความรู้ความ เข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะ การปฏิบัติการนิเทศภายในแบบชี้แนะ และการประเมินผลการนิเทศ ภายในแบบชี้แนะ 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมากที่สุด สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560 : 121) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การ สร้างองค์ความรู้ 2) การสร้างทีมงาน 3) การมีองค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ 4) การจัดทำข้อมูล และสารสนเทศของสถานศึกษา 5) การวางแผนและเครื่องมือการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การ ดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การให้ ผู้รับการนิเทศประเมินการทำงานของตนเอง และ 3) การต่อยอดประสบการณ์ และ องค์ประกอบที่ 3 การสรุปผลการนิเทศแบบสอนแนะ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การประเมิน และสรุปผลการ นิเทศแบบสอนแนะ และ 2) การวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศแบบสอนแนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ บุญปรุง (2560 : 96) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 2) สภาพ ปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบ สอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีส่วนประกอบของแนวทาง ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล

2) จุดมุ่งหมาย 3) ขั้นตอนดำเนินการของสถานศึกษา 4) การดำเนินการนิเทศ 5) การประเมินผล 6) เงื่อนไขความสำเร็จ การดำเนินการของแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 33 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 4) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้เกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางการพัฒนาเป็นชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กรหรือรูปแบบในการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มนภา ล้ำจุมจิง (2559 : 110) การศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศแบบชี้แนะควรศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ประชุมชี้แจง แต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะ ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ปฏิบัติการนิเทศเป็นทีม มีสร้างบรรยากาศที่ดี สังเกตการ รับรู้และทดสอบความเข้าใจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความรู้และปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบความพร้อมและข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ เลือกเครื่องมือให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ สาธิตพร้อม ยกตัวอย่างประกอบขณะที่ชี้แนะ และ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศแบบชี้แนะควรชี้แจง ขั้นตอนการประเมินให้คำปรึกษาหรือจัดให้มีพี่เลี้ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำผลมาปรับปรุงพัฒนางานติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมสรุปและรายงานผลการประเมินคู่มือการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560 : 121) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ บุญบุรุษ (2560 : 96) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ ประกอบด้วยด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะ มี 5 แนวทางด้าน การดำเนินการสอนแนะ มี 3 แนวทางด้าน การลงมือปฏิบัติงานตามการสอนแนะ มี 3 แนวทาง และด้านการตรวจสอบและประเมินผลการสอนแนะ มี 5 แนวทาง ผลการประเมินแนวทาง พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ควรมีการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

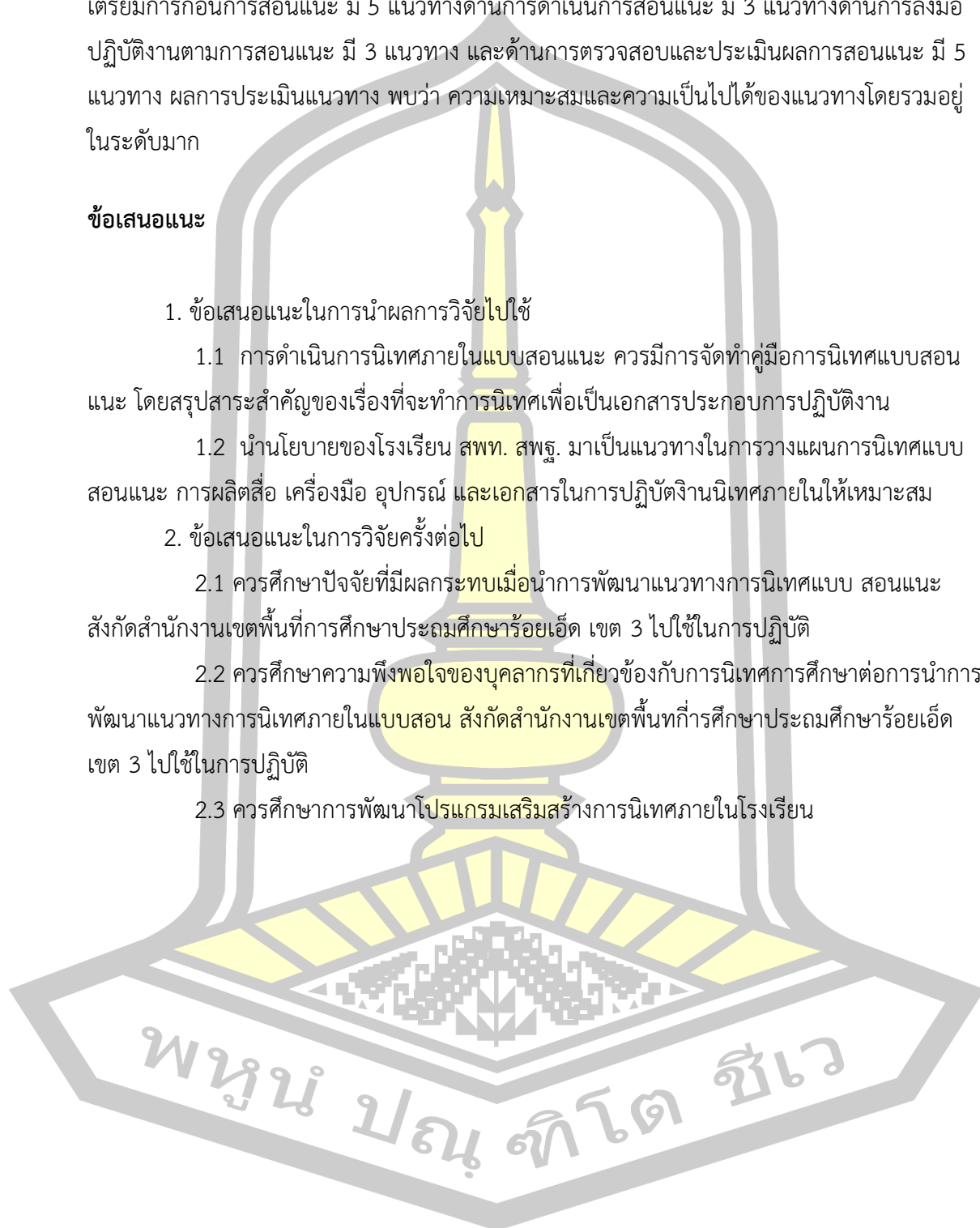
1.2 นำนโยบายของโรงเรียน สพท. สพฐ. มาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายในให้เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบเมื่อนำการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบ สอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ในการปฏิบัติ

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาต่อการนำการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ในการปฏิบัติ

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

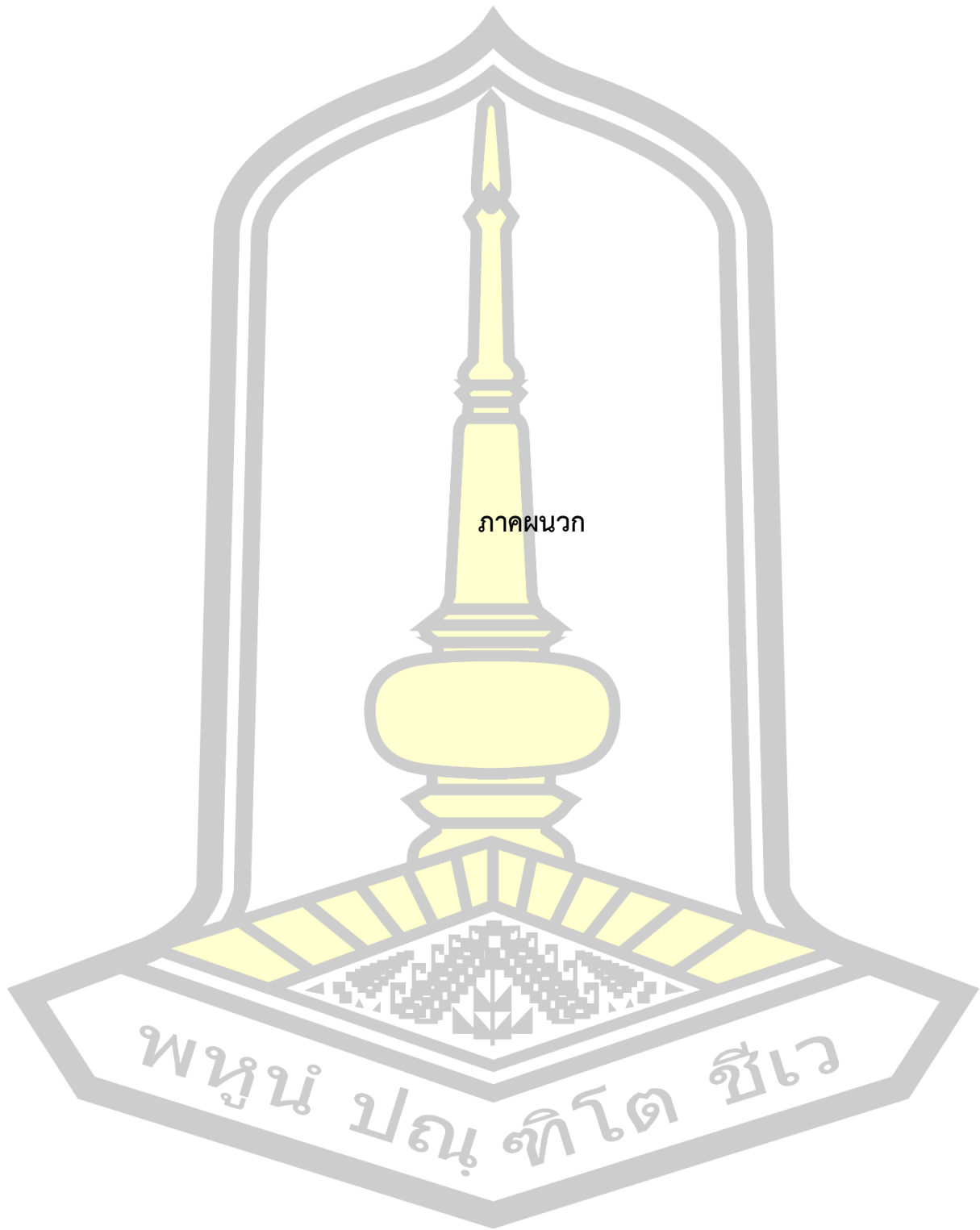
- กนกกร ฉัตรศิริฤเลิศ. (2546). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในกรุงเทพมหานครที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการนิเทศช่วยสถานศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ครูสภาลาดพร้าว.
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ธารอักษรการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). การนิเทศเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- . (2553). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กันยา เจริญถ้อย. (2553). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กิตติ บุญปรุง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติกร คัมภีร์ปรีชา. (2557). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบผสมผสานการเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะทางปัญญาโดยใช้กลุ่ม สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.
- กิตติศักดิ์ แก้วบุตรดี และอัจฉรา กิจเดช. (2561). QR CODE ในประเทศไทยและการประยุกต์ใช้ภายในโรงพยาบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0. Mahidol R2R e-Journal, 5(2), 51-59, กรกฎาคม-ธันวาคม.
- แจ่มนภา ล้ำจุมจัง. (2559). แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขสิทธิ์บัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาวี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2536). การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนปัทมาณี. ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เขาวนีย์ สายสุดใจ. (2557). ชุดนิเทศการดำเนินงานโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มาตรฐาน Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). การพัฒนา 10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: Think Beyond.
- ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธรินธร นามวรรณ. (2549). หลักการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีรียาสาส์น.
- . (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีรียาสาส์น.
- ปรเมธี วิมลศิริ. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรศรี อุชิ. (2555). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา ชวงษ์. (2546). Coaching. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 22(4), 19-22.

- วรรณิภา ไชยมาตย์. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ปรินญา
 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: อาร์ตกราฟฟิค.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน: Supervision of Instruction. พิมพ์ครั้งที่ 7.
 นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). Teacher Watch. นครปฐม:
 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สมิต สัจฉกร. (2547). เทคนิคการสอนงาน. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สันติ อุดคำ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบ
 และการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
 ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปี
 งบประมาณ 2562. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา
 อย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2545). การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2543). การเสริมสร้างประสิทธิภาพเพื่อการ
 พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching). กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2556). เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียน
 การสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการ
 อาชีวศึกษา.

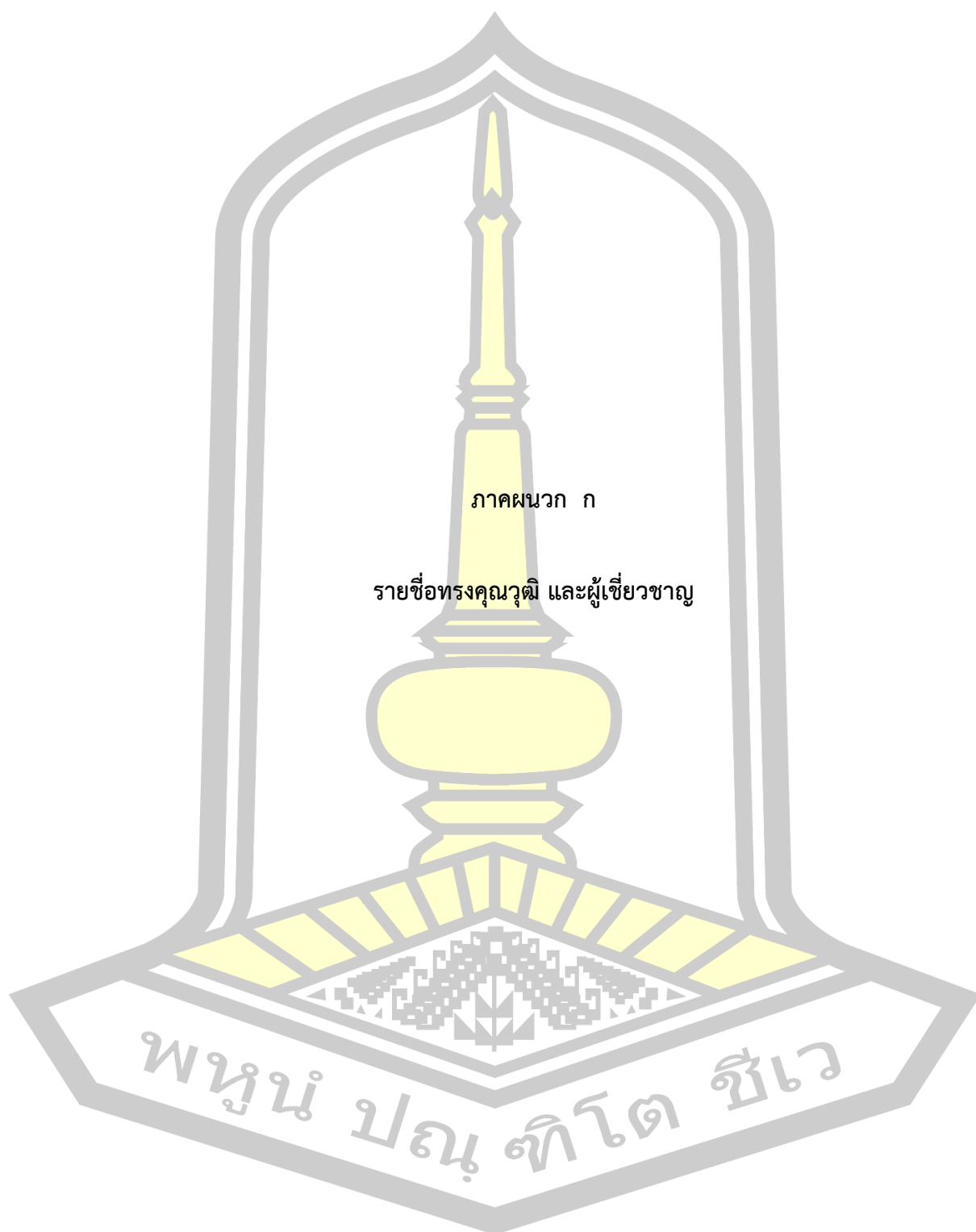
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน : การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีน.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2545). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธาณี เขต 1. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. วารสารวิชาการ. 5(8), 25-31.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อเนก ส่งแสง. (2540). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2549). นิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). Competency Dictionary. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). สอนงานอย่างไรให้ได้งาน(Coaching). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เซ็นเตอร์.
- อิสริยาภรณ์ โชคแสน. (2561). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- Alkrdem, M. (2011). School-Based Instructional Supervision in Saudi Arabian Public Secondary Schools. Dissertation Abstracts International. 70(99) : 3836-A.
- Beach, D.M. and J. Reinhartz. (2000). Supervision Leadership : Focus on Instruction. Boston: Allyn and Bacon.
- Burton, W.H. and L.J. Bruckner. (1995). Supervisor Instruction : A Developmental Process. New York: McGraw-Hill Book.
- Carroll, M. and C. Gilbert. (2011). On Being a Supervisee. Victoria: PsychOz Publications.
- Gottesman, B. (2000). Peer Coaching for Educators. Lanhan: The Scarecrow.

- Grant, A.M. (2012). Australian Coaches' Views On Coaching Supervision: A Study With Implications For Australian Coach Education, Training And Practice. *International Journal Of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 10(2) : 17-33.
- Halloran, J. and L.F. George. (1986). *Supervision : The Art of Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Harris, B.M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Hawkins, P. (2010). *Coaching Supervision*. London: Sage.
- Knighth, J. (2004). Instructional Coaches Make Progress Through Partnership : Intensive Support Can Improve Teaching. *Journal of Staff Development*. 25(2) : 32-37.
- MemduhođLu, H. B. (2012). The Issue of Education Supervision in Turkey in the Views of Teachers, Administrators, Supervisors and Lecturers. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 12(1) : 149-156.
- Mink, O.G., K.O.Owen, and B.P. Mink. (1993). *Developing High-Performance People : The Art of Coaching*. Reading Massachusetts: Addison-Wesley.
- Oliva, P.F. and G.E. Pawlas. (2001). *Supervision for Today's Schools*. New York: John Wiley & Son.
- Paisley, P. (2006). *Towards a Theory of Supervision for Executive Coaching : An Integral Vision*. London: Middlesex University.
- Ronnestad, M. H. and T.M. Skovholt. (1993). Supervision of Beginning and Advanced Graduate Students of Counseling and Psychotherapy. *Journal of Counseling and Development*. 7(1) : 396-405.
- Veloo, A., M.M.A, Komuji, and R.Khalid. (2013). The Effects of Clinical Supervision on the Teaching Performance of Secondary School Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 93 : 35-39.
- Wiles, L.K. (1967). *Supervision for Better Schools*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yavuz, M. (2010). Effectiveness of Supervisions Conducted by Primary Education Supervisors According to School Principals. *Evaluations*. 103 : 371-378.



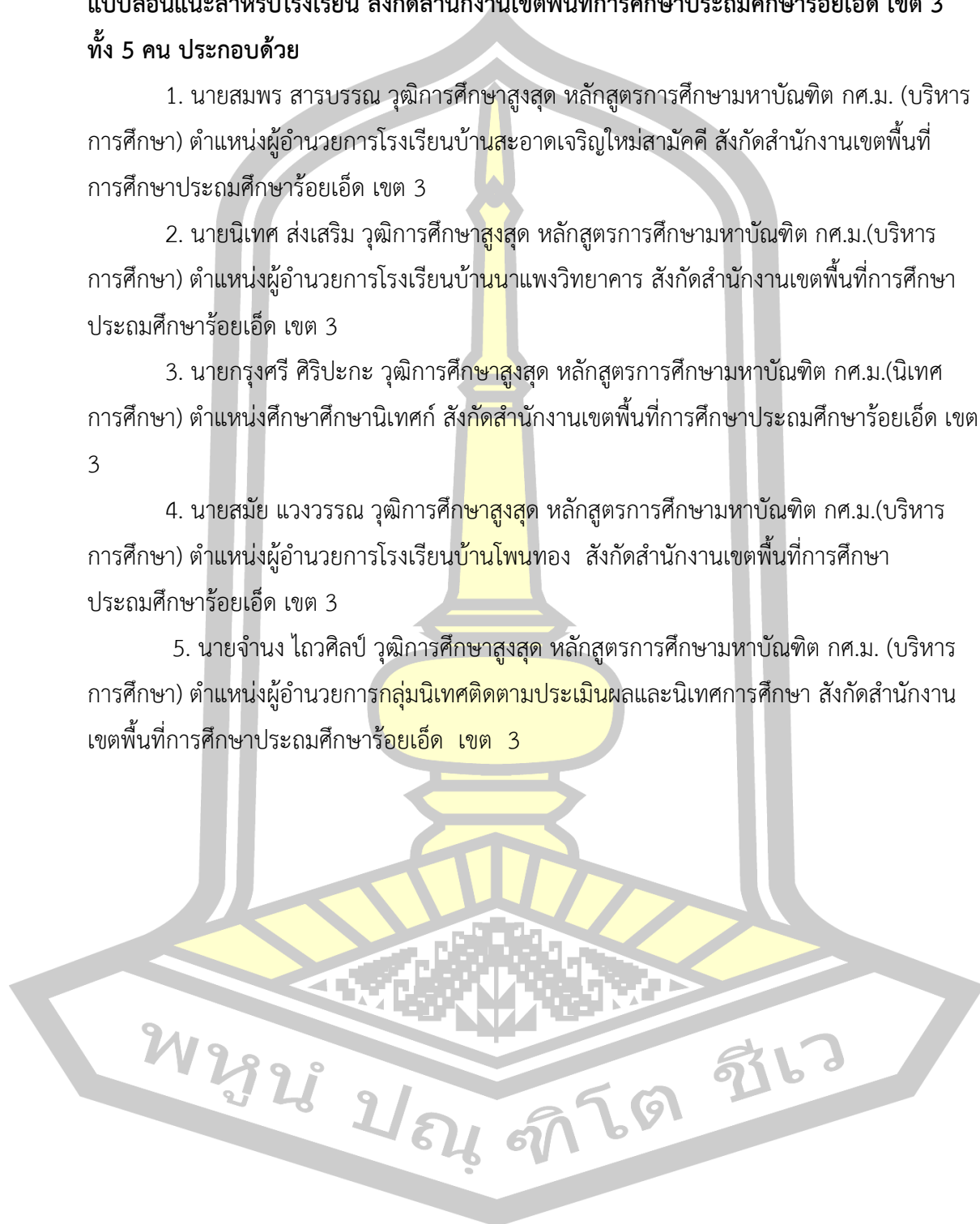
ภาคผนวก

พหุ ประจักษ์ ชาติ ชัยเว



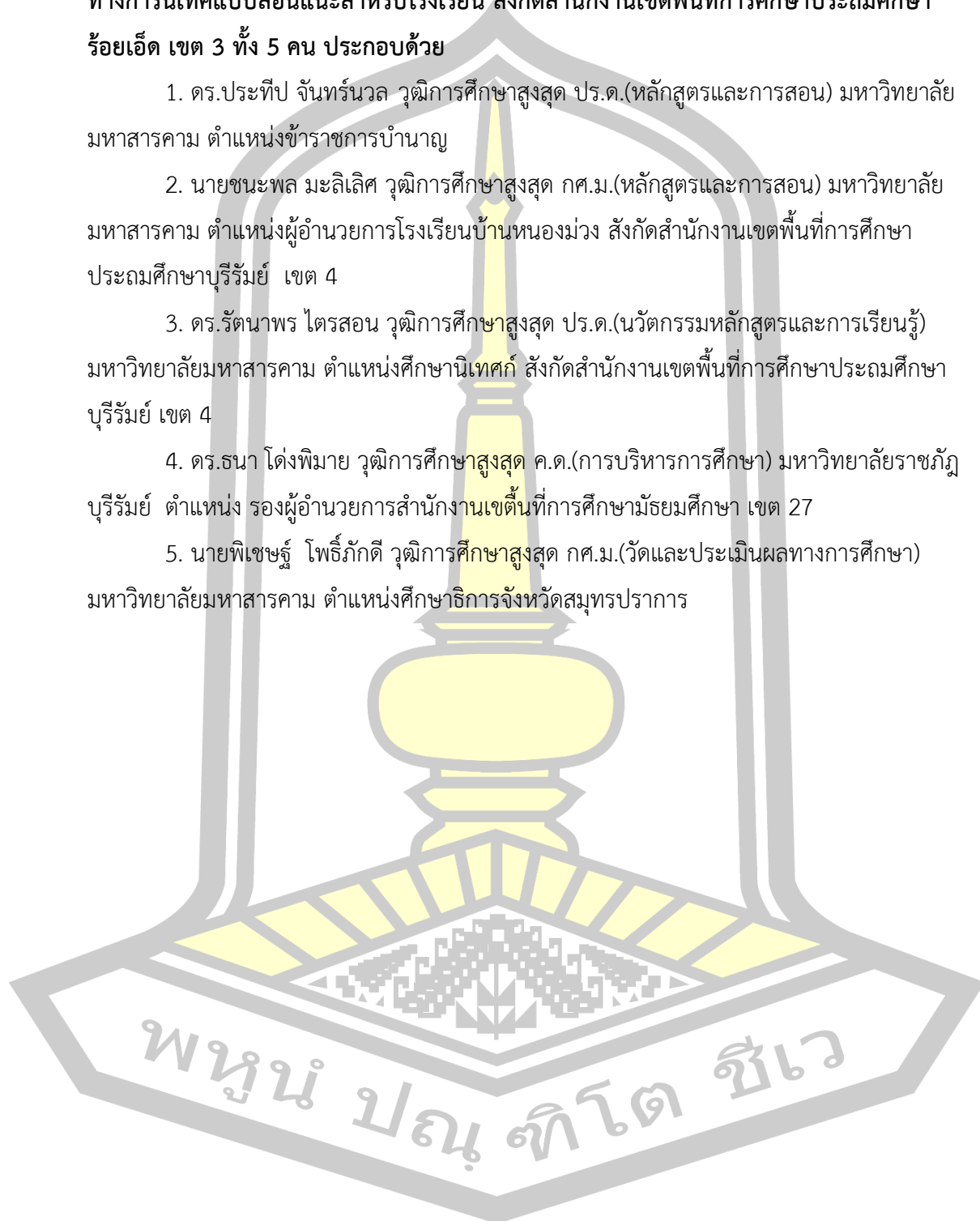
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการยืนยันตรวจสอบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศ
แบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

1. นายสมพร สารบรรณ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (บริหาร
การศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะอาดเจริญใหม่สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. นายนิเทศ ส่งเสริม วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(บริหาร
การศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแพงวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
3. นายกรุงศรี ศิริปะกะ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(นิเทศ
การศึกษา) ตำแหน่งศึกษาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต
3
4. นายสมัย แวงวรรณ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(บริหาร
การศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพหนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
5. นายจ่านง ไถวศิลป์ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (บริหาร
การศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามประเมินผลและนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

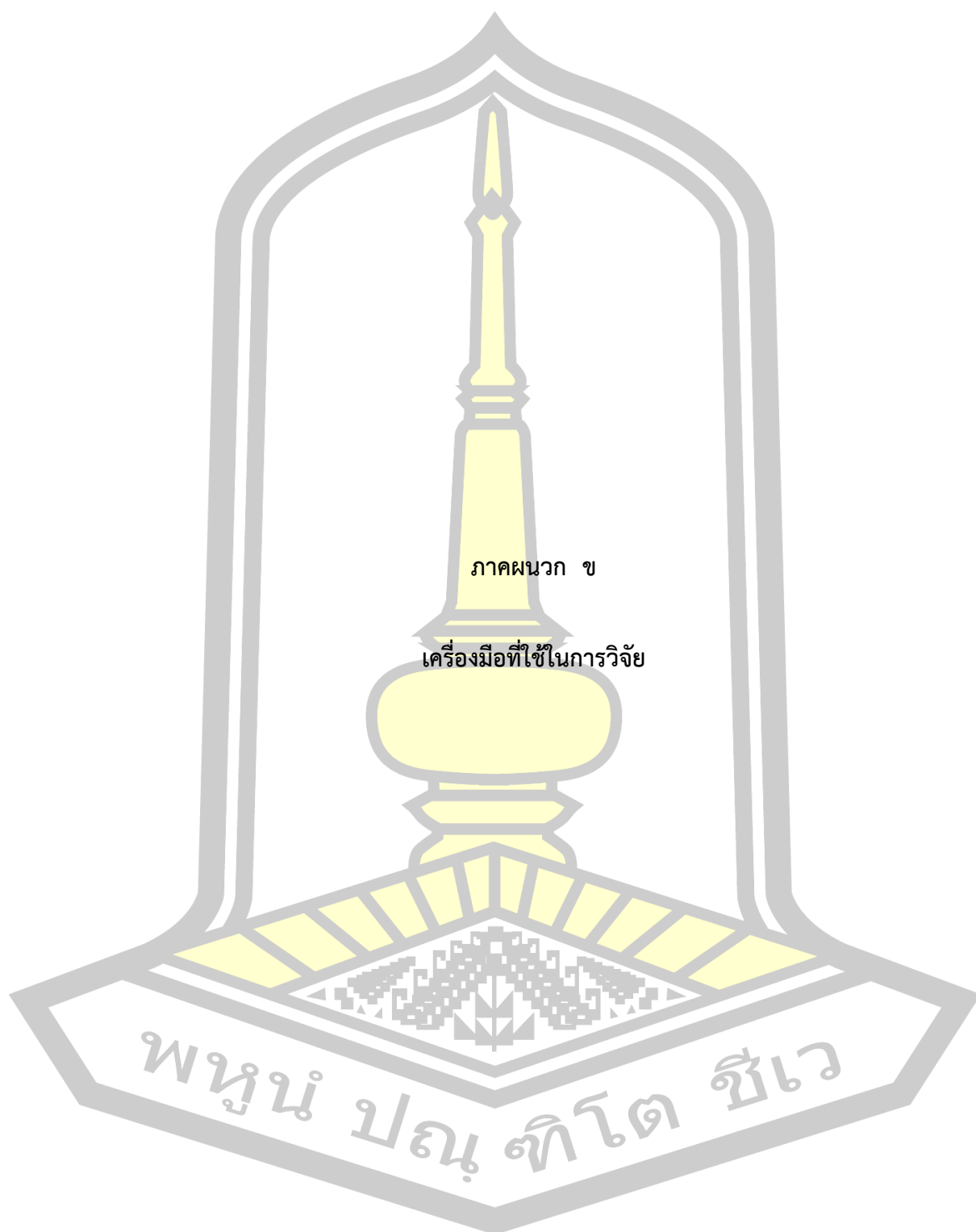
1. ดร.ประทีป จันทน์นวล วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด.(หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งข้าราชการบำนาญ
2. นายชนะพล มะลิเลิศ วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม.(หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
3. ดร.รัตนาพร ไตรสอน วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด.(นวัตกรรมการหลักสูตรและการเรียนรู้) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
4. ดร.ธนา โด่งพิมาย วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ด.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
5. นายพิเชษฐ์ โพธิ์ภักดี วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม.(วัดและประเมินผลทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัดสมุทรปราการ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการยืนยันตรวจสอบประเมินการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบ
สอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ทั้ง 7 คน ประกอบด้วย

1. ดร.ประดู่ นามเหลา วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ปร.ด.(บริหาร
การศึกษา) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. นายสถาพร ภูบาลเข้า วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(บริหาร
การศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
ร้อยเอ็ด เขต 3
3. ดร.เทวฤทธิ์ พลเยี่ยม วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ปร.ด.(บริหาร
การศึกษา) ตำแหน่ง ครูโรงเรียนนาแกวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 3
4. นายบรรจง อัครประชะ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัย
และประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบะเค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
5. นางวาสนา สืบชมพู วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(นิเทศ
การศึกษา) ตำแหน่งศึกษาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต
3
6. นางชญาภา สุริโย ฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.นิเทศ
การศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
7. นายสุรพล พิมพิลา วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (บริหาร
การศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

พูน ปรณ ทิโต ชีเว





แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
(โดยผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ 2) ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ของทางการนิเทศแบบสอนแนะ ตามที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

2. แบบประเมินมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะ

ขอให้ท่านพิจารณารายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศแบบสอนแนะ มีความเหมาะสมเพียงใด ประเด็นการพิจารณามีจำนวน 4 องค์ประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะเหมาะสมมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะเหมาะสมน้อยที่สุด

3. ตอนท้ายเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตร (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ประเมิน

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

ตอนที่ 2 องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง : ให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบกับตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตัวอย่าง

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ	ระดับความคิดเห็น					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
1.						
1	✓					
2			✓			
3		✓				
4					✓	
5				✓		

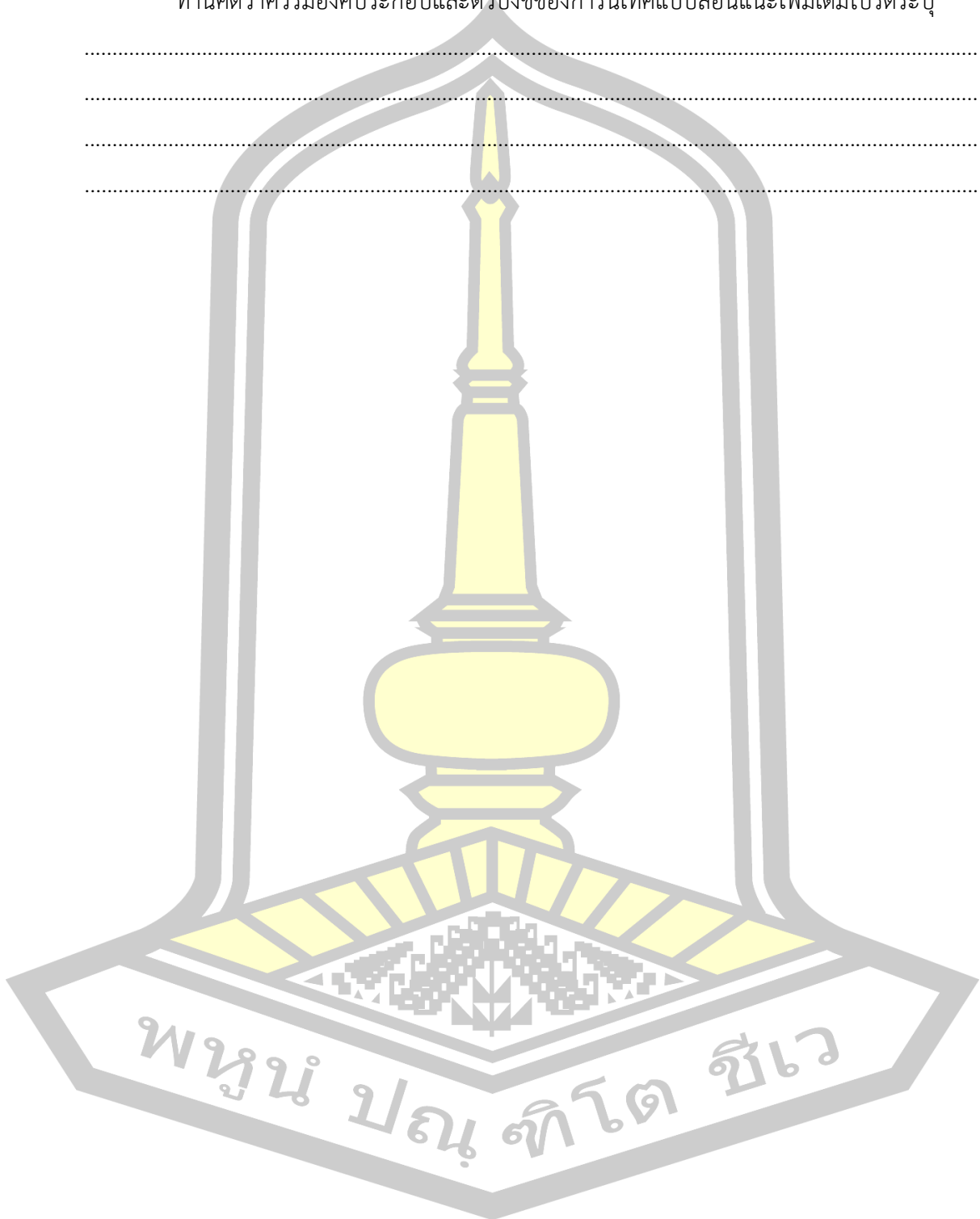
พหุ ประถมศึกษา

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
1. ด้านการเตรียมการนิเทศ							
1	การประชุมวางแผน						
2	การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ						
3	การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย						
4	การกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ						
5	การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ						
6	การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ						
7	การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ						
8	การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ						
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ							
9	การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ						
10	การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ						
11	การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ						
12	การจัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน						
13	การกำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ						
14	การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ						
15	การสร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน						
16	การเลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน						

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ	ระดับความคิดเห็น					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
3. ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ							
17	การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง						
18	การดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้						
19	การกำกับติดตาม						
20	การกำหนดกิจกรรม						
21	การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศ						
22	การสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง						
23	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ						
24	ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ						
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ							
25	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน						
26	การสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ						
27	การติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน						
28	การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ						
29	การประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง						
30	การสรุปผลการดำเนินการ						
31	การรายงานผลการประเมิน						
32	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้ร่วมกันตลอดเวลา						
33	การประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ						

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ท่านคิดว่าควรมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะเพิ่มเติมโปรดระบุ





แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1. ด้านการเตรียมการนิเทศ					
1	การประชุมวางแผน				
2	การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ				
3	การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย				
4	การกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ				
5	การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ				
6	การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ				
7	การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ				
8	การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ				
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ					
9	การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
10	การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ				
11	การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ				
12	การจัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน				
13	การกำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ				
14	การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ				
15	การสร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน				
16	การเลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน				
3. ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ					
17	การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง				
18	การดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้				
19	การกำกับติดตาม				
20	การกำหนดกิจกรรม				
21	การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศ				
22	การสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง				
23	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ				
24	ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ				
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ					
25	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
26	การสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครู เป็นระยะๆ				
27	การติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติ ได้ถูกต้องครบถ้วน				
28	การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ				
29	การประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่าง ต่อเนื่อง				
30	การสรุปผลการดำเนินการ				
31	การรายงานผลการประเมิน				
32	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้ร่วมกันตลอดเวลา				
33	การประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการ นิเทศแบบสอนแนะ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....



ชุดที่.....



แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
 2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
 3. ขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกตอน และทุกประเด็นให้สมบูรณ์และตรงกับความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านในเชิงลบใดๆทั้งสิ้น
 4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว โปรดเก็บเอกสารส่งคืนผู้วิจัยหรือขอความกรุณาส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยสอดใส่ซองที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์มาพร้อมนี้แล้ว
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

นายศิริพงษ์ นาก้อนทอง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตร (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง แนวปฏิบัติในการนิเทศแบบสอนแนะ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ

2. การนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอนหรือวิธีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ดังนี้

2.1 ด้านการเตรียมการนิเทศ หมายถึง การประชุมวางแผน การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย การกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ จัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน กำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ การสร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน การเลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของโรงเรียน

2.3 ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ หมายถึง การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง การดำเนินการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ การกำกับติดตาม การกำหนดกิจกรรมการผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศ ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ

2.4 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน การสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ การสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่างๆ การประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง การสรุปผลการดำเนินการ การรายงาน

ผลการประเมิน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้ร่วมกันตลอดเวลา การประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

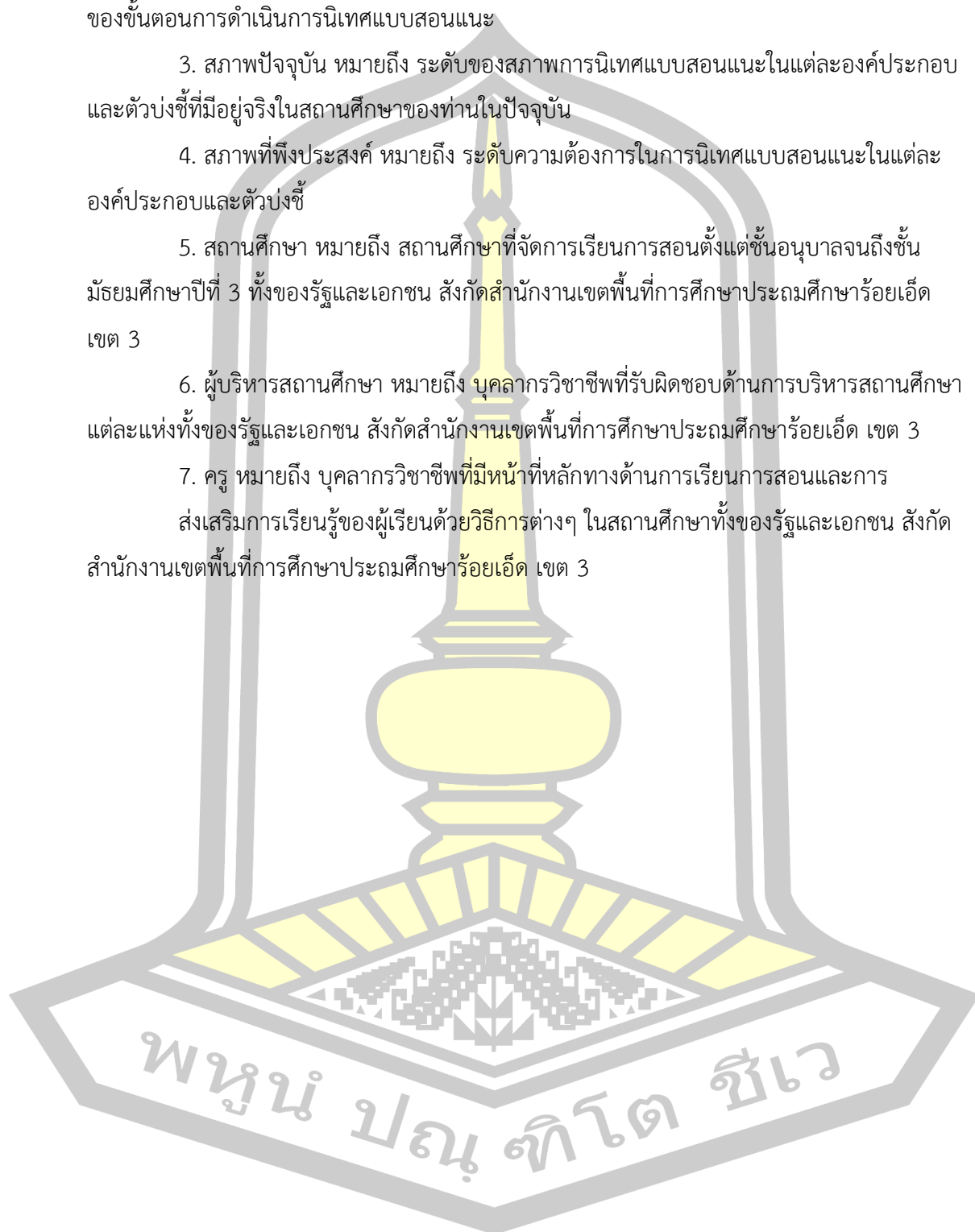
3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับของสภาพการนิเทศแบบสอนแนะในแต่ละองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่มีอยู่จริงในสถานศึกษาของท่านในปัจจุบัน

4. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบด้านการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

7. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 เพศ

ชาย หญิง

1.2 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

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

1.4 ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

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

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

2. โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศ

แบบสอนแนะ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การนิเทศแบบสอนแนะ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านการเตรียมการนิเทศ											
1	การประชุมวางแผน										
2	การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ										
3	การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย										
4	การกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะ										
5	การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะ										
6	การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะ										
7	การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ										
8	การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ										
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ											
9	การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศแบบสอนแนะ										
10	การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ										
11	การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ										
12	การจัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน										
13	การกำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบสอนแนะ										

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การนิเทศแบบสอนแนะ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
27	การติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครู สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน										
28	การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลใน รูปแบบต่าง ๆ										
29	การประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศ อย่างต่อเนื่อง										
30	การสรุปผลการดำเนินการ										
31	การรายงานผลการประเมิน										
32	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้ร่วมกัน ตลอดเวลา										
33	การประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการ ดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ										

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่ง

พูน ปณ ทิโต ชีเว



แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
3. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการสอนแนะ และ 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

นายศิริพงษ์ นาก้อนทอง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พญ ปลูกดี สิง

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

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

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ท่านคิดว่าควรมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ในด้านการเตรียมการนิเทศ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ในด้านการวางแผนการนิเทศ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ในด้านการปฏิบัติการสอนแนะ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ในด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง



แบบประเมินแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
(โดยทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

แบบประเมินการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี อาจารย์ ดร.สุระเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หากท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมกรุณาระบุในข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแนวทางต่อไป

2. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้

5 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 หากมีข้อสงสัยข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

ขอขอบพระคุณคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

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

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน ช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงตามความเหมาะสม ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

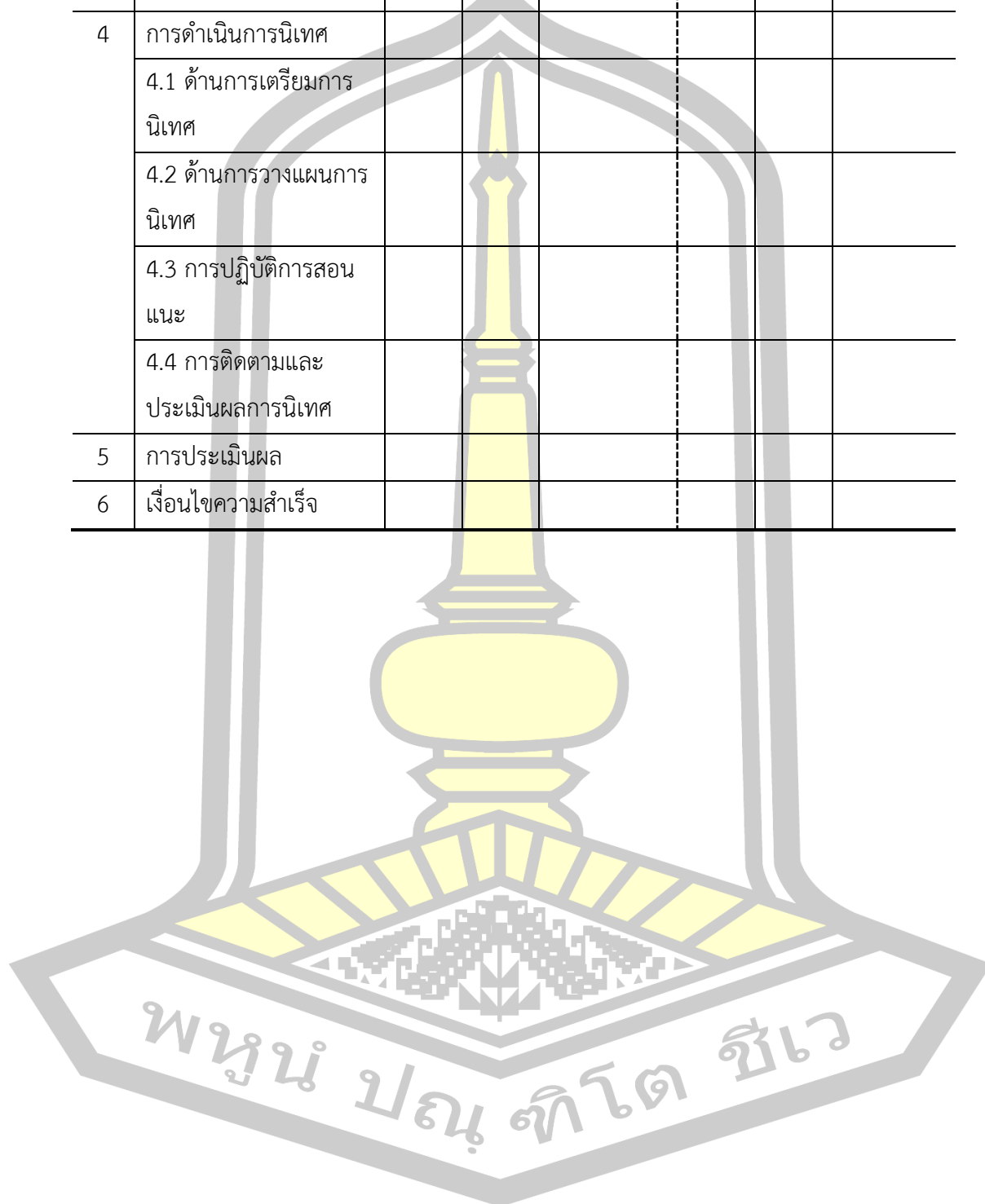
ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

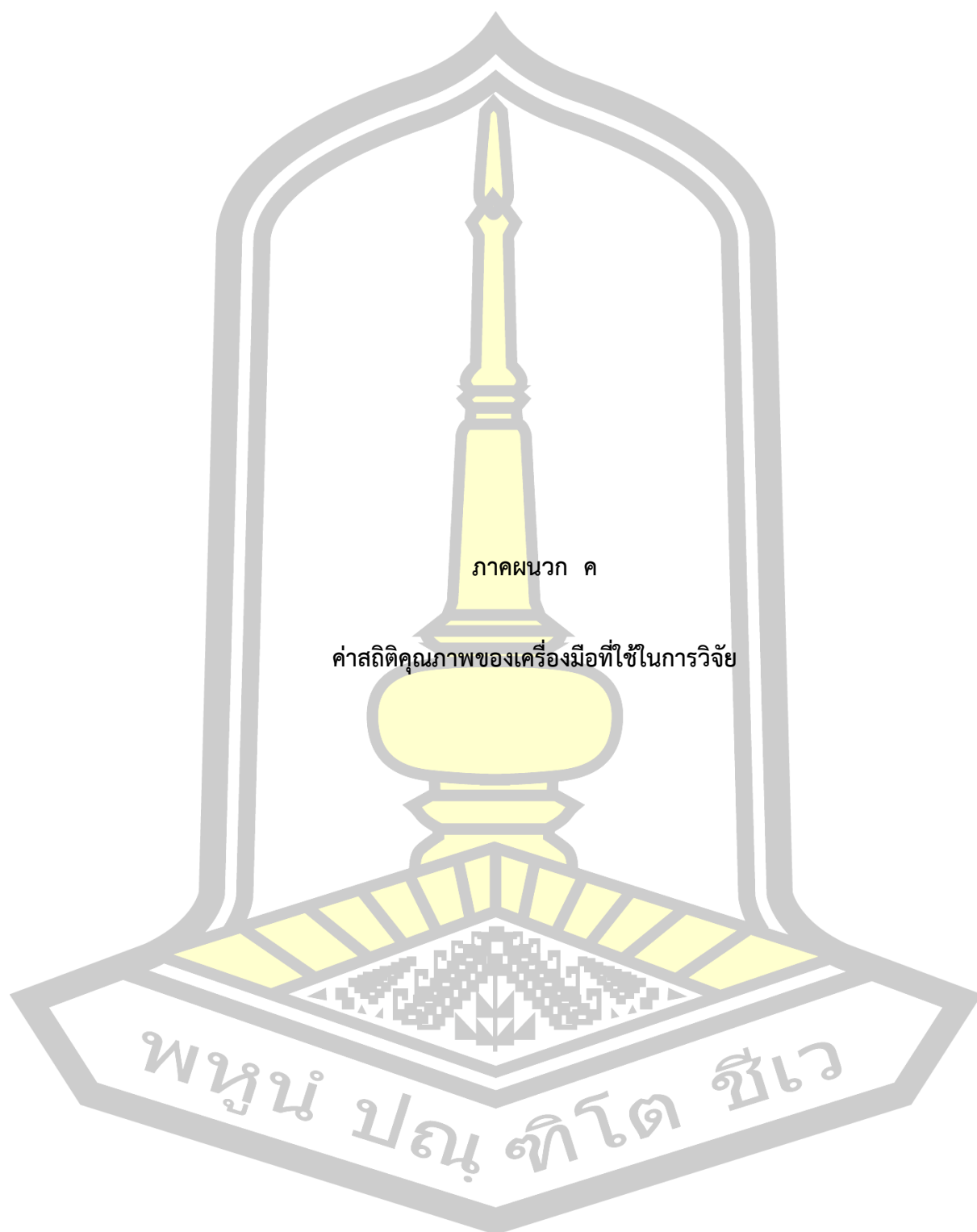
ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	หลักการและเหตุผล						
2	จุดมุ่งหมาย						
3	ขั้นตอนดำเนินการของ สถานศึกษา						
	3.1. ขึ้นวางแผน (Plan)						
	3.2. ขึ้นดำเนินการ (Do)						
	3.3. ขึ้นตรวจสอบ (Check)						
	3.4. ขึ้นปรับปรุงและ พัฒนา (Act)						

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4	การดำเนินการนิเทศ						
	4.1 ด้านการเตรียมการนิเทศ						
	4.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ						
	4.3 การปฏิบัติการสอน แนะ						
	4.4 การติดตามและ ประเมินผลการนิเทศ						
5	การประเมินผล						
6	เงื่อนไขความสำเร็จ						





ภาคผนวก ค

ค่าสถิติคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประจักษ์ ชัยเว

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

องค์ประกอบ การนิเทศแบบสอน แนะ	ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{X}	S. D.	ระดับ ความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	5	5	5	4	5	4.80	0.45	มากที่สุด
2	5	5	5	4	4	4.60	0.55	มากที่สุด
3	5	5	5	5	4	4.80	0.45	มากที่สุด
4	5	5	5	4	4	4.60	0.55	มากที่สุด

ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตัวบ่งชี้ การนิเทศแบบสอน แนะ	ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{X}	S. D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ด้านการเตรียมการนิเทศ								
1	5	4	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
2	5	5	5	5	4	4.80	0.45	มากที่สุด
3	4	5	4	5	4	4.40	0.55	มาก
4	5	5	5	4	5	4.80	0.45	มากที่สุด
5	4	4	5	4	5	4.40	0.55	มาก
6	4	4	4	4	5	4.20	0.45	มาก
7	4	5	4	5	4	4.40	0.55	มาก
8	5	5	5	4	5	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ								
9	4	5	5	5	3	4.40	0.89	มาก
10	5	4	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
11	5	5	4	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด

ตัวบ่งชี้ การนิเทศแบบสอน แนะ	ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{X}	S. D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
12	4	4	5	4	5	4.40	0.55	มาก
13	5	5	5	4	5	4.80	0.45	มากที่สุด
14	4	5	4	4	4	4.20	0.45	มาก
15	5	5	4	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
16	4	4	5	4	5	4.40	0.55	มาก
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ								
17	4	5	4	4	4	4.20	0.45	มาก
18	5	5	5	5	4	4.80	0.45	มากที่สุด
18	5	4	5	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
20	4	5	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
21	5	5	4	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
22	5	5	4	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
23	5	4	5	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
24	5	4	5	5	5	4.80	0.45	มากที่สุด
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ								
25	3	4	5	4	3	3.80	0.84	มาก
26	5	5	5	5	4	4.80	0.45	มากที่สุด
27	5	4	5	5	5	4.80	0.45	มากที่สุด
28	5	5	4	5	5	4.80	0.45	มากที่สุด
29	4	5	5	4	4	4.40	0.55	มาก
30	4	4	5	4	4	4.20	0.45	มาก
31	5	4	5	5	5	4.80	0.45	มากที่สุด
32	5	4	5	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
33	5	5	5	5	4	4.80	0.45	มากที่สุด

ผลการประเมินค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ขององค์ประกอบการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

องค์ประกอบการ นิเทศแบบสอนแนะ	ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้

ผลการประเมินค่า IOC ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ของตัวบ่งชี้การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3

ตัวบ่งชี้การนิเทศ แบบสอนแนะ	ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ด้านการเตรียมการนิเทศ								
1	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
4	+1	0	+1	1	0	3	0.60	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ								
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตัวบ่งชี้การนิเทศ แบบสอนแนะ	ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
10	+1	0	0	+1	0	2	0.40	ใช้ได้
11	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
12	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

17	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
19	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
23	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
24	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

25	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
26	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
27	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
28	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
29	1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
30	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
31	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
32	+1	0	+1	1	0	3	0.60	ใช้ได้
33	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

เกณฑ์ที่ใช้วัดค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการ
นิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (a)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (a)
1	.546	.971	18	.726	.970
2	.507	.971	19	.783	.970
3	.571	.970	20	.699	.970
4	.520	.971	21	.787	.970
5	.440	.971	22	.773	.970
6	.559	.970	23	.736	.970
7	.550	.970	24	.797	.969
8	.507	.971	25	.773	.970
9	.447	.971	26	.783	.970
10	.518	.971	27	.736	.970
11	.552	.970	28	.787	.970
12	.608	.970	29	.783	.970
13	.564	.970	30	.721	.970
14	.783	.970	31	.756	.970
15	.699	.970	32	.770	.970
16	.604	.970	33	.729	.970
17	.630	.970			

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.440 ถึง 0.797

มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	200.07	379.281	.546	.971
a2	200.00	381.000	.507	.971
a3	199.90	380.667	.571	.970
a4	199.97	381.106	.520	.971
a5	200.00	384.929	.440	.971
a6	199.86	382.837	.559	.970
a7	199.93	381.567	.550	.970
a8	199.97	382.392	.507	.971
a9	199.83	387.076	.447	.971
a10	199.97	380.392	.518	.971
a11	199.93	381.495	.552	.970
a12	199.93	379.638	.608	.970
a13	199.86	382.695	.564	.970
a14	199.55	384.042	.783	.970
a15	199.55	385.828	.699	.970
a16	199.52	386.616	.604	.970
a17	199.55	385.756	.630	.970
a18	199.55	385.256	.726	.970
a19	199.55	384.042	.783	.970
a20	199.55	385.828	.699	.970
a21	199.55	383.970	.787	.970
a22	199.55	384.256	.773	.970
a23	199.55	385.042	.736	.970
a24	199.55	383.756	.797	.969
a25	199.55	384.256	.773	.970
a26	199.55	384.042	.783	.970
a27	199.55	385.042	.736	.970
a28	199.55	383.970	.787	.970
a29	199.55	384.042	.783	.970
a30	199.59	385.108	.721	.970
a31	199.55	384.613	.756	.970
a32	199.55	384.328	.770	.970
a33	199.55	385.185	.729	.970

พหุ ประถมศึกษา

แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์
ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (a)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (a)
1	.487	.965	18	.695	.963
2	.485	.965	19	.688	.963
3	.520	.964	20	.728	.963
4	.488	.964	21	.756	.963
5	.441	.965	22	.743	.963
6	.554	.964	23	.639	.964
7	.532	.964	24	.731	.963
8	.502	.964	25	.700	.963
9	.437	.965	26	.756	.963
10	.526	.964	27	.666	.963
11	.530	.964	28	.712	.963
12	.610	.964	29	.756	.963
13	.552	.964	30	.697	.963
14	.692	.963	31	.598	.964
15	.615	.964	32	.659	.964
16	.514	.964	33	.647	.964
17	.595	.964			

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.441 ถึง 0.793

มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.964

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	198.03	388.106	.487	.965
a2	197.93	388.067	.485	.965
a3	197.86	388.695	.520	.964
a4	197.83	390.433	.488	.964
a5	197.90	392.453	.441	.965
a6	197.79	388.956	.554	.964
a7	197.86	388.266	.532	.964
a8	197.93	388.995	.502	.964
a9	197.76	393.475	.437	.965
a10	197.90	386.239	.526	.964
a11	197.86	388.337	.530	.964
a12	197.86	385.552	.610	.964
a13	197.83	389.219	.552	.964
a14	197.48	390.830	.692	.963
a15	197.52	392.544	.615	.964
a16	197.48	393.973	.514	.964
a17	197.48	391.830	.595	.964
a18	197.48	390.759	.695	.963
a19	197.52	390.759	.688	.963
a20	197.48	389.973	.728	.963
a21	197.45	391.399	.756	.963
a22	197.45	391.685	.743	.963
a23	197.52	391.973	.639	.964
a24	197.48	389.901	.731	.963
a25	197.52	390.473	.700	.963
a26	197.45	391.399	.756	.963
a27	197.48	391.473	.666	.963
a28	197.52	390.187	.712	.963
a29	197.45	391.399	.756	.963
a30	197.52	390.544	.697	.963
a31	197.52	392.973	.598	.964
a32	197.52	391.473	.659	.964
a33	197.52	391.759	.647	.964

พหุ ประถมศึกษา

แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการการพัฒนาระบบการสอนแนะ
สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

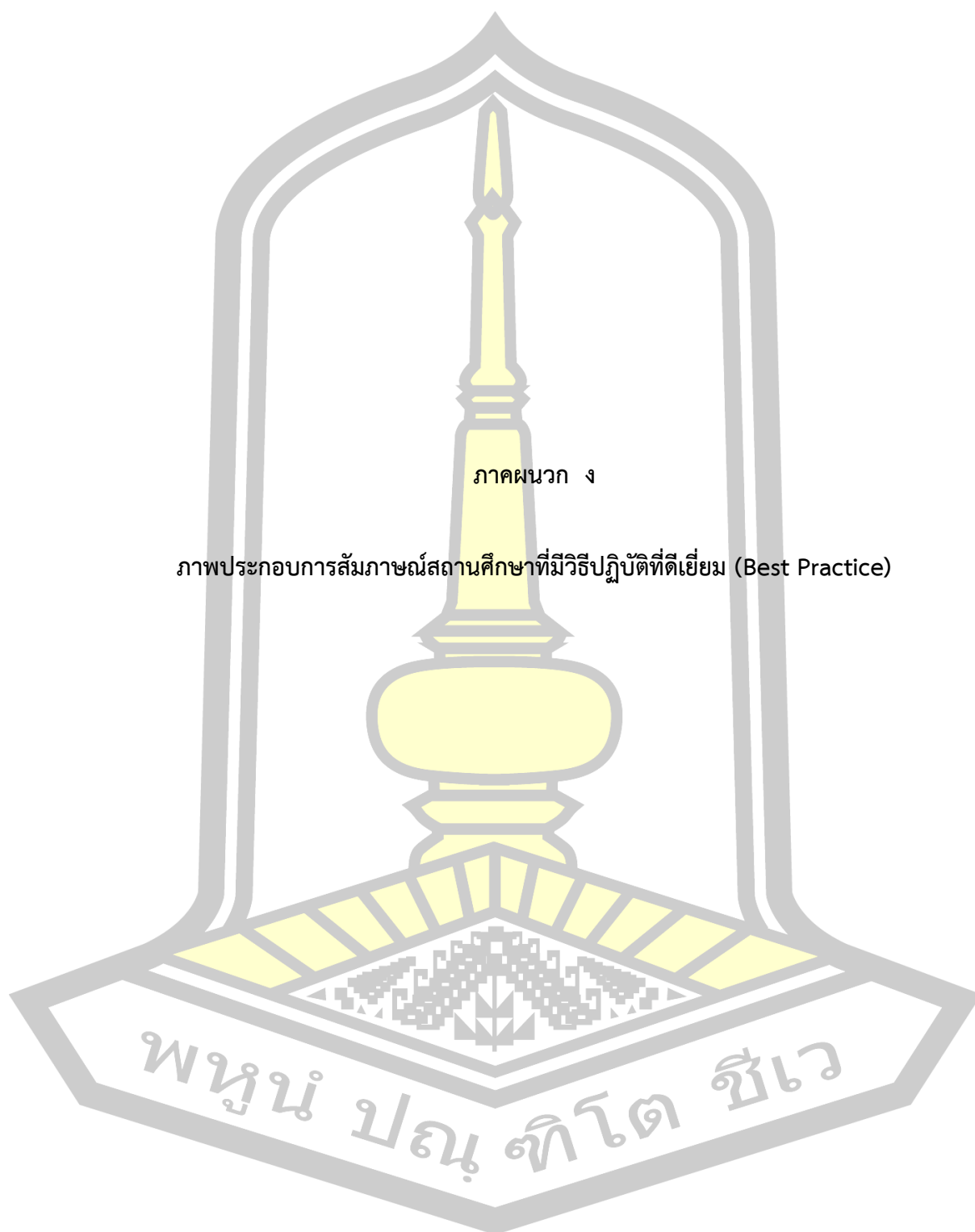
ข้อที่	ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ							\bar{X}	S. D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7			
1	5	5	4	5	4	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
2	5	4	5	5	5	4	5	4.71	0.49	มากที่สุด
3	4	5	5	4	5	5	4	4.57	0.53	มากที่สุด
	3.1	4	5	4	5	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
	3.2	4	5	4	5	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
	3.3	5	5	5	4	4	5	4.71	0.49	มากที่สุด
	3.4	4	5	4	5	4	4	4.29	0.49	มาก
4	4	4	5	5	5	5	4	4.57	0.53	มากที่สุด
	4.1	5	5	4	5	4	4	4.57	0.53	มากที่สุด
	4.2	5	4	5	4	5	4	4.43	0.53	มาก
	4.3	4	5	4	5	4	4	4.43	0.53	มาก
	4.4	4	5	4	5	5	4	4.57	0.53	มากที่สุด
5	4	5	4	5	4	5	4	4.43	0.53	มาก
6	4	5	4	5	5	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
								4.54	0.52	มากที่สุด



แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ
สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ							\bar{X}	S. D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7			
1	5	4	4	5	4	4	5	4.43	0.53	มาก
2	5	4	4	5	5	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
3	4	5	5	4	4	5	4	4.43	0.53	มาก
3.1	4	4	5	5	5	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
3.2	4	4	4	4	4	5	5	4.29	0.49	มาก
3.3	5	5	4	4	4	5	5	4.57	0.53	มากที่สุด
3.4	4	4	4	5	4	4	4	4.14	0.38	มาก
4	4	4	4	5	5	5	4	4.43	0.53	มาก
4.1	5	5	4	5	4	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
4.2	5	4	5	5	5	4	4	4.57	0.53	มากที่สุด
4.3	4	4	4	5	4	4	5	4.29	0.49	มาก
4.4	4	4	4	5	4	4	4	4.14	0.38	มาก
5	4	4	4	5	4	4	4	4.14	0.38	มาก
6	4	5	4	4	5	4	5	4.43	0.53	มาก
								4.40	0.49	มาก





ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice)

พหุบัณฑิต ชีวะ

1. ภาพการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) โรงเรียนอนุบาลโพนทอง เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



2. ภาพการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) โรงเรียนอนุบาลเสลภูมิ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3





แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

โดย
นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง

พจนานุกรม
พจนานุกรม
ชิว

แนวทางเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้บริหาร คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ ได้นำแนวทางไปใช้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแนวทาง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สารสำคัญของแนวทางเล่มนี้ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย การดำเนินการ วิธีการดำเนินการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำแนวทางเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในคุณภาพทางการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาที่จะนำแนวทางไปใช้และสถานศึกษาที่ให้ความสนใจนำแนวทางไปดำเนินการในทิศทางเดียวกันสืบไป

ศิริพงศ์ นาก้อนทอง

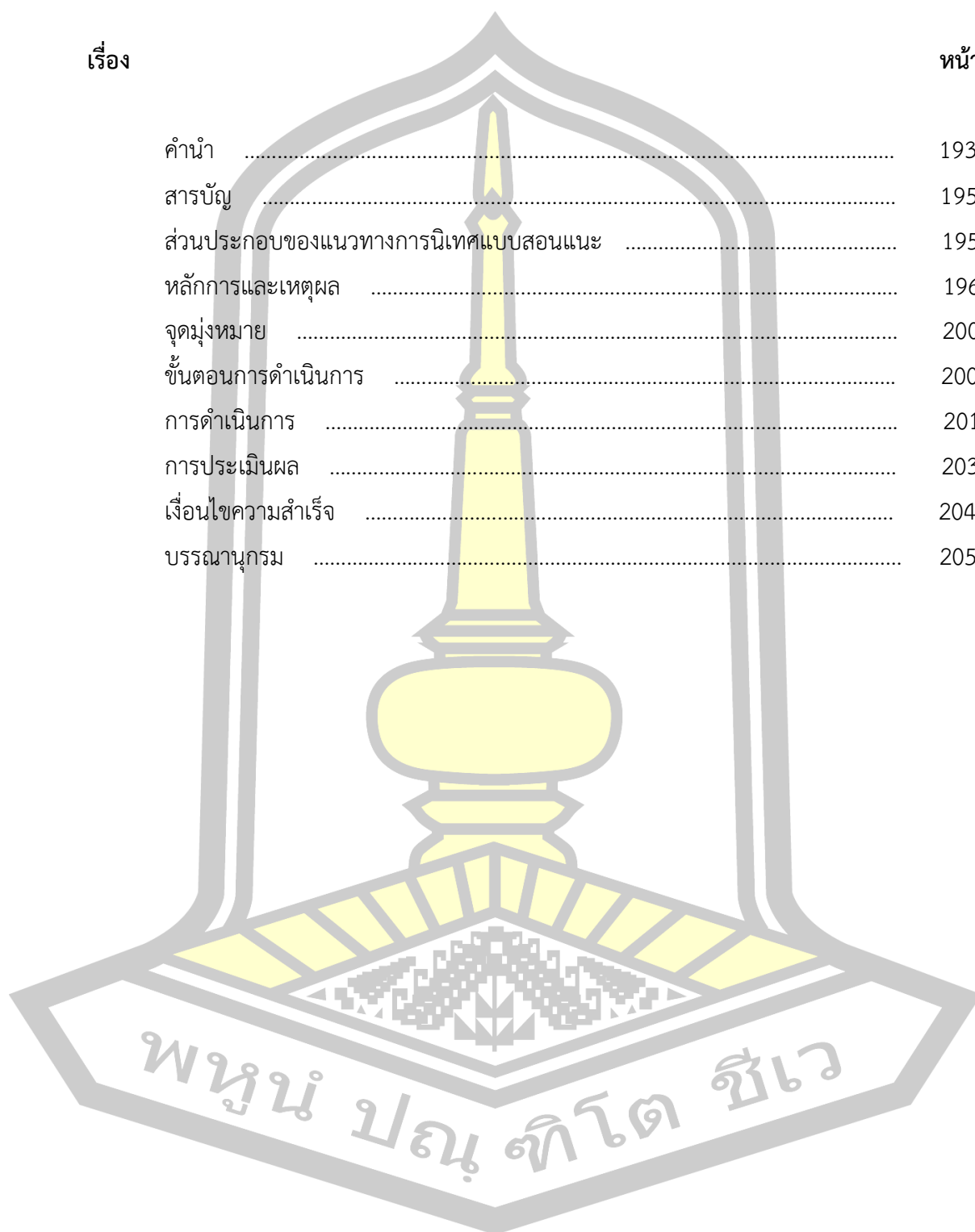


สารบัญ

เรื่อง

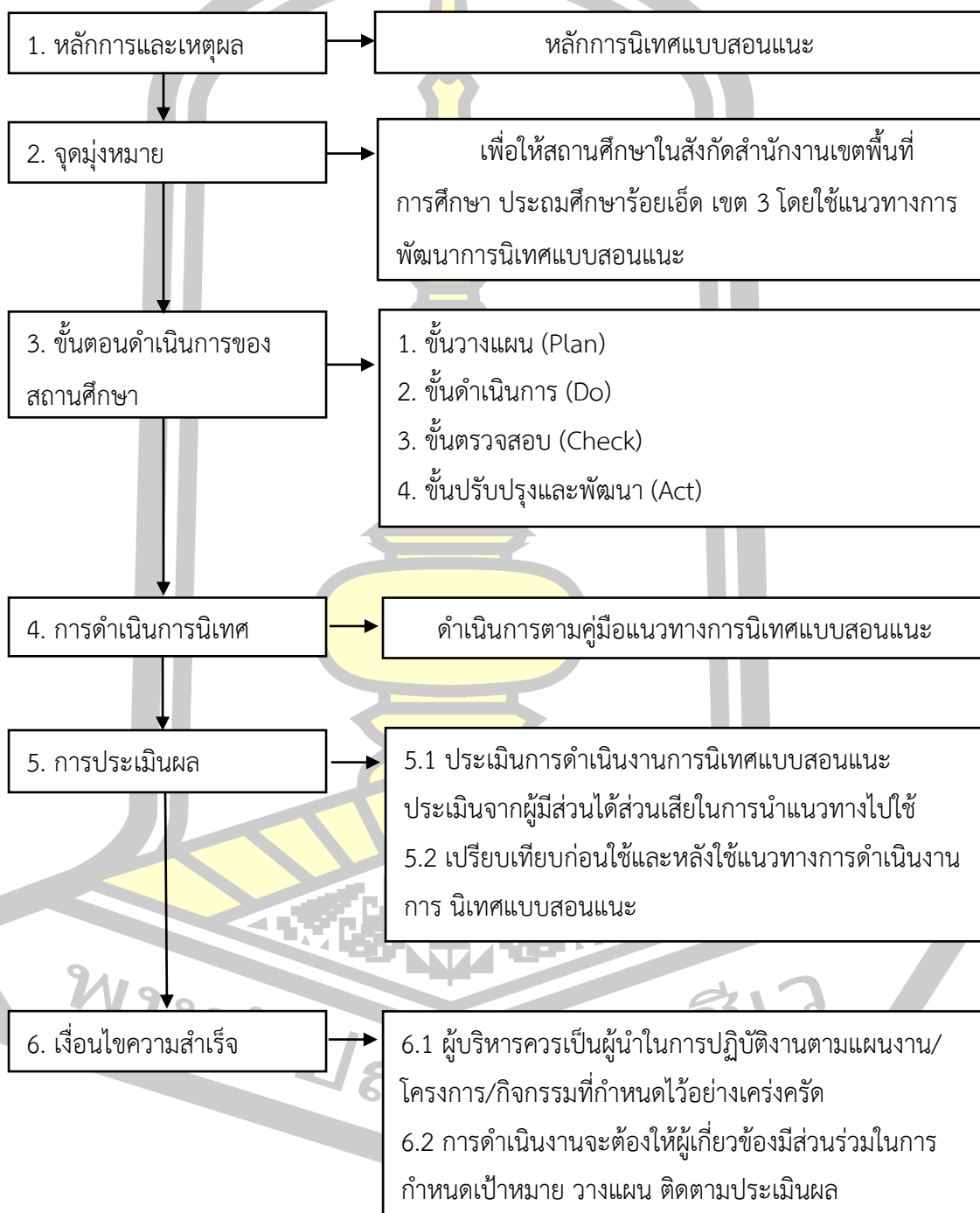
หน้า

คำนำ	193
สารบัญ	195
ส่วนประกอบของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ	195
หลักการและเหตุผล	196
จุดมุ่งหมาย	200
ขั้นตอนการดำเนินการ	200
การดำเนินการ	201
การประเมินผล	203
เงื่อนไขความสำเร็จ	204
บรรณานุกรม	205



ส่วนประกอบของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ

ผู้วิจัยได้นำร่างการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แล้ว นำมาจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ในสภาพจริงในสถานศึกษา ดังนี้



หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมรวมทั้งการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อความทันสมัยในองค์ความรู้และสนองความต้องการของผู้เรียนและยังมีส่วนช่วยดึงดูดให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาเรียนรู้และนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์อย่างรวดเร็วโดยการทำให้ผู้ศึกษาสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาได้ง่ายขึ้น เช่น ระบบการศึกษาออนไลน์ การศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีทางไกลและระบบอินเทอร์เน็ตและอีกหลายวิธีที่จะเข้าถึงระบบการศึกษา ดังนั้นสถาบันการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นอย่างมากมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกสำหรับผู้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรหรือการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอจึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะดึงดูดผู้สนใจศึกษาให้เข้ามาเพื่อพัฒนาคนในหลากหลายสาขาวิชาชีพที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ส่งผลถึงการพัฒนาประเทศโดยภาพรวมให้มีการก้าวทันต่ออารยประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตของเราทุกคน และเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนการทำงานและการสร้างความสำเร็จให้กับชีวิตของเราทุกคน เราจึงปฏิเสธการศึกษาไม่ได้ และส่งผลให้มีการแสวงหาหลักสูตรที่ดีจากสถาบันการศึกษาอย่างจริงจังและเป็นที่คาดหวังว่าจะค้นพบตัวตนได้จากการศึกษาในสาขาหรือหลักสูตรนั้น ๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาคือปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างชาติได้เปรียบและในเชิงเปรียบเทียบเพื่อให้แต่ละประเทศสามารถแข่งขันกัน และเป็นกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมจึงมีความสำคัญอย่างมากกับทุกระบบกลไกการขับเคลื่อนประเทศทั้งระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองเทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าช่วงที่ผ่านมา ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 : 21)

ด้วยความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลทุกสมัยจึงได้พยายามปรับปรุงการจัดการศึกษาของประเทศให้มีความทันสมัยและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ คือ จัดการศึกษาให้สอดคล้องคล่องตัวทันในศตวรรษที่ 21 โดยมีการปฏิรูปการศึกษาอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากประวัติศาสตร์การศึกษาไทยที่มีความพยายามในการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของไทยประสบกับปัญหาอย่างมาก และสั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันด้านต่าง ๆ ของคนไทยบนเวทีระดับโลกด้อยกว่าเกือบทุกประเทศที่เข้าร่วมการแข่งขัน แม้แต่ประเทศที่ตกอยู่ในภาวะสงครามมาอย่างยาวนาน เช่น เวียดนาม ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันโอลิมปิกวิชาการ ประสิทธิภาพการผลิตและรายได้ประชาชาติ ฯลฯ

นอกจากปัญหาทางการศึกษาแล้ว ปัญหาในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบันต่างก็เป็นประเด็นปัญหาซึ่งก่อให้เกิดวิกฤตอย่างรุนแรงไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัญหาทางการศึกษาในด้านอื่น ๆ ถ้าสุครีพบาลได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2560 เพื่อทำหน้าที่ปฏิรูปการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยให้มีหน้าที่ (1) ศึกษาและเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (2) ศึกษาและเสนอแนะกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ต่อคณะรัฐมนตรี (3) ศึกษาและเสนอแนะแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด (4) ศึกษาและเสนอแนะแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ต่อคณะรัฐมนตรี (5) ร่างกฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู ตามมาตรา 54 วรรคหกของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี (6) เรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นประกอบการพิจารณา (7) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่มอบหมาย (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้คณะกรรมการดังกล่าวมีวาระสองปีเว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะมีมติเปลี่ยนแปลงเป็นประการอื่น (ปรเมธี วิมลศิริ, 2560 : 32)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะต้องร่วมปฏิบัติกร่วมกันกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการบริหารการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาจะเป็นการทำงานที่มีขั้นตอน แต่ขาดระบบที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำหรือปรับปรุงพัฒนาให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินงานของตนไปได้ด้วยดี โดยผู้นิเทศควรเอาใจใส่ในการสำรวจตรวจสอบเพื่อดูแลแนะนำการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นด้วยเหตุผลคือ

- 1) สภาพสังคมเปลี่ยนไปตามสถานการณ์การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย
- 2) ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา
- 3) การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้อำนวยการโดยเฉพาะ

4) การศึกษาต้องต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา 5) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ 6) การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญของงานของครูแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม 7) การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม 8) การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอและศูนย์อบรมและวิจัยองค์กร NGO นานาชาติ (กิตติศักดิ์ แก้วบุตรดี และอัจฉรา กิจเดช, 2561 : 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการที่จะต้องมีระบบพี่เลี้ยงว่า เครื่องมือที่สำคัญคือช่วยแก้ปัญหาของการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะงาน ทีมงานใหม่ ทั้งการสอนแนะที่มีจุดเด่นที่พัฒนาทักษะการปฏิบัติของทีม ส่วนการเป็นพี่เลี้ยงมีจุดเด่นที่พัฒนาคนโดยระบบเปิดด้วยวิธีตัวเอง

การนิเทศแบบสอนแนะเป็นวิธีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยมีเป้าหมาย 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน โดยการแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานจากผู้ชำนาญการหรือการเรียนรู้ร่วมกันไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 16, สมิต สัจฉกร, 2547 : 45, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548 : 26, กัญญา เจริญถ้อย, 2553 : 8, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 2-4, พรศรี อุชิ, 2555 : 5) ในปัจจุบันการสอนแนะเริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายได้มีการนำมาใช้ในวงการธุรกิจ การบริหาร การกีฬาและการศึกษา โดยจัดแบ่งออกเป็นหลายประเภท แต่ละประเภทมีรูปแบบเฉพาะตัวที่มีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ตัวอย่างรูปแบบการสอนแนะ เช่น การสอนแนะแบบเพื่อน (Peer Coaching) การสอนแนะแบบกลุ่ม (Team Coaching) การสอนแนะแบบเน้นที่เนื้อหา (Content-Focused Coaching) การสอนแนะแบบผสมผสาน (Blending Coaching) การสอนแนะทางวรรณกรรม (Literacy Coaching) การสอนแนะทางการเรียนการสอน (Instructional Coaching) และการสอนแนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 200 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาปีการศึกษา 2562 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานนิเทศสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรกล่าวคือปัญหาด้านการเทศ 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ 1) ไม่สามารถนิเทศได้ตามกำหนดเพราะมีข้อจำกัดด้านเวลา 2) ทำได้ไม่สม่ำเสมอไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และ 3) ผู้มีหน้าที่นิเทศในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศและขาดความชำนาญในการ

นิเทศ บุคลากร ผู้นิเทศมีน้อย มีภาระงานมาก ซึ่งผู้บริหารและครูได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศไว้ คือจะต้องมีการจัดระบบการนิเทศและกำหนดแผนการนิเทศติดตามให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ทำปฏิทินปฏิบัติงานที่ชัดเจนและดำเนินการตามแผนนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศกำกับ ติดตามผลให้คำปรึกษาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร และได้เสนอแนะให้นำแนวทางการดำเนินการนิเทศที่มีกระบวนการนิเทศชัดเจนและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายมาใช้ เช่น กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศที่มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีระบบขั้นตอนชัดเจน อยู่บนปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ มีการวิเคราะห์ปัญหาและสำรวจความต้องการอย่างถูกต้อง มีการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพการใช้กระบวนการนิเทศในลักษณะที่มีกระบวนการที่ถูกต้องจะเป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียนอย่างแท้จริง และเทคนิคการนิเทศแบบ Coaching มีจุดเด่นคือผู้นิเทศเป็นผู้คอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากผู้นิเทศจะสอนแนะแล้ว ยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การนิเทศแบบ Coaching จะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูตระหนักว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่า มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น โรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำกระบวนการนิเทศไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการนิเทศโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ โรงเรียนจัดกิจกรรมการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบันสำหรับโรงเรียน และไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2562 : 13)

ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบายของการปฏิรูปการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศโดยนำเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching มาใช้ เพื่อให้มีความเหมาะสม ที่จะทำให้การดำเนินงานนิเทศภายในสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาและบริบทของสถานศึกษาต่อไป

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้พัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะให้เกิดประสิทธิผล โดยใช้แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ขั้นตอนการดำเนินการของสถานศึกษา

การดำเนินการของสถานศึกษาในการพัฒนาแนวทางการการนิเทศแบบสอนแนะ โดยยึดหลักการบริหารงานแบบ PDCA ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

ขั้นวางแผน (Plan)

1. แต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบ
2. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในทิศทาง นโยบาย และการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
3. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา นำเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ
4. สรุปภาพรวมการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ
5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
6. ประชุมชี้แจงคณะทำงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจทักษะการปฏิบัติงาน

รวมทั้งร่วมกันวางแผนดำเนินการ

ขั้นดำเนินการ (Do)

การดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะตามขั้นตอนและปฏิทินที่กำหนดไว้

ขั้นตรวจสอบ (Check)

1. กำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบ
2. มีแผน/ปฏิทิน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
3. ร่วมตรวจสอบงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ใช้ในการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ

ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act)

1. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. สรุปและจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการนิเทศของสถานศึกษาที่สะท้อน

คุณภาพผู้เรียน

3. นำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
4. เผยแพร่รายงานต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมในการทำงานปกติ

ของสถานศึกษา

การดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

เมื่อคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตให้นำแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะมาดำเนินการได้แล้ว ผู้รับผิดชอบจึงดำเนินการตามคู่มือ การนำคู่มือไปใช้ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การดำเนินการ หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ
- 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ
- 3) ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ และ
- 4) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ดังนี้

1. ด้านการเตรียมการนิเทศ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 การประชุมวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูร่วมกันศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการการนิเทศแบบสอนแนะ

1.2 การกำหนดโครงสร้างในการนิเทศแบบสอนแนะ โดยจัดให้มีคณะทำงานศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ

1.3 วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อนำไปเป็นจุดพัฒนาโดยให้ทุกคนให้การยอมรับ

1.4 มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมการนิเทศแบบสอนแนะของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปี

1.5 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงาน ตารางการดำเนินงานในการนิเทศแบบสอนแนะแสดงไว้ให้เห็นชัดเจน

1.6 การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศแบบสอนแนะตามลำดับความสำคัญของงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

1.7 การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

1.8 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน

2. ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศแบบสอนแนะและกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

2.2 การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศแบบสอนแนะ

2.3 การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ ดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะให้ถูกต้องก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ

2.4 จัดให้มีการนำข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่ใช้ในการวางแผนการ
นิเทศแบบสอนแนะ

2.5 กำหนดกิจกรรม/วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการนิเทศแบบ
สอนแนะ

2.6 ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการ
ดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ

2.7 สร้างสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียนโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ
สร้างสื่อ

2.8 เลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบริบทของ
โรงเรียน

3. การปฏิบัติการสอนแนะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจ
รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการนิเทศ

3.2 ดำเนินงานการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศแบบ
สอนแนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.3 มีการกำกับติดตาม ให้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติพัฒนางานที่ได้
รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครู

3.4 กำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาค
เรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการสอนและการ
ประเมินตนเอง

3.5 การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศให้เหมาะสม

3.6 ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง กระตุ้นให้ครูทำงานด้วยตนเอง
ทันทีที่ได้รับการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการ
สอนแนะ

3.7 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดและการ
ปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ

3.8 ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้
ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานใน
การดำเนินการนิเทศ

4.2 สังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของครูเป็นระยะๆ มีการสอนแนะเพิ่มเติม หากพบว่ายังมีข้อบกพร่องในการทำงาน

4.3 ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน

4.4 การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม ความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ

4.5 ประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ

4.6 การสรุปผลการดำเนินการ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง และเผยแพร่ชื่นชม ผลงานในโรงเรียน

4.7 รายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียน รายงานการประเมินผลเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน

4.8 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา เกิดทีมผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง

4.9 มีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ ประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศและแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผล

การประเมินผล คือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อการตัดสินใจ การปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

1. ประเมินการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ โดยใช้เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำแนวทางไปใช้

2. เปรียบเทียบก่อนใช้และหลังใช้แนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ

เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จ คือ การดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น หรือเทียบเท่ามาตรฐานสากล การดำเนินงานควรเพิ่มจุดเน้น ดังนี้

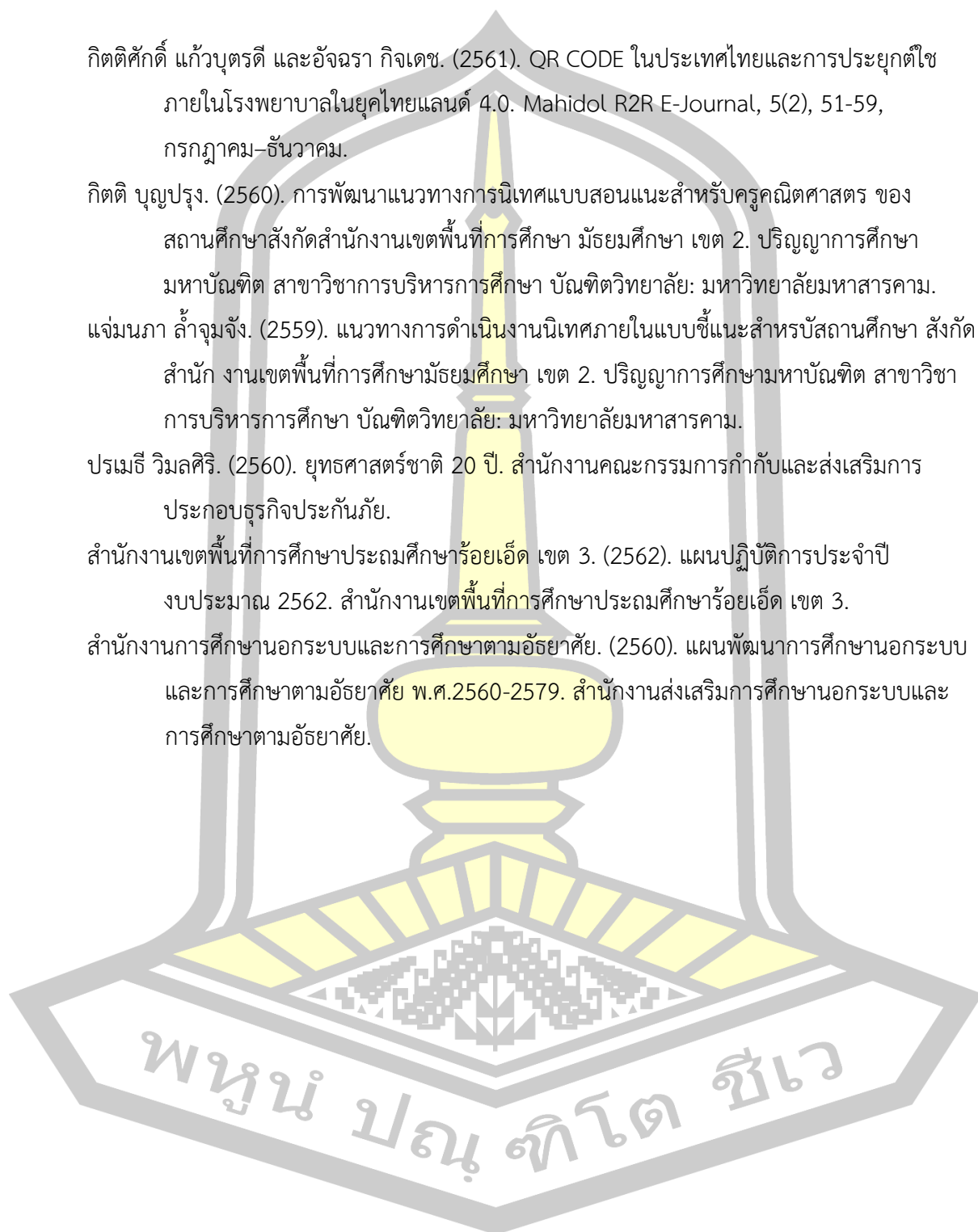
1. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรทุกคน/ทุกฝ่าย ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

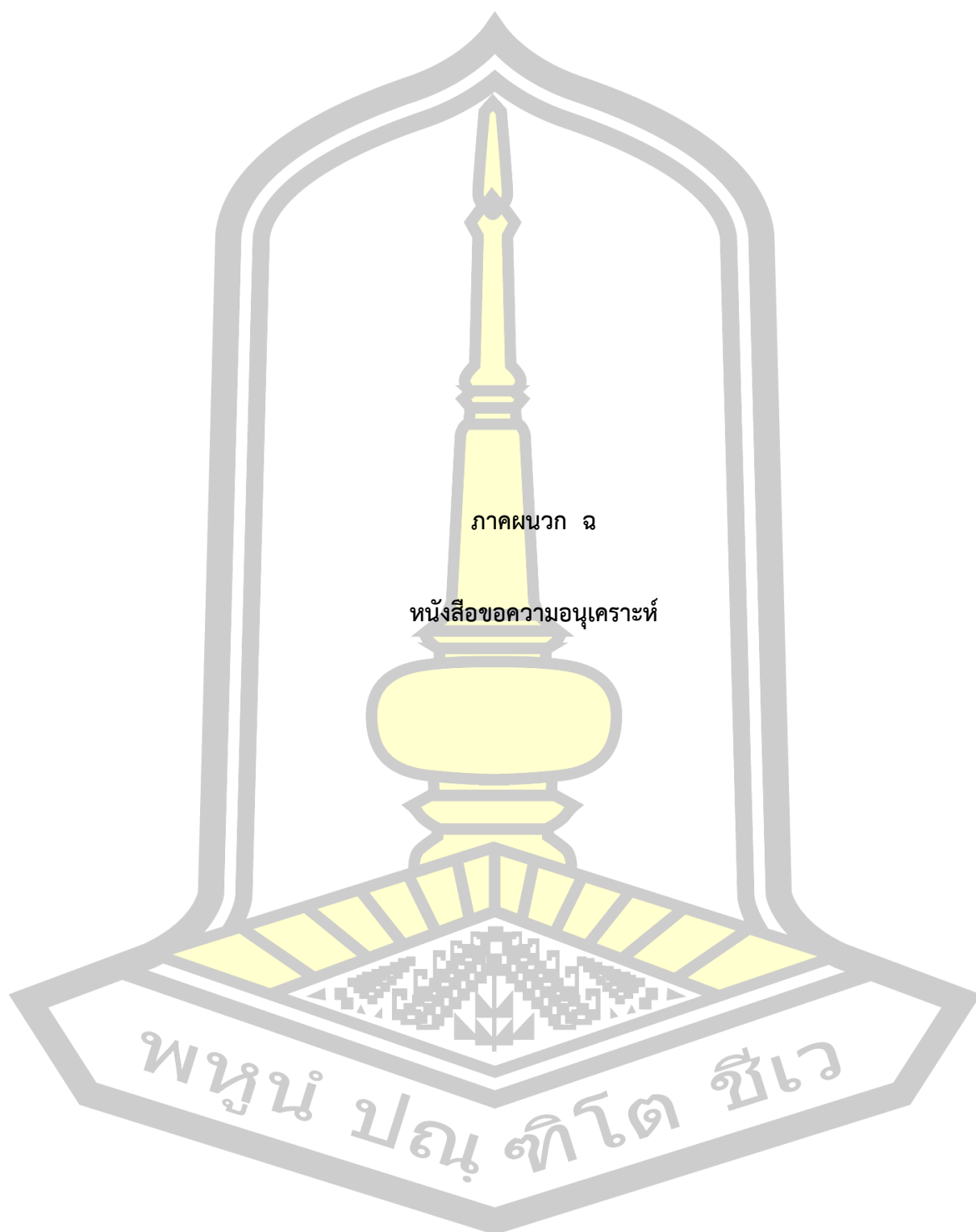
2. การดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผลพัฒนา ปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ



บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ แก้วบุตรดี และอัจฉรา กิจเดช. (2561). QR CODE ในประเทศไทยและการประยุกต์ใช้ภายในโรงพยาบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0. Mahidol R2R E-Journal, 5(2), 51-59, กรกฎาคม-ธันวาคม.
- กิตติ บุญปรุง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครุคณิตศาสตร์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2. ปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แจ่มนภา ล้ำจุมจัง. (2559). แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรเมธี วิมลศิริ. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.
- สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2560-2579. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.







ที่ อว 0605.5(2)/ว1215

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน

ด้วย นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0648621433



ที่ อว 0605.5(2)/ว1217

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0648621433



ที่ อว 0605.5(2)/ว1218

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0648621433



ที่ อว 0605.5(2)/ว1216

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ

เรียน

ด้วย นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0648621433



ที่ อว 0605.5(2)/ว1572

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ
เรียน

ด้วย นายศิริพงษ์ นาก้อนทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0648621433

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายศิริพงศ์ นาก้อนทอง
วันเกิด	วันที่ 26 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2513
สถานที่เกิด	อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 92 หมู่ 1 บ้านอุ่มเม่า ตำบลอุ่มเม่า อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ข้าราชการครู ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านนาอุ่ม หมู่ที่ 8 บ้านนาอุ่ม ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2535 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว