

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

Developing Guideline for Internal Supervision by Coaching for Basic Education Schools under Mahasarakham Primary Educational Servicearea Office 2

วรรณิภา ไชยมาตย์¹, วรรณญา จตุพรประเสริฐ²
Wunnipa Chaiyamat¹, Waranya Jatuphonprasert²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และ 3. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ใน 5 อำเภอ จำนวน 225 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 450 คน ตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 288 คน จำนวน 144 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 72 ข้อ การศึกษาสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เท่ากับ 0.23 – 0.82 ค่าความเชื่อมั่น (r_{cc}) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อเท่ากับ 0.21 – 0.79 ค่าความเชื่อมั่น (r_{cc}) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 3) แบบประเมินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

¹ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

² Faculty of Medicine, Mahasarakham University



ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ การวางแผนการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการสอนแนะ มี 12 ตัวบ่งชี้ และการติดตามและประเมินผลการนิเทศมี 8 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ และการปฏิบัติการสอนแนะ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศ และการวางแผนการนิเทศ

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะควรมีการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานผลิตสื่อเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ ให้เหมาะสม มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะผู้สอนแนะมีการสาธิตให้ผู้ถูกสอนแนะดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ผู้ถูกสอนแนะทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะบอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะมีการกำกับติดตาม สรุปผลการดำเนินการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง พัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง การนิเทศภายใน การนิเทศภายในแบบสอนแนะ

Abstract

The objectives of the research were ; 1) to study the elements and indicators in the form of internal supervision by coaching2) to study present condition and desirable condition of internal supervision by coaching, and 3) to develop guideline for internal supervision by coaching for basic education schools under Mahasarakham primary educational service area office 2. The population were administrators and teachers in 5 districts, 225 schools, and 450 people. The sample were administrators and teachers responsible for internal supervision 288 people from 144 schools under Mahasarakham primary educational service area office 2 by using samples of Krejcie and Morgan and a stratified random sample of proportion. The instrument used for gathering data were a set of questionnaire to assess



present condition and desirable condition of internal supervision by coaching for basic education schools to rating scale for level 5 from 72 numbers. A study of the discriminative power equal to 0.23 to 0.82 the confidence (r_{cc}), both equal to 0.90, and the condition is desirable to have the discriminative power equal to 0.21 to 0.79 the confidence (r_{cc}) equal 0.83, structured interviews form, and assessment developed guidelines for internal supervision by coaching for basic education schools under Mahasarakham primary educational service area office 2. The statistics used for analyzing the collected data were mean, standard deviation.

The results were as follows:

1. The elements and the indicators of in the form of internal supervision by coaching for basic education schools consist of 4 elements ; the preparation of supervision contained 8 indicators, the planning of supervision contained 8 indicators, the operating instrument contained 12 indicators, and the evaluation and follow-up supervision contained 8 indicators which have been assessing the elements and indicators of internal supervision by coaching from 5 experts in the high level.

2. The present condition in the form of internal supervision by coaching for basic education schools were at the medium level, and considering that it was found the medium level on all. The desirable condition in the form of internal supervision by coaching for basic education schools were at the high level and considering that it was found in most of the two elements ; assessment and follow-up supervision and operational coaching. The high level of the two elements were the preparing of supervision and the planning of supervision.

3. Guidelines for development internal supervision by coaching for basic education schools under Mahasarakham primary educational service area office 2 assessed by 7 experts showed that it was suitable as a whole at the high level. The important point is that the implementation of internal supervision by coaching There should be a guide for supervision and coaching. The gist of the story is to oversee the documentation of performance production equipment, operational supervision and coaching accordingly. A meeting to clarify the roles of coaching. Provide insight into the process of coaching. Care consultation, supervision and coaching to the recipient. The coaching has been coaching the demonstration before the actual implementation. Encourages the coaching manual work immediately receive coaching. How to solve the problem during the coaching. Are monitoring Results continue to use feedback to improve. Developed and published notable works in the public informed.

Keywords: developing guideline, internalsupervision, internalsupervision by coaching



บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาสังคมหรือชาติให้เจริญรุ่งเรือง การพัฒนาประเทศจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาทั้งปวง ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว สามารถกระทำได้ด้วยการให้การศึกษามีความสำคัญ การศึกษาและจริยธรรมได้รับการยอมรับไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ว่าเป็นเครื่องมือกลไกและพื้นฐานที่จะสร้างคนให้เป็นคนมีความรู้คู่คุณธรรม (มาตรา 81) การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายสูงสุดคือ การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เต็มศักยภาพ โดยมีจุดเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถทางความคิด สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองรู้จักการคิดวิเคราะห์ ค้นหาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาได้ทันโลก ทันเหตุการณ์ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่เรียนรู้ แต่การดำเนินการดังกล่าวให้บรรลุผลจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่างๆ ในการจัดการศึกษา ทั้งในด้านปัจจัยและกระบวนการทำงาน ในด้านปัจจัยนั้น อาจเป็นอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ และงบประมาณ สำหรับในด้านกระบวนการนั้น กระบวนการที่สำคัญคือกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2539: 1) เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา 2553: 3) และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลายซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการบริหารจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการนิเทศติดตามประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 29) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 เป็นองค์กรหนึ่งที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาและส่งเสริมการจัดการศึกษาซึ่งได้ให้ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานและมีความเห็นว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ครูพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตรงจุดและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้บรรลุผลดี โดยได้กำหนดให้โรงเรียนต่างๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ทุกโรงเรียน จะต้องดำเนินการสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ดำเนินการโครงการนิเทศการศึกษาลงในแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของโรงเรียน กำหนดบทบาทในการนิเทศภายในของหน่วยงานอย่างชัดเจน ในส่วนของโรงเรียนจะต้องดำเนินการนิเทศภายในตามกิจกรรมที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนดแต่ปรากฏว่าโรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศการศึกษาตามนโยบายดังกล่าวยังไม่เป็นที่พอใจ และยังมีปัญหาในเรื่องคุณภาพการศึกษาทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังต่ำกว่าเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษาในโรงเรียน



จะเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน โดยจัดการนิเทศภายใน แต่สภาพปัจจุบันจะพบว่า โรงเรียนในสังกัดจัดการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะเป็นการให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนางานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนจะเป็นผู้ทำและเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนมากที่สุด หากบุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมคิดร่วมวางแผน และจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนางานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ดังนั้นการนิเทศภายในโดยใช้การสอนแนะหรือสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาได้ดีกว่าการนิเทศแบบทั่วไป เพราะผู้บริหารหรือครูที่รับผิดชอบต้องดูแล มีการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางให้กับผู้รับการนิเทศ มีการสอนแนะเป็นตัวอย่างพร้อมทั้งประเมินติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดอยู่ตลอดเวลา ผู้ถูกสอนแนะเองก็จะตระหนักถึงความสามารถของตนเองและช่วยให้ได้รู้ว่าตนเองมีศักยภาพอะไรบ้าง เป็นการปลดล๊อคข้อจำกัดในตัวเอง เพื่อจะได้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการช่วยให้ผู้ถูกสอนแนะได้เรียนรู้ เป็นการส่งเสริม กระตุ้นและผลักดัน ให้ได้เรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเอง และสามารถที่จะรู้ได้ด้วยตนเอง มากกว่าการมานั่งสอนกันที่ละชั้นที่ละตอน ไม่เกิดการลองผิดลองถูกการสอนงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดเสียหายและเวลาการทำงานเกิดการถ่ายทอดงาน และเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้าไปสู่ผู้ร่วมทีมงานช่วยให้เกิดความรู้ในการทำงาน สามารถปรับปรุงงานให้ดีขึ้นซึ่งจะมีส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น มีคุณลักษณะตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูผู้สอนได้รับแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอนและด้านการสนับสนุนการเรียน

การสอนโดยใช้กระบวนการขอบข่ายการนิเทศที่หลากหลาย ในฐานะที่ผู้วิจัยมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปวางแผนวางกลยุทธ์เพื่อพัฒนาปรับปรุงส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาให้บรรลุประสิทธิผลเป็นรูปธรรมในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และปรับปรุงการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง



1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ใน 5 อำเภอ จำนวน 144 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 450 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1979: 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน ได้ตัวอย่าง 144 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 288 คน

2. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้จากการสังเคราะห์ขั้นตอน กระบวนการ แนวคิด ทฤษฎี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ; กระทรวงศึกษาธิการ (2543: 17) ; ชารี มณีศรี (2542: 19) ; กมลวรรณ रामเดชะ (2550: 16-27) ; วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546: 61) ; ทองพันซัง พงษ์วารินทร์ (2552: 76-82) ; กรมวิชาการ (2543: 1) ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 13) ; สมิต สัจฉุกร (2547: 45) ; อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550: 15-16); Cogan (1973: 36) ; Harris (1985: 14-15) ; Herminia, Ibarra. (2004: 147-155) โดยจัดหัวข้อที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน หัวข้อที่ต่างกันมาจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอน ได้องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ มี 4 องค์ประกอบคือ 1) การเตรียมการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการสอนแนะ 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบประเมินเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลทำการประสานขอรับแบบประเมินด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 255 โรงเรียน ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 144คน และครูผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 144คน รวมจำนวน 288 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามจำนวนประชากรแต่ละอำเภอ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ



ที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า การเก็บรวบรวมข้อมูลทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมทั้งกำหนดการส่งคืนแบบสอบถามอย่างชัดเจน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จากข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ หลังจากนั้นทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนที่เป็นเลิศทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านหนองกงและโรงเรียนบ้านไถ่ ก่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในนำข้อมูลที่ได้มาร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะตรวจสอบความเหมาะสมและประเมินเพื่อยืนยันแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์การพิจารณา คือ เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร เป็นบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและเป็นบุคคลที่ประเมินสถานศึกษาเกี่ยวกับระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างด้วยตนเองและขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์และศึกษา เกี่ยวกับวิธีการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ผู้วิจัยประสานผู้ทรง

คุณวุฒิทางโทรศัพท์ในการขอความอนุเคราะห์ทำการประเมินและไปปรับแบบประเมินด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา แบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ มี 4 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ การวางแผนการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการสอนแนะ มี 12 ตัวบ่งชี้ และการติดตามและประเมินผลการนิเทศมี 8 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ การติดตามและประเมินผลการนิเทศและการปฏิบัติการสอนแนะ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศ และการวางแผนการนิเทศ

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 มีความเหมาะสมและความ เป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญได้ว่าการดำเนินการ นิเทศภายในแบบสอนแนะควรมีการจัดทำคู่มือ การนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของ เรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการ ปฏิบัติงาน ผลผลิตสื่อเครื่องมืออุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานนิเทศภายในแบบสอนแนะให้เหมาะสม มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบ สอนแนะผู้สอนแนะมีการสาธิตให้ผู้ถูกสอนแนะดู ก่อนการลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ผู้ถูกสอนแนะ ทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะบอก วิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอน แแนะมีการกำกับติดตาม สรุปผลการดำเนินการใช้ ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง พัฒนาและเผยแพร่ ชิ้นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ

อภิปรายผล

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การ นิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การดำเนินการ นิเทศภายใน และศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลัก การ บทความและงานวิจัยพระราชาบัญญัติการ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ; กระทรวงศึกษาธิการ (2543: 17) ; ชารี มณีศรี (2542: 19) ; กมลวรรณ รามเดชะ (2550: 16-27) ; วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546: 61) ; ทองพันธ์ พงษ์วารินทร์ (2552: 76-82) ; กรมวิชาการ (2543: 1) ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 13) ; สมิต สัจฉกร

(2547: 45) ; อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550: 15-16); Cogan (1973: 36) ; Harris (1985: 14-15) ; Herminia, Ibarra. (2004: 147-155) โดยจัดหัวข้อที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน หัวข้อที่ต่าง กันมาจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอนได้องค์ ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ มี 4 องค์ประกอบคือ การเตรียมการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ การวางแผนการนิเทศ มี 8 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติ การสอนแนะ มี 12 ตัวบ่งชี้ และการติดตามและประเมิน ผลการนิเทศมี 8 ตัวบ่งชี้ซึ่งได้ผ่านการประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การนิเทศภายในแบบสอนแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ โดยรวมและเป็นรายองค์ประกอบอยู่ใน ระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพ ที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะโดย รวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้ 1) การเตรียมการนิเทศ ควรจะมีการพัฒนาในการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานโดยผู้บริหารและคณะครูประชุมร่วมกัน เพื่อศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถาน ศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศ ควรจะมีการ พัฒนาในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยผู้บริหารโรงเรียนและ คณะครูมีการนำข้อมูลสภาพปัจจุบันของสถาน ศึกษามาใช้ในวางแผนและกำหนดทางเลือกการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ 3) การปฏิบัติการสอน แแนะ ควรจะมีการพัฒนาในการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยมีการ นำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมา ใช้ในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และ 4) การ ติดตามและประเมินผลการนิเทศควรจะมีการ พัฒนาในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับ



สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการสรุปผลและรายงานผลการสอนแนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้คณะครูทราบเพื่อพัฒนาผลงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การติดตามและประเมินผลการนิเทศซึ่งพบว่าส่วนใหญ่โรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศภายในตามที่ได้เตรียมการนิเทศไว้ แต่ยังคงขาดการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะหลังจากการดำเนินการนิเทศภายในควรมีการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในและมีการนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาในสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป ขออ่อนกลาง (2551: 72-102) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2 ผลการศึกษพบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2 ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกชั้น โดยชั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ชั้นการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาและขั้นการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิบูลชัย ศรีเข้ม (2553: 69-104) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน 5. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา กรองทอง (2552: 63 - 103) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านกระบวนการนิเทศภายใน และโดยภาพรวมพบว่า การปฏิบัติทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ควรมีการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานผลิตสื่อเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนิเทศภายในแบบสอนแนะให้เหมาะสมมีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศแบบสอนแนะผู้สอนแนะมีการสาธิตให้ผู้ถูกสอนแนะดู



ก่อนการลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ผู้ถูกสอนแนะนำทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะนำบอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิชย โถสุวรรณจินดา (2546: 61) กล่าวว่า การสอนแนะ (Coaching) คือการที่ผู้บังคับบัญชาสอน หรือแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะงาน วิธีปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกนัยหนึ่ง การสอนงานถือเป็นกระบวนการถ่ายทอดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อจะได้ไม่มีการลองผิดลองถูก ผู้ที่สอนงานนั้นอาจเป็นหัวหน้าเอง หรือมีการมอบหมายให้คนงานที่มีความชำนาญงานอยู่แล้วเป็นผู้สอนงานแทนก็ได้ การสอนงานนี้ปกติมุ่งสอนงานกับคนงานใหม่เป็นสำคัญ เพื่อให้รู้งาน เข้าใจงาน และสามารถทำงานนั้นได้อย่างถูกต้องภายในระยะเวลาอันสั้น แต่ในบางกรณีก็อาจมีความจำเป็นต้องสอนงานแก่คนงานที่อยู่เดิมหรือคนงานเก่าด้วยโดยเฉพาะคนงานเก่าที่ยังไม่มีฝีมือได้มาตรฐานหรือเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งโอนย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นต้น นอกจากนี้ถ้าได้มีการนำเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ เครื่องจักรระบบใหม่หรือระเบียบการใหม่มาใช้ในหน่วยงาน หัวหน้างานก็จำเป็นต้องสอนงานให้คนงานทุกคนได้รู้และเข้าใจ เพื่อจะได้สามารถทำงานต่อไปได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง การสอนงานอาจครอบคลุมถึงคนงานที่ไม่ได้รับผิดชอบงานนั้นโดยตรง แต่มีการทำงานที่เกี่ยวข้องพันกันด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจปัญหาในการทำงานร่วมกันและเอื้อประโยชน์ในกรณีที่มีการโอนย้ายหรือการเร่งการปฏิบัติงานเพราะสามารถนำผู้ที่ได้รับการสอนงานไว้แล้วมาปฏิบัติงานได้ทันที และสอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550: 13-16) ให้ความหมายของการสอนแนะว่า การสอนแนะจัดเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อ

เสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการ หรือมีความคาดหวังให้เกิดขึ้นโดยจะต้องตกลงกันระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทั้งนี้ การสอนแนะนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง ดังนั้น การสอนแนะจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการดูแลเอาใจใส่ลูกน้องตั้งแต่ลูกน้องเข้ามาทำงานกับตนเองจนกระทั่งลาออกไปเพื่อให้ลูกน้องมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวที่ดีขึ้น และมีการสรุปผลการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง พัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของฝากฝันรัตน์พันธ์ (2552: 88-90) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนชัยอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่าการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าใช้หลักการพัฒนาระบบ 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ พัฒนาการวางแผนและกำหนดทางเลือกการสร้างเครื่องมือและวิธีการการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนและการประเมินผลและรายงานโดยใช้กลยุทธ์การประชุมกลุ่มย่อยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสังเกตการสอนได้ร่วมกัน ออกแบบระบบทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในมากขึ้นมีความรู้สึกที่ดีต่อการนิเทศภายในสามารถวางแผนกำหนดกิจกรรมการนิเทศภายใน 3 กิจกรรมคือการตรวจแผนการสอนการสังเกตการสอนและการให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนจากการประเมินผลและรายงานพบว่าในการใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความกระตือรือร้นในการส่งแผนการสอน



สามารถจัดทำแผนการสอนส่งครูผู้นิเทศและถูกนิเทศได้ทุกสัปดาห์ด้านการสังเกตการสอนครูผู้สอนมีการปรับปรุงเทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียนได้หลากหลายมากขึ้นให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้นการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในทำให้กระบวนการนิเทศภายในมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและบรรลุผลของการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนทั้งระบบงานและบุคลากรครูสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะจากการนิเทศไปพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560: 22-23) ผู้บริหารควรกำกับติดตามในการปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและควรมีการพัฒนาครูผู้ทำการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศซึ่งจะทำให้การนิเทศภายในประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา กรองทอง (2552: 63 - 103) พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 จากการประชุมสัมมนาในกลุ่มย่อย มีดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในคือ ผู้นิเทศภายในควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศภายในได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและควรมีการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของผู้รับการนิเทศก่อนการวางแผนเพื่อให้ได้แผนการนิเทศที่มีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนางานขอผู้รับการนิเทศและโรงเรียนมากที่สุด

2.2 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน คือ ผู้นิเทศควรนิเทศให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และควรมีการบูรณาการแผนการนิเทศเข้ากับการปฏิบัติงานประจำของครู เพื่อเป็นการลดภาระงาน และสร้างความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นเรื่องปกติที่ควร

สอดคล้องอยู่ในงานประจำ

2.3 ด้านการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในคือผู้นิเทศภายในต้องเป็นผู้ปราศจากอคติทั้งปวงและต้องนิเทศเชิงสร้างสรรค์ แนะนำมากกว่าการติและที่สำคัญผู้นิเทศภายในต้องมีศิลปะในการพูดต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ สามารถแนะนำสิ่งต่างๆ รวมทั้งสาธิตเบื้องต้นได้ เพื่อให้ผู้ได้รับการนิเทศมีความเชื่อมั่น

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน คือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศภายในได้มีส่วนร่วมในทุกกระบวนการนิเทศภายใน และผู้นิเทศภายในควรรับฟังควรรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการนิเทศที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ

2.5 ด้านการติดตามประเมินผลการนิเทศภายในได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในคือ หลังจากการดำเนินการนิเทศภายในควรมีการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในและมีการนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาในสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สรุปได้ดังนี้

1.1 การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ควรมีการจัดทำคู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ โดยสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่จะทำการนิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

1.2 นำนโยบายของโรงเรียน สพท. สพฐ. มาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และ



เอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายในให้เหมาะสม

1.3 ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะ

1.4 มีการสรุปผลการดำเนินการ ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง พัฒนาและเผยแพร่ชิ้นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบเมื่อนำการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ไปใช้ในการปฏิบัติ

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาต่อการนำการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ไปใช้ในการปฏิบัติ

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ รามเดชะ. (2556). *การสอนงานปรึกษาและดูแล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- กรมวิชาการ. (2543). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2539). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จินดา กรองทอง. (2552). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). *การพัฒนา 10 ความสามารถหลัก เพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน*. กรุงเทพฯ: ทริ่งคัมพ็ยอนต์.
- นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(1): 21-33.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 3*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประทีป ขออ่อนกลาง. (2551). *สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ลีอเสริมกรุงเทพ.



- ฝากฝัน รัตนพันธ์. (2552). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนชัย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พิบูล ชัยศรีเข้ม. (2552). *การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2546). *หัวหน้างานพันธุ์แท้*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, สมิติ สัชฌุกร. (2547). *เทคนิคการสอนงาน*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: cursภาลาดพร้าว.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). *สอนงานอย่างไร...ให้ได้งาน (Coaching)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- Cogan, M. (1973). *Clinical supervision*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Herminia, I.H. (2004). *Coaching and mentoring*. New York: Harvard Business School Press.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisor behavior in education*. New Jersey: Prentice-Hall.