

การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา

สังกัดเทศบาล ภาควะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*

THE DEVELOPMENT OF COACHING FOR SCHOOLS UNDER THE LOWER NORTHEASTERN MUNICIPALITY

พวงอ้อย ไชยดี¹, กาญจน์ เรืองมนตรี²

Puang-oy Chaidee¹, Karn Ruangmontri²

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}

Faculty of Education Mahasarakham University, Thailand.^{1,2}

Email : bankroopasa@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาควะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาควะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1)แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา 2)แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัด การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา 3)แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม(Best practice) ด้านการนิเทศการศึกษา 4)แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาควะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1)หลักการและเหตุผล 2)ความมุ่งหมาย 3)แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1)องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ 3.2)องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการ

ดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 3.3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 3.4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 4) กลไกในการบริหารจัดการ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาแนวทาง 2. การนิเทศการศึกษา 3. นิเทศแบบสอนแนะ

ABSTRACT

The objective of research article were 1) to study the current condition, desirable condition, and requirement of coaching for schools under the lower northeastern municipality, and 2) to develop guidelines of coaching for schools under the lower northeastern municipality. Samples are 369 consisting of administrators and teachers. Tools used in the study are 1) component suitability evaluation for coaching indicator for schools, 2) questionnaires about the current condition and desirable condition of coaching in schools, 3) interview from of best practice schools in coaching, and 4) suitability and possibility evaluation of coaching for schools under the lower northeastern municipality. Statistics used for analysis are percentage, mean, and standard deviation.

Results from the study show that: 1. The current condition of coaching of schools under the lower northeastern municipality is low while the desirable condition is high. 2. The guidelines for the development of coaching of schools under the lower northeastern municipality consist of 1) rational criterion, 2) objectives, 3) guidelines of coaching for schools consisting of four components as follows: 3.1) coaching preparation, 3.2) coaching target and plan, 3.3) coaching components, and 3.4) coaching evaluation and track, 4) management mechanism, and 5) condition for success. The overall guidelines of coaching of schools under the lower northeastern municipality are very high as well as the possibility.

Keywords : 1. Guideline Development 2. Academic Supervision 3. Coaching

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

งานบริหารการศึกษา มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา ดังนั้น ในการบริหารการศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานสองอย่าง คือ งานบริหารและงานนิเทศ ซึ่งในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศมากโดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาของตนเอง (อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552) การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การนิเทศการศึกษา เป็นปรัชญาในเรื่องการแสวงหาความจริง ความรู้ และคุณค่า ในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา เป็นประชาธิปไตย ซึ่งได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การแบ่งปันร่วมงานและประสานงานกัน และมีความเชื่อมั่นในวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นเพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน จำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง เป็นการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน ทำให้ครูทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่นิเทศ จะต้องดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือช่วยเหลือตนเองในการสอนได้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ (กาญจน์ เรื่องมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ, 2554) การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตร และเป็นไปตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สามารถบริหาร จัดการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน เกิดการประสานงาน และความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม วิชาชีพต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การนิเทศแบบสอนแนะ เป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ปกติมักใช้กับผู้ที่มีความสามารถในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน(Blanchard&Thacker, 2004) การนำแนวคิดกระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง(Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน(Lesson Study) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน(Blended Learning) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศ จึงช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง การนิเทศในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้สอนในการที่จะพัฒนาการจัด การเรียนรู้ของตนตามเป้าหมายที่กำหนด ผ่านการมี

ส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีการเกื้อกูลกันและกันอย่างเป็นมิตร โดยมีผู้สอนงาน(Coach) ซึ่งเป็นผู้รู้ที่เข้ามาส่งเสริมความรู้และฝึกฝนทักษะที่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ผู้สอนต้องการพัฒนาก่อนการสอน ทำการสังเกตการสอน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนวิเคราะห์และสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนของตนเองจนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ตรงตามเป้าหมาย และมีพี่เลี้ยง(Mentor) เป็นผู้คอยสนับสนุนส่งเสริม ให้กำลังใจตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้สอนสามารถพัฒนาบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนิเทศในศตวรรษที่ 21 ยังต้องมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยสนับสนุนให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการของผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ทางการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนต่างๆ ของการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การเสนอแนะแหล่งการเรียนรู้ และการนิเทศออนไลน์ ซึ่งช่วยให้ผู้นิเทศสามารถติดตามพัฒนาการของผู้สอนได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง กระบวนการนิเทศดังกล่าวข้างต้นจะช่วยพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด การประสานความร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภวรรณ สัจจิตกุล, 2560)

จากสรุปสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2554) ได้สรุปว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคีการพัฒนาต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิชาการ ไม่ค่อยมีวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ไม่ค่อยนำผลการนิเทศไปใช้ และการนิเทศไม่ค่อยสม่ำเสมอ ด้านงบประมาณ มีปัญหาพัสดุครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ ด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหาการขาดขวัญกำลังใจ มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารทั่วไป มีปัญหาเรื่องระบบข้อมูลสารสนเทศ ขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งต้องอาศัยคุณลักษณะความรู้ความสามารถซึ่งต้องปรับเปลี่ยนไปตามความจำเป็น

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

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

3. ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการดำเนินการนิเทศ
แบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

3.2 ได้แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย
ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ
(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประชากรที่ใช้ใน
การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบการนิเทศโรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561 จาก 8 จังหวัด โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
148 คน ครู จำนวน 1,636 คน รวมทั้งสิ้น 1,784 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2561
จาก 2 จังหวัด คือ อุบลราชธานี และจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 369 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 41 คน และครู จำนวน 328 คน รวมทั้งสิ้น 369 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้
ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551) เครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ
ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการศึกษาเรียนรวม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
การนิเทศแบบสอนแนะค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ตั้งแต่ 0.50–1.00 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการนิเทศแบบสอนแนะ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีค่าเท่ากับ 0.87 และค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีค่าเท่ากับ 0.98 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย
ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูล 1)วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2)วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เพื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง

ตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนจากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการนิเทศ ในภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้รับผิดชอบการนิเทศ จำนวน 2 คน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 6 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงสถานศึกษา จำนวน 2 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนดนัดหมาย วัน เวลา และขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึกไว้ทุกครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบสภาพความสมบูรณ์และความถูกต้องแบบสัมภาษณ์ สรุปประเด็นสำคัญและนำเสนอโดยการพรรณนา

ตอนที่ 2 การยกร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง โดยให้สอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่างและการศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม(Best Practice) ด้านการนิเทศในภาควิชาออกเสียงเหนือใช้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง ในระยะที่ 1 และการศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม(Best Practice) ด้านการนิเทศในภาควิชาออกเสียงเหนือในระยะที่ 2 มาเป็นแนวทางในการยกร่างแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง

ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง มีขั้นตอนดังนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งหมด 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อประสานงาน ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเฉียงเหนือตอนล่าง การวิเคราะห์ข้อมูล แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเฉียงเหนือตอนล่างวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมและรายองค์ประกอบ

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

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเตรียมการก่อนการ

นิเทศแบบสอนแนะด้านการดำเนินการการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ และด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1)หลักการและเหตุผล 2)ความมุ่งหมาย 3)แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1)องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ 3.2)องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ 3.3)องค์ประกอบด้านการดำเนินการการนิเทศแบบสอนแนะ 3.4)องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 4)กลไกในการบริหารจัดการ 5)เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง

แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการและเหตุผล	4.88	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2. ความมุ่งหมาย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษา						
3.1 องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อน การนิเทศแบบสอนแนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3. องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.4. องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4. กลไกในการบริหารจัดการ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
รวม	4.86	0.20	มากที่สุด	4.82	0.21	มากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ และ องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันสรุปจุดเด่น จุดด้อยและนำผลการนิเทศแบบสอนแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนางานต่อไป ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การทำความเข้าใจสภาพการทำงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง และองค์ประกอบด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะ และมีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม ตามลำดับ

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน การนิเทศแบบสอนแนะ ตัวชี้วัดที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การบอกลักษณะงานที่จะนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน และผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ สอดคล้องกับ สุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6.2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง พบว่า แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) มีการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ทีมงานหรือคณะทำงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และมีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม 2) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีปฏิทินการปฏิบัติงาน สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแบบการนิเทศติดตามเรื่องที่ต้องการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการนิเทศ มีการสาธิตให้ผู้รับการนิเทศดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริง บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในการนิเทศ ให้เวลาในการนิเทศอย่างเพียงพอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ 3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) การบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะที่ทำการนิเทศแบบสอนแนะ การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะและมีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม 4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) มีประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ มีการสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเอง ทักษะที่ได้รับจากการนิเทศแบบสอนแนะ มีการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา จนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญมี

ความรู้ที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและมีรายงานผลการนิเทศแบบสอนแนะเผยแพร่ต่อสาธารณชน สอดคล้องกับ จริยา แดงอ่อน (2559) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกแบบ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร รองลงมา คือ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ผลศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ค่าประสิทธิสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

7. องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1)หลักการและเหตุผล 2)ความมุ่งหมาย 3)แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1)องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (2)องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (3)องค์ประกอบด้านการดำเนินการการนิเทศแบบสอนแนะ (4)องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 4)กลไกในการบริหารจัดการ 5)เงื่อนไขความสำเร็จแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ(Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนิเทศการสอนในรูปแบบต่างๆ จากครูผู้สอนอย่างแท้จริงและให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบรูปแบบการนิเทศการสอน

8.1.2 ผู้นิเทศการสอนควรนิเทศการสอนด้วยกัลยาณมิตร มีการเสนอแนะปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการสอนให้แก่ผู้รับการนิเทศ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสามารถถอดบทเรียนของสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ด้านการนิเทศการศึกษารวมไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน/ท้องถิ่น

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดนิเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้

8.2.3 ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแต่ละขั้นตอน ให้ชัดเจนเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามขั้นตอนซึ่งจะนำไปสู่การนิเทศการสอนที่มีคุณภาพ

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษา ในสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่แตกต่างกัน

8.3.2 ควรวิจัยประสิทธิผลการนำแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ไปใช้

8.3.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษาเรียนรวมเป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

9. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรรณ นามวรรณ. (2554). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม : อภิชิตการพิมพ์.
- จริยา แดงอ่อน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- วโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 37(1). 203-222.

สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

อัญชลี ธรรมะวิสิฏ. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม
2562. จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>

Blanchard, P. Nick and W. James Thacker. (2004). **Effective Training System: System, Strategies and Practices**. 2nd ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาสนับสนุนและให้กำลังใจจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความรู้ ความเมตตา
ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญ ชูกระเดื่อง กรรมการสอบ
ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุงงานวิจัยด้วยดีจนเสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้
ให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.
พชรวิทย์ จันทศิริศิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ดร.พูนศักดิ์ วิเศษแก้ว และนายดิเรก
ศรีวะโสภา ที่กรุณาให้ข้อมูลและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศแบบ
สอนแนะขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัย ซึ่งคณะผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ดร.ธีรวัฒน์ เยี่ยมแสง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร.ณัฐชัย จันทชุม นางวิภาพร อุนนิสากร และ ดร.เพ็ญศรี บุญเดช
ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและคณะครูจากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม ได้แก่ ดร.สราวุธ
ทองปิ่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองวา
รินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี และ ดร.ชัชพล รวมธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินวิทยาคม สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ขอขอบคุณผู้บริหารและครูใน
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ความร่วมมือใน
การรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา อันเป็น
ที่เคารพยิ่ง สามเณร และครอบครัว อันเป็นที่รัก เป็นกำลังใจ เป็นแรงบันดาลใจ เป็นแรงผลักดัน
และคอยสนับสนุนจนทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้