

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Development of Guidelines for Mentoring Internal Supervision for the Schools under Roi-Et Office of Primary Education Service Area 2

ณัฐชานา สหุณิล¹, ประภัสสร บุขหมั่น²
Natchana Sahunil¹, Prapassorn Bussaman²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน และ 3) พัฒนาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 488 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้นิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.34 – 0.79 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1. องค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 12 ตัวบ่งชี้ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยงมี 12 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 14 ตัวบ่งชี้ และการประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยงมี 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 2. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายองค์ประกอบอยู่ใน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ M.Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Faculty of Technology, Mahasarakham University



ระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยงและองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง

3. แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ควรมีการจัดระบบสนับสนุนเพื่อนำ กำกับติดตามความสัมพันธ์ของกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบพี่เลี้ยงสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่นิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน และเป็นเอกสารอ้างอิงจัดปฐมนิเทศผู้เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ เพื่อทำความเข้าใจกับสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ควรมีการประเมินผลการนิเทศภายในครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการผลิตและปัจจัยการปฏิบัติงานมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ โดยพิจารณาจากการพัฒนาครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ควรสร้างระบบเครือข่ายการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง เพื่อศึกษาร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา จะทำให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน ควรมีการผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน กำหนดกิจกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงแบบมีขั้นตอน ประกอบด้วย การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนการสังเกตการณ์สอนและการประเมินตนเอง การติดตามการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ของครูให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนของโรงเรียนและควรมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและเผยแพร่ ซึ่งชมผลงานเป็นตัวอย่างในโรงเรียน

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง, การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง

Abstract

The research aimed to 1) study the factors and indicators of mentoring internal supervision for schools, 2) study the current state and the desirable state of mentoring internal supervision for schools, and 3) study the guidelines on the operation of mentoring internal supervision for the schools under Roi-Et Office of Primary Education Service Area 2. The research was divided into 3 phases. In phase 1 the informants comprised 5 certified experts. In phase 2 the sample comprised 488 government teachers under Roi-Et Office of Primary Education Service Area 2, obtained through multi-stage random sampling. In phase 3 the informants comprised school directors, school deputy directors and supervisor teachers under Roi-Et Office of Primary Education Service Area 2, totally 9 persons. The research instruments consisted of 1) a questionnaire having the discrimination from 0.34 to 0.79 and the total reliability of 0.87, 2) a structured interview form, and 3) a suitability and feasibility assessment form for the guidelines on the operation of mentoring internal supervision. The



analysis of data employed percentage, the mean and standard deviation.

The results are as follows: 1. There are 4 factors of the guidelines on mentoring internal supervision for schools. They are: preparation of mentoring supervision, with 12 indicators ; management of mentoring supervision, with 12 indicators ; operation of mentoring supervision, with 14 indicators ; and evaluation of mentoring supervision, with 10 indicators, all of which had been evaluated by the experts as, on the whole, very suitable. 2. The current state of the mentoring internal supervision for schools, on the whole and factor by factor, was in the moderate level in every factor. Meanwhile, the desirable state of mentoring internal supervision for schools, on the whole, was in the high level. When considered factor by factor, the factor with the highest mean is management of mentoring supervision. The factor with the lowest mean is evaluation of mentoring supervision. 3. Regarding the guidelines on the operation of mentoring internal supervision for the schools under Roi-Et Office of Primary Education Service Area 2, they have the suitability and feasibility, on the whole, in the high level on every factor. The guidelines are concluded and listed as follows: the operation of the mentoring internal supervision should have a support system organized in order to monitor the relationship of the supervision process between the mentor and the mentee ; a handbook of mentoring internal supervision which contains the main substances of the matters under supervision should be written and be used as part of the work and as a reference ; an orientation should be organized for mentors and mentees to get acquainted ; the evaluation of the internal supervision should cover the process, the product and working factors ; there should be achievement evaluation of the project by considering teacher development and the learning achievement of the students ; a network system of mentoring internal supervision should be built in order that personnel of the school as well as personnel of different schools can study together which will induce good collaboration ; there should be production of media, tools, equipment and documents used in internal supervision ; The activities of mentoring internal supervision should be arranged in steps, comprising: meeting before the semester begins, giving advice, focus group discussion, classroom-visit supervision, teaching observation and self-assessment, monitoring in order to give advice, support, and listen to opinions and suggestions from the teachers ; provide opportunities for the teachers to take part in setting the policy of the school ; and there should be conclusion of the operation for further improvements ; feed-backs should be used in the improvement and the work should be publicized and admired as an example in the school.

Keywords: Development guideline, Internal supervision by mentoring



บทนำ

กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั้น การนิเทศการศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีนโยบายมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ จึงทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นมากขึ้น และจำเป็นต้องมีรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมสอดคล้อง กับสภาพการจัดการศึกษา การนิเทศการศึกษาจะเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาและเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายหลักในการช่วยพัฒนาครูให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศเพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจสามารถพัฒนาการทำงานของตนเองได้ และมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไปในที่สุด และในการดำเนินการนิเทศต้องอาศัยรูปแบบการนิเทศ หลักการพื้นฐานการนิเทศ ทักษะการนิเทศใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและใช้ขั้นตอนการนิเทศตามกระบวนการที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 2)

การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นรูปแบบการช่วยเหลือครูในลักษณะพี่เลี้ยง โดยให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการจัดการเรียนรู้ให้มีศักยภาพสูงขึ้น พี่เลี้ยงจะเรียกว่า Men-

tor ส่วนบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง เรียกว่า Mentee (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 102) ระบบการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงจะช่วยสร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถมีศักยภาพได้เร็วกว่าพนักงานปกติ จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานหนักและทำทนายมากขึ้น สร้างบรรยากาศของการนำเสนองานใหม่ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทางระหว่าง Mentor และ Mentee หัวหน้างานในฐานะ Mentor มีเวลาที่จะคิดวางแผน กำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากได้มอบหมายงานส่วนหนึ่งให้ Mentee รับผิดชอบแล้ว (อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552: 3-4) Pask และ Joy (2007: 17) ได้สรุปว่าผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) จะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำได้ และมีอิทธิพลต่ออีกฝ่าย นอกจากนี้ Rolando Cruz (2002: 102) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่จะเป็น Mentor ว่าต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่นมีลักษณะโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับและชำนาญในเรื่องนั้นๆ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงนิเทศจึงเปรียบเทียบกับผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลให้ปรึกษาแนะนำเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ Anderson and Shannon (2002: 3) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) ว่ามีหน้าที่สอน ให้การสนับสนุน กระตุ้นส่งเสริมให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความเป็นมิตรเป็น ผู้ช่วยเหลือและให้โอกาสให้การเรียนรู้แก่ผู้รับการปรึกษาแนะนำสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rahman และคณะ (2005: 82) ที่พบว่าเมื่อนำกระบวนการพี่เลี้ยงมาใช้งาน ผู้เรียนมีอัตราการผ่านเกณฑ์เพิ่มขึ้น ข้อเสนอแนะคือ ควรวัด



และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนพัฒนาของพี่เลี้ยงด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา จำนวน 339 โรงเรียน เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานให้ข้าราชการครูในสังกัดสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมการนิเทศ กำกับดูแลติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มีสาระสำคัญประการหนึ่ง คือ การกำหนดให้โรงเรียนใดอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษาให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งการกำกับดูแลประสาน ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจุบันสภาพปัญหาของการนิเทศภายในโรงเรียนยังมีปัญหาหลายประการที่ทำให้การนิเทศไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะขาดผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ให้แก่ผู้รับการนิเทศที่มีศักยภาพแต่มีประสบการณ์น้อยกว่า ดังนั้น กระบวนการการนิเทศภายในจึงควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนา โดยสร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพ มีความชำนาญในการนิเทศภายในเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องการนิเทศ (สรุปภาพรวมการติดตามตรวจสอบ ทบทวน และประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. 2557)

จากการศึกษาหลักการและเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาและนำเสนอแนวทางการการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงไปใช้วางแผนและพัฒนาอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้มีความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง แล้วตรวจสอบความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่ง



มีคุณสมบัติคือ เป็นผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายในแบบพีเลียง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามความเป็นไปได้เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบพีเลียง ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการส่งและรับแบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพีเลียงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 3, 320 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 339 คน และครูผู้สอนจำนวน 2, 981 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 488 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบพีเลียงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และนำส่งด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนใกล้เคียง พร้อมทั้งกำหนดวันส่งคืนแบบสอบถามอย่างชัดเจน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพีเลียงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมของโรงเรียนที่เป็นเลิศด้านการนิเทศภายในแบบพีเลียง จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้นิเทศของแต่ละโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาร่างเป็นแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพีเลียง จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพีเลียงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม ผู้วิจัยได้ประสานทางโทรศัพท์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบพีเลียง ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์ในการขอความอนุเคราะห์ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบพีเลียง โดยทำการส่งแบบประเมินและรับแบบประเมินที่ประเมินเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีพรรณนาเนื้อหา (Content Analysis) ส่วนแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม



คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 12 ตัวบ่งชี้ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 12 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 14 ตัวบ่งชี้ และการประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยงมี 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยรวมและเป็นราย องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยง และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง

3. แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ควรมีการจัดระบบสนับสนุนเพื่อแนะนำ กำกับติดตามความสัมพันธ์ของกระบวนการดูแลให้คำปรึกษา แนะนำระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบพี่เลี้ยง สรุปสาระสำคัญของเรื่องทีนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานและเป็นเอกสารอ้างอิง

จัดปฐมนิเทศผู้เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ เพื่อทำความรู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ควรมีการประเมินผลการนิเทศภายในครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการผลผลิตและปัจจัยการปฏิบัติงานมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ควรสร้างระบบเครือข่ายการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง เพื่อศึกษาร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา จะทำให้เกิดความร่วมมือ อันดีต่อกัน ควรมีการผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน กำหนดกิจกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงแบบมีขั้นตอน ประกอบด้วย การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนการสังเกตการณ์สอนและการประเมินตนเอง การติดตามการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ของครูให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนของโรงเรียนและควรมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุงมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและเผยแพร่ชื่นชมผลงานเป็นตัวอย่างในโรงเรียน

อภิปรายผล

การศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายในศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ บทความและ



งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายใน จากการศึกษากระบวนการและขั้นตอนการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงของอัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2552: 5-6) วัชรมา เล่าเรียนดี (2553: 277-278) Marlene and Mchenry (2002: 5-12) มาประยุกต์ใช้โดยสังเคราะห์องค์ประกอบที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน หัวข้อที่ต่างกันมาจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย นำมาประกอบเป็นแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศแบบ พี่เลี้ยง มี 12 ตัวบ่งชี้ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 12 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 14 ตัวบ่งชี้ และการประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยงมี 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 โดยรวมและเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้ 1) การเตรียมการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ควรจะมีการพัฒนาในการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง 2) การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยงควรจะมีการพัฒนาในการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการ

นิเทศแบบพี่เลี้ยงจากหน่วยงานอื่นมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง 3) การปฏิบัติการนิเทศแบบพี่เลี้ยงควรให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้การร่วมกันวิเคราะห์และการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ 4) การประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยงควรนำผลการประเมินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่โรงเรียนเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นพี่เลี้ยงได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น การอบรม การมอบเอกสารให้ศึกษา เป็นต้น แต่ยังขาดการสร้างแผนการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในการนิเทศแบบพี่เลี้ยงสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ซึ่งพบว่าในด้านนี้ต้องการให้สถานศึกษานำผลการประเมินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชพงษ์ รัชฎ (2552: 70-71) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี และพบว่าสภาพการนิเทศการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของลธิทิพล พรหมินทร์ (2553: 92) ที่ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ซึ่งพบว่าสภาพปัญหาในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิศักดิ์ สมบูรณ์กุล (2553: 110-111) ที่ได้



ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน

3. แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ควรมีการจัดระบบสนับสนุนเพื่อแนะนำ กำกับติดตามความสัมพันธ์ของกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ การจัดทำคู่มือการนิเทศแบบพี่เลี้ยง สรุปสาระสำคัญของเรื่องที่นิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานและเป็นเอกสารอ้างอิง จัดประชุมนิเทศผู้เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ เพื่อทำความเข้าใจสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2552: 3-4) ที่สรุปว่าสถานศึกษาที่พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ต้องเรียนรู้ไปพร้อมกันเป็นทีมการนำ Mentoring แบบกลุ่มมาใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์กรจะมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง โดย Mentoring หรือ Learning Leader แนวทางต่อไปคือควรสร้างระบบเครือข่ายการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง เพื่อศึกษาร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา จะทำให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน ควรมีการผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน กำหนดกิจกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงแบบมีชั้น

ตอน ประกอบด้วย การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนการสังเกตการณ์สอน และการประเมินตนเอง และควรมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง และเผยแพร่ ซึ่งชมผลงานเป็นตัวอย่างในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของกรทอง จิรเดชากุล (2550: 4) ที่สรุปว่าการนิเทศการศึกษาจะต้องให้การส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนหรือการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาให้เต็มตามวัยและศักยภาพสอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิศักดิ์ สมบูรณ์กุล (2553: 110-111) ที่พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในทุกด้านควรมีการจัดประชุมชี้แจง จัดประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนานครเทพ (2552: 89) ที่ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 และพบว่าการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ ควรให้สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูควรนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ดำเนินการในการนิเทศภายในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย



ไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรมีการจัดระบบสนับสนุนเพื่อแนะนำ กำกับติดตามความสัมพันธ์ของกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่าง พี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ สร้างระบบเครือข่ายการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการด้านการนิเทศเพื่อทำหน้าที่กำกับติดตามผลของกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อนำผลที่ได้จากวิเคราะห์หาแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง พี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศต่อไป

1.2 ควรมีการผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน กำหนดกิจกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงแบบมีขั้นตอน ประกอบด้วยการประชุม

ก่อนการเปิดภาคเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนการสังเกตการณ์สอนและการประเมินตนเอง

1.3 ควรมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและเผยแพร่ ชื่นชมผลงานเป็นตัวอย่างในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาผลการกำกับและติดตามความสัมพันธ์ของกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ

เอกสารอ้างอิง

กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.

ธวัชพงษ์ รัชนี. (2552). *สภาพและปัญหาการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

รัตนา นครเทพ. (2552). *การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2553). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *การนิเทศเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทกรีนกรุป จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2557). *สารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2557*. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.

ลธิพิล พรหมมินทร์. (2553). *รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานานาชาติ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิติต์, อุดรดิติต์.



อดิศักดิ์ สมบูรณ์กุล. (2553). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของ
อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อัญชลี ธรรมะวิทีกุล. (13 พฤศจิกายน 2552). เทคนิคการนิเทศการสอนงาน (Coaching). สืบค้นเมื่อ
3 มิถุนายน 2558, จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching/>

Anderson, Eugene M., and Shannon, Anna L. (2002). Toward a conceptualizing of mentoring,
Journal of Teacher Education. 39(1), 38-42.

Marlene, P and Mchenry, M. Jana. (2002). *The mentor's handbook: Practical suggestions
for collaborative reflection and analysis*. Norwood: Christopher-Gordon Publishers.

Pask, Roger and Joy, Barry. (2007). *Mentoring-coaching: A handbook for education
professionals*. Open University Press McGraw-Hill Education. England Berkshire.

Rahman, T. and others. (2005). A Systemic mentoring model in computer science. In
Proceedings of the 43rd annual Southeast regional conference, 43(1), 371-375.

Rolando Cruz. (2002). *Different leadership style definitions*. Retrieved May 6, 2014, from
http://www.essortment.com/lifestyle/differentleader_skus.htm.