



การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์
ของ
ทวีวัชร นาโสภ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

วิทยานิพนธ์
ของ
ทวิวัชร นาโสภ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

DEVELOPMENT OF A COACHING SUPERVISION PROGRAM FOR SUPERVISORS
IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER MUKDAHAN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY

THAWEEWAT NASOK

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทวีวัชร นาโสภ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.บุญมี ก่อบุญ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ประสานตรี) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 16 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัย เอื้อเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุน เมตตาให้คำแนะนำและการช่วยเหลือผู้วิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนแก่นาบอนพิทยาสรรค์ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ กำลังใจจากทุกท่านนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมบูรณ์ มีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี และให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ นับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดาและมารดาเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และการสนับสนุนในทุกด้านมาโดยตลอด ความเสียสละและความเมตตาของท่านเป็นพลังสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถมุ่งมั่นศึกษา อดทนต่ออุปสรรค และดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งได้อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ และหล่อหลอมแนวคิด จนผู้วิจัยสามารถดำรงตนได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในชีวิตในปัจจุบัน

ทวิวัชร นาโสก

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร
ผู้วิจัย	ทวิวัชร นาโสภ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ดร.บุญมี ก่อบุญ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.44–0.83 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ และ 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.94$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.96$, $\chi^2/df = 0.18$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$) องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.81-1.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการดำเนินการนิเทศ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การประเมินและติดตามผลการนิเทศ และการเตรียมการก่อนการนิเทศ ตามลำดับ

2. โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยในโปรแกรมมี 3 Module 10 กิจกรรม ได้แก่ Module 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศ จำนวน 3 กิจกรรม Module 2 การดำเนินการนิเทศ จำนวน 4 กิจกรรม และ Module 3 การประเมินและติดตามผลการนิเทศ จำนวน 3 กิจกรรม

3. โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การนิเทศแบบชี้แนะ การพัฒนาโปรแกรม โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ

TITLE	Development of a Coaching Supervision Program for Supervisors in Educational Opportunity Expansion Schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Thaweewat Nasok
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa Dr. Boonmee Koboorn
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop a coaching supervision program for supervisors in educational opportunity expansion school under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The research was conducted in three phases. Phase 1 involved the study of the components of coaching supervision through a review of related documents and research. This involved reviewing relevant documents and research, evaluating the propriety of the components by five experts, and conducting confirmatory factor analysis. Data was collected from 327 school directors and teachers, selected using multi-stage random sampling. Research instruments included a 5-point rating scale questionnaire, which indicated validity index range from 0.80–1.00, discrimination power index ranged from 0.44–0.83, and reliability index was at 0.97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis. Phase 2 was the development of coaching supervision program for supervisors in educational opportunity expansion schools. The target group consisted of five experts. The research instruments included a questionnaire and the coaching supervision program. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 3 involved assessment of propriety of the coaching supervision program. The target group consisted of five experts. The research instrument was a propriety assessment form. The statistics used in data analysis were the mean and standard deviation.

The research findings revealed that,

1. The coaching supervision consisted of three components, namely
1) preparation prior to supervision, 2) implementation of supervision, and

3) evaluation and follow-up of supervision. All components showed the highest level of propriety. The analysis of the structural model of the coaching supervision components developed by the researcher show goodness-of-fit with empirical data (Chi-square = 0.94, df = 5, p-value = 0.96, χ^2/df = 0.18, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99). The factor loadings ranged from 0.81 to 1.22 and were statistically significant at.01. The implementation of supervision had the highest factor loading, followed by evaluation and follow-up of supervision and preparation prior to supervision, respectively.

2. The coaching supervision program for supervisors in education opportunity expansion school under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office consisted of five components, namely 1) principles, 2) objectives, 3) content, 4) activities and development methods, and 5) measurement and evaluation. The program comprised three modules and ten activities: Module 1, preparation prior to supervision, included three activities; Module 2, implementation of supervision, included four activities; and Module 3, evaluation and follow-up of supervision, included three activities.

3. The coaching supervision program for supervisors in educational opportunity expansion schools under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office revealed the overall propriety at high level.

Keywords: Coaching Supervision, Program Development, Coaching Supervision Program

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การนิเทศแบบชี้แนะ	11
ความหมายของการนิเทศแบบชี้แนะ	11
ความสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะ	12
หลักการนิเทศแบบชี้แนะ	14
องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	17
การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	39
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	39
ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์	41
ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	43
การพัฒนาโปรแกรม	46
ความหมายของโปรแกรม	47
องค์ประกอบของโปรแกรม	47
ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม	49
การประเมินความเหมาะสมโปรแกรม	50

สารบัญ

บทที่	หน้า
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ ในการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน	51
ความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ	51
องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ	52
ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ	52
ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบร่วมมือ	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
งานวิจัยในประเทศ	54
งานวิจัยต่างประเทศ	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	60
การสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	60
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	61
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	62
การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62

สารบัญ

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	67
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร	69
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	70
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	70
ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร	70
กลุ่มเป้าหมาย	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	73
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	78
ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	78
การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	79
ผลการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร	88
ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร	110
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
สรุปผล	112
อภิปรายผล	113
ข้อเสนอแนะ	116
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	126
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	127
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	138
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	142
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	164
ภาคผนวก จ การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร	167
ประวัติย่อของผู้วิจัย	183

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	18
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ	22
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศ	28
4 สังเคราะห์องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ	35
5 นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบย่อยของการนิเทศแบบชี้แนะ	39
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม	48
7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
8 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์	68
9 แผนการดำเนินการวิจัย	74
10 การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	78
11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบการ นิเทศแบบชี้แนะ	80
13 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	82
14 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝง..	82
15 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในการนิเทศแบบ ชี้แนะด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	83
16 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์	85
17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การนิเทศแบบชี้แนะ ..	87
18 กิจกรรมการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	89
19 ความคิดเห็นต่อกิจกรรมในโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถม ศึกษากรุงเทพมหานคร	110
21 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	165

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2 องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	20
3 องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศ	23
4 องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศ	29
5 องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ	36
6 องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	38
7 ระยะการดำเนินการวิจัย	73
8 โมเดลการวัดองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	85
9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง	86

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562) ทั้งนี้ การศึกษาถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และประเทศชาติ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในสังคม ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึงจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และเป็นรากฐานสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการ ศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะยาว (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563) ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด กระบวนการดังกล่าวสะท้อนบทบาทของงานนิเทศการศึกษาในเชิงพัฒนา ซึ่งมุ่งใช้ข้อมูลจากการประเมินและการติดตามตรวจสอบเป็นฐานในการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ดังนั้น การพัฒนาทักษะการนิเทศการศึกษาสำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน จึงเป็นแนวทางสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาครูยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม

ในปัจจุบันการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ (Coach) และผู้รับการนิเทศ (Coachee) ผ่านกระบวนการชี้แนะ การให้ข้อเสนอแนะ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในขณะปฏิบัติจริง (ธนา ธุศรีวรรณ, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550) ที่กล่าวว่า การนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการที่หัวหน้างานถ่ายทอดความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานด้านการนิเทศการสอนในโรงเรียน พบว่ายังคงมีข้อจำกัดด้านรูปแบบ วิธีการ และทักษะการนิเทศของผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ การนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์ยังไม่ทั่วถึงและขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีจำนวนศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอต้องรับผิดชอบภาระงานหลายด้าน ทำให้การนิเทศไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งยังขาดความรู้ ทักษะ เครื่องมือในการนิเทศ และไม่สามารถรับรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ส่งผลให้การนิเทศยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังขาดแคลนศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้และศักยภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงขาดสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ จึงทำให้การนำการนิเทศไปสู่การปฏิบัติขาดความชัดเจน (พัสสุภาพร คำจันทร์, 2566) ดังนั้นการนำกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะมาใช้ในการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญและจำเป็น เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการสอนและยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 243 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา 188 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 55 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอบ้านแพ้ว อำเภอบางแพ้ว อำเภอหนองสูง อำเภอนครหลวง อำเภอดอนตาล อำเภอห้วยใหญ่ และอำเภอดงหลวง จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การดำเนินการนิเทศชี้แนะของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่ยังเป็นไปในลักษณะทั่วไป โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบเอกสาร การสังเกตการจัดการเรียนการสอน และการประชุมครูเป็นหลัก ซึ่งแนวทางดังกล่าวยังสามารถพัฒนาให้มีความเป็นระบบและมีความต่อเนื่องมากขึ้น โดยเฉพาะการนิเทศที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังพบประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริม ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการนิเทศแบบชี้แนะให้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ การพัฒนาเครื่องมือและคู่มือในการนิเทศให้มีความเหมาะสม รวมถึงการจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2567)

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จะช่วยให้โรงเรียนมีแนวทางเชิงระบบ ในการดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา การจัดการเรียน การสอนของครูและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทวัส นาบำรุง (2564) ที่พบว่า การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบสอนแนะ มีความสำคัญในฐานะกลไกที่ช่วยยกระดับคุณภาพการนิเทศชี้แนะ โดยกำหนดแนวทาง ขั้นตอน และองค์ประกอบของการนิเทศอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การเตรียมการ วางแผน การปฏิบัติตามแผน ไปจนถึงการประเมินและติดตามผล โปรแกรมดังกล่าวช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสามารถ ดำเนินงานนิเทศได้อย่างมีทิศทาง มีความต่อเนื่องและสามารถนำผลจากการนิเทศไปใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพการศึกษาในระดับโรงเรียน

จากสภาพปัญหาและความต้องการดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการ พัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะ ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้สูงขึ้น และบรรลุตามเป้าหมาย ของการจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตและดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ผลที่คาดว่าจะ ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คือ โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่มีความ เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะของ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ที่สนใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาโดยรวม

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะมีกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรมีลักษณะอย่างไร
3. โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จะทำให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ และสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับ โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะมากำหนดเป็นโครงการจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการทำงาน อย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ
2. ได้โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ทำให้ทราบระดับความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านความสอดคล้องกับบริบท ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และความครอบคลุมองค์ประกอบของโปรแกรม ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะประกอบด้วย

- 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศ

1.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือก แบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้ 1) อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน 3) ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน 4) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 5) ครู จำนวน 1 คน

1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 855 คน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 55 คน และครูจำนวน 800 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2568)

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992) เป็นเกณฑ์ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 55 คน และครู จำนวน 272 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังนี้

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ

2.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยกร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้ 1) อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน 3) ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน 4) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 5) ครู จำนวน 1 คน

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย

- 1) หลักการ
- 2) วัตถุประสงค์

3) เนื้อหา

3.1 Module 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศ

3.2 Module 2 การดำเนินการนิเทศ

3.3 Module 3 การประเมินและติดตามผลการนิเทศ

4) กิจกรรมกิจกรรมและวิธีการพัฒนา

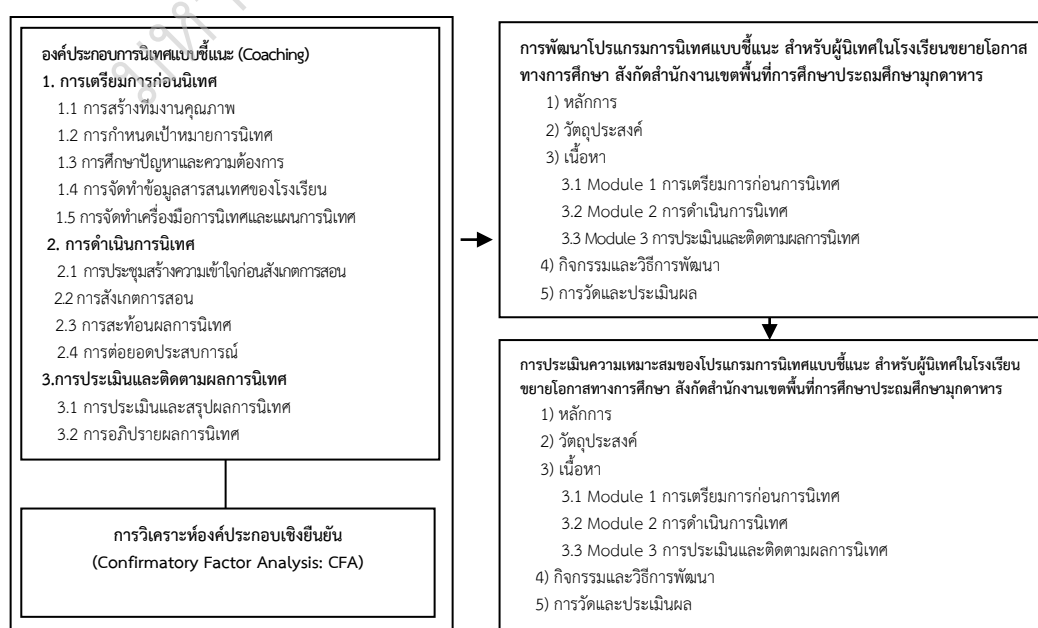
5) การวัดและประเมินผล

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน 4) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 5) ครู จำนวน 1 คนได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยได้ปรับใช้กรอบแนวคิดของ อวยชัย สุขณะล้ำ (2559); ทิพากร กิ่งมิ่งแอ (2560); ธนา ฐศรวิรรณ (2562); สมหวัง พันธะลี (2562); พวงอ้อย ไชยดี (2564); วิทวัส นามำรุง (2564); ณัฐพงศ์ สีหนาง (2564); วชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566); Mink, O.G., Owen, K.Q. and Mink, B.P.(1993) ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. การนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผ่านการสื่อสารสองทางและการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถภาพ และเจตคติที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้รับการชี้แนะคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 การเตรียมการก่อนการนิเทศ หมายถึง การเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศที่ผู้บริหารและทีมงานกำหนดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน โดยครอบคลุมการจัดตั้งทีมงานคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายร่วม การศึกษาปัญหาและความต้องการ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนการพัฒนาเครื่องมือและแผนการนิเทศ เพื่อให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของครูและโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1.1 การสร้างทีมงานคุณภาพ หมายถึง การพัฒนาและรวมกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย มาทำงานร่วมกันภายใต้ระบบที่ส่งเสริมความร่วมมือ การสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.1.2 การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานนิเทศ โดยคำนึงถึงบริบทโรงเรียน ความต้องการของครู เพื่อให้เกิดเป้าหมายที่ชัดเจนและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

1.1.3 การศึกษาปัญหาและความต้องการ หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพจริง และระบุปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ ทั้งของครู ผู้เรียน และโรงเรียน เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

1.1.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน หมายถึง การจัดเก็บ จัดระบบ และปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ครู ผู้เรียน และงานวิชาการ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

1.1.5 การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ หมายถึง การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ตลอดจนการวางแผนการดำเนินงานนิเทศให้มีความชัดเจน ครอบคลุม

1.2 การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติระหว่างการนิเทศ โดยผู้นิเทศ มีการประชุมสร้างความเข้าใจ การสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการต่อยอดประสบการณ์ เพื่อกระตุ้นให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง ปรับปรุงการสอน และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานจริง ได้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.2.1 การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนการสังเกตการสอน หมายถึง การประชุมหารือร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการ และประเด็นที่จะสังเกต โดยคำนึงถึงบรรยากาศที่เปิดเผยและเคารพซึ่งกันและกัน

1.2.2 การสังเกตการสอน หมายถึง การที่ผู้นิเทศเข้าห้องเรียนเพื่อสังเกต การสอนของครู โดยเก็บข้อมูลอย่างมีระบบและเป็นกลาง เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการสอน

1.2.3 การสะท้อนผลการนิเทศ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู หลังการสังเกต โดยมุ่งชี้แนะ วิเคราะห์ และกระตุ้นให้ครูปรับปรุงการสอน

1.2.4 การต่อยอดประสบการณ์ หมายถึง ผู้การช่วยให้ครูนำนวัตกรรม ความรู้ หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ไปปรับใช้ในการสอน เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการจัดการ การเรียนการสอน

1.3 การประเมินและติดตามผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบและสรุปผล ของการนิเทศ โดยมุ่งเน้นการประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งมีการอภิปราย ผลเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เป็นแนวทางพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.3.1 การประเมินและสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบ วิเคราะห์ และสรุปผลการดำเนินงานนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

1.3.2 การอภิปรายผลการนิเทศ หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อสะท้อนผลและหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน

2. โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง แผนการดำเนินงานการนิเทศแบบชี้แนะ ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การพัฒนา การปฏิบัติและการประเมินผล เน้นการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผ่านการใช้พลังคำถาม เพื่อกระตุ้นการคิดแก้ปัญหา การให้ทางเลือกและการสนทนาสร้างสรรค์ เพื่อเสริมพลังอำนาจให้ครู ค้นพบศักยภาพของตนเอง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาตนเองได้ อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1) หลักการ

2) วัตถุประสงค์

3) เนื้อหา

3.1 Module 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศ

3.2 Module 2 การดำเนินการนิเทศ

3.3 Module 2 การประเมินและติดตามผลการนิเทศ

4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา

5) การวัดและประเมินผล

3. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

4. ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนชั้นพื้นฐานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2568

6. ผู้นิเทศ หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูผ่านการวางแผน การให้คำแนะนำ การสะท้อนผล และการติดตามผลอย่างเป็นระบบ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. การนิเทศแบบชี้แนะ

- 1.1 ความหมายการนิเทศแบบชี้แนะ
- 1.2 ความสำคัญการนิเทศแบบชี้แนะ
- 1.3 หลักการนิเทศแบบชี้แนะ
- 1.4 องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

2. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

- 2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
- 2.2 ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์
- 2.3 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.4 ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

3. การพัฒนาโปรแกรม

- 3.1 ความหมายของโปรแกรม
- 3.2 องค์ประกอบโปรแกรม
- 3.3 ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม
- 3.4 การประเมินความเหมาะสมโปรแกรม

4. แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับ

ผู้นิเทศในโรงเรียน

- 4.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ
- 4.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ
- 4.3 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
- 4.4 ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบชี้แนะและนำเสนอตามลำดับ หัวข้อเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ หลักการนิเทศและองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายการนิเทศแบบชี้แนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542) ให้ความหมายของการนิเทศแบบชี้แนะ ว่าเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถหรือทักษะเฉพาะด้านที่สำคัญจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ (Coach) ผู้ที่มีความรู้ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำและสนับสนุนศักยภาพในการทำงาน

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553) ให้ความหมาย Coaching ว่าเป็นการชี้แนะ การชี้เป็นการบอกทิศทางให้ ส่วนการแนะเป็นการเสนอแนวทางให้เดินไปสู่ทิศทางนั้น ส่วนการจะเดินไปทางใดขึ้นอยู่กับความตัดสินใจเลือกของผู้รับการชี้แนะเป็นหลัก และได้ให้ความหมายของการชี้แนะว่า เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคล โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานหรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพการชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการมีเป้าหมายที่ต้องการไปถึง 3 ประการคือการแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนา ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงานและการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงานที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใครจึงต้องเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ให้ความหมายการนิเทศแบบชี้แนะว่า เป็นการชี้แนะครูโดยผู้ชี้แนะอาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้นิเทศที่สามารถเป็นผู้ชี้แนะได้ ผู้ได้รับการชี้แนะส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในโรงเรียน การนิเทศแบบชี้แนะจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารแบบสองทางผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ได้รับการชี้แนะ

เสาวนีย์ ศิริสุขศิลป์ (2563) ให้ความหมายการนิเทศชี้แนะว่าเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำให้มีความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาในการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการศึกษาพัฒนาสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียนเพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ให้ความหมายการนิเทศแบบชี้แนะว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2566) ให้ความหมายการสอนงานแบบชี้แนะว่าเป็นแนวทางที่พี่เลี้ยง (Mentor) ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรในการสอนงาน (Coach) โดยผู้ที่ได้รับการสอนงานแบบพี่เลี้ยงเกิดการเรียนรู้ ได้คิดแก้ปัญหา มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพอใจและความภาคภูมิใจกับการสอนงานที่ได้รับ

กล่าวโดยสรุปการนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพที่ผู้มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผ่านการสื่อสารสองทางและการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถภาพ และเจตคติที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้รับการชี้แนะคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา

1.2 ความสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2550) กล่าวถึงความสำคัญของการโค้ชซึ่ง ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากประโยชน์ที่เกิดขึ้นใน 3 ระดับ ได้แก่ ประโยชน์ต่อผู้รับการชี้แนะ ประโยชน์ต่อผู้ชี้แนะ และประโยชน์ต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

ประโยชน์ต่อผู้รับการชี้แนะ

- 1) ทำให้เข้าใจขอบเขตหน้าที่ เป้าหมาย และความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน
- 2) ช่วยให้ผู้รับรู้สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง ปัญหา อุปสรรค พันธกิจปัจจุบัน และแผนการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร
- 3) เปิดโอกาสให้ผู้รับรู้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด
- 4) สนับสนุนให้ตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
- 5) พัฒนาทักษะการวางแผน การจัดลำดับความสำคัญ และวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบเวลาที่กำหนด
- 6) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้รับการชี้แนะไม่รู้สึกโดดเดี่ยวหรือถูกละเลยจากผู้บังคับบัญชา
- 7) เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

อย่างต่อเนื่อง

8) ส่งเสริมให้รู้สึกถึงคุณค่า (Value) ในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการโค้ชซึ่งที่เหมาะสมสามารถตอบสนองต่อความต้องการและช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประโยชน์ต่อผู้ชี้แนะ

1) ช่วยแบ่งเบาภาระงานเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและส่งมอบงานตามกำหนดเวลา

2) ทำให้มีเวลาเพียงพอในการพิจารณาและปรับปรุงระบบงาน ขั้นตอน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) เปิดโอกาสให้ได้ชี้แจงจุดเด่นและประเด็นที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับปรุงการทำงาน

4) สามารถสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) กลยุทธ์ (Strategy) และเป้าหมาย (Goal) ขององค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงและการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ

5) ได้รับความคาดหวังและปัญหาอุปสรรคในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการบริหารจัดการ

6) ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผ่านการพูดคุยและปรึกษาหารือกันมากขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการลดอัตราการลาออกของบุคลากร

7) เป็นกระบวนการสำคัญในการผลักดันและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด

8) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team Working) ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม นำไปสู่การร่วมแรงร่วมใจ และร่วมกันคิดหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ประโยชน์ต่อองค์กรหรือโรงเรียน

1) องค์กรจะมีผลการปฏิบัติงาน (Organizational Performance) ที่เป็นไปตามความคาดหวังหรือสูงกว่าที่คาดหวังไว้

2) องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการโค้ชซึ่งทำให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการทำงาน กลยุทธ์ ขั้นตอน วิธีการทำงาน หรือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

รัศมี ภูกันดาน (2562) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนแม้จะมีข้อจำกัด เช่น จำนวนศึกษานิเทศก์ที่ไม่เพียงพอ แต่การนิเทศช่วยส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้การนิเทศในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญ เนื่องจากบุคลากรภายในเป็นผู้เข้าใจปัญหา

ที่แท้จริง และหากได้รับการพัฒนาให้สามารถดำเนินการนิเทศได้ก็จะช่วย แก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563)

กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะมีความสำคัญต่อการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนางาน การสร้างความร่วมมือ และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของกระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศในลักษณะเชื่อมโยงกัน ทั้งนี้การนิเทศเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและต้องดำเนินการควบคู่กับกระบวนการอื่นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นირ พันธุ์อ่อน (2563) กล่าวถึงการนิเทศแบบชี้แนะมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมแนวคิดใหม่ พัฒนาคุณภาพการสอนให้ได้มาตรฐาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู เพื่อให้การนิเทศในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

วิหวัธ นามารุง (2564) กล่าวถึงการนิเทศแบบชี้แนะว่ามีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ ทั้งต่อองค์กร ผู้ชี้แนะ และผู้รับการชี้แนะ โดยมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้น

เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2566) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะว่าการนิเทศแบบชี้แนะมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน คือ นักเรียนมีความสุข มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง

จากการศึกษาความสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะ สามารถสรุปได้ว่าการนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งสนับสนุนครูบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างขวัญกำลังใจและความร่วมมือ ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

1.3 หลักการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการนิเทศแบบชี้แนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542) กล่าวถึงหลักการนิเทศแบบชี้แนะว่ามีหลักการสำคัญในการดำเนินการดังนี้

1) การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ เนื่องจากการชี้แนะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะ (Coacher) และผู้รับการชี้แนะ (Coached) ไม่ว่าจะเป็นการสอนงานรายบุคคลหรือสอนงานกลุ่มก็ตาม ความเชื่อถือนั่น และความไว้วางใจของผู้รับการชี้แนะที่มีต่อ

ผู้ชี้แนะ จึงเป็นปัจจัยสำคัญสำคัญลำดับแรกที่ทำให้การชี้แนะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

2) ใช้พลังคำถามสร้างแรงบันดาลใจ การคิดแก้ปัญหา การสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้ผู้รับการชี้แนะค้นพบพลังในตนเอง สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง กำกับตนเองได้

3) ชี้แนะอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยกำหนัดวัตถุประสงค์ของการชี้แนะ การวางแผนชี้แนะ การดำเนินการและการประเมินผลการชี้แนะ รวมทั้งการนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนาผู้รับการชี้แนะอย่างต่อเนื่อง

4) การเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง การชี้แนะที่ดีจะต้องเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงของผู้ชี้แนะ ควรชี้แนะอย่างเป็นรูปธรรมเชื่อมโยงความรู้เชิงทฤษฎีกับบริบทการปฏิบัติงานจริง จนผู้รับการชี้แนะมีความเข้าใจชัดเจน สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการชี้แนะไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การทบทวนและสะท้อนผลการชี้แนะ เป็นการประเมินผลและทบทวนการดำเนินงานการชี้แนะว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการชี้แนะอย่างต่อเนื่อง

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2559) กล่าวถึงหลักการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ประกอบด้วย

1) หลักการให้ทางเลือก การให้คำชี้แนะการสอนต้องให้ความเคารพในความเป็นมืออาชีพและการตัดสินใจของครู ผู้นิเทศการสอนจะเสนอทางเลือกให้ครูอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ครูนำไปพิจารณาใช้ หรือปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียนของตนเอง

2) หลักการสนทนา ผู้นิเทศและครูจะใช้เวลาในการพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้และการสอนโดยใช้ความคิดร่วมกัน อย่างอิสระและสร้างสรรค์

3) หลักการนำความคิดสู่การปฏิบัติ ผู้นิเทศจะตั้งสมมติฐานไว้ว่าการเรียนรู้ที่เร็วที่สุดจะเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานจริง ผู้นิเทศและครูร่วมกันปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์

4) หลักความเป็นหุ้นส่วนของการเรียนรู้ แบ่งเป็น 4 ด้าน

4.1) ความเสมอภาค ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสิทธิที่จะเสนอเท่าเทียมกันไม่มีใครเหนือกว่าใคร การแสดงความคิดเห็น การรับประโยชน์จากการกระทำภายใต้บทบาทหน้าที่ของแต่ละคนต้องเคารพต่อกัน

4.2) เสียงผู้นิเทศได้รับโอกาสในการแสดงทักษะ และรับฟังเสียงของผู้อื่น เพื่อค้นหาสิ่งที่ต้องการที่จะเข้าใจให้เข้าใจจริงทั้งเนื้อหาสาระและบุคลิกลักษณะ

4.3) การสะท้อน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าเพื่อแสดงออกถึงความเข้าใจ เจตคติ ว่าเป็นอย่างไร มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้รักษาหรือพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติสืบเนื่องจากการเรียนรู้ต่อไป

4.4) การเข้าถึงผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำความรู้ใหม่ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ ผู้ใช้ต้องเข้าใจสภาพความจริงที่เป็นอยู่ ใช้ความล้าลึกในวิธีคิดที่จะปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ การเข้าถึงและเข้าใจหุ่นส่วนก็จะช่วยรักษาความเป็นหุ่นส่วนหรือพัฒนาความเป็นหุ่นส่วน

5) หลักการให้คำปรึกษา โดยให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้อำนวยการโรงเรียนในหน่วยงานให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น

6) หลักการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการแสดงความชื่นชม และการให้รางวัล
 สลิลนา ภูมิพาณิชย์ (2560) ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานในการทำงานให้การชี้แนะ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันและการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นการเสริมหรือค้นหาพลังในตัวบุคคล ถือเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีรายละเอียด ย่อยที่สำคัญ ดังนี้

1) การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการจะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2) การเสริมพลังอำนาจ การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลังหรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะคือการให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเองได้ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถ ทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมาแล้ว ผู้ชี้แนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ครูไป ให้ครูได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

3) การทำงานอย่างเป็นระบบ การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการ พัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องในระยะแรกครูอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน トラบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการและก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5) การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นนักวิชาการทั้งหลายจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผนวางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

วิชิตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) กล่าวถึงหลักการนิเทศแบบชี้แนะว่าเป็นการนิเทศระดับห้องเรียนที่มุ่งช่วยเหลือครูผู้สอน โดยเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูค้นพบศักยภาพและแนวทางการทำงานของตนเอง ผ่านการทำงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการทบทวนสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาหลักการนิเทศแบบชี้แนะ สามารถสรุปได้ว่าการนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะโดยใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิดและการแก้ปัญหา ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานจริง เน้นการสนทนาอย่างสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถพัฒนาและกำกับตนเองได้อย่างยั่งยืน

1.4 องค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อวยชัย สุขณะล้ำ (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี 2) การวางแผนสอนงานชี้แนะ 3) การลงมือปฏิบัติงานชี้แนะ 4) การทบทวนหลังการปฏิบัติการชี้แนะ และ 5) การตรวจสอบ ติดตามผลการชี้แนะ

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ 2) การดำเนินการนิเทศ และ 3) การสรุปผลการนิเทศแบบชี้แนะ

ธนา ฤทธิวรรณ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบการนิเทศชี้แนะเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมก่อนการชี้แนะ (Pre-Coaching) 2) การดำเนินการชี้แนะ (Coaching) 3) การทบทวน (Review) และ 4) การสะท้อนผล (Reflection)

สมหวัง พันธะลี (2562) กล่าวว่า ขั้นตอนการนิเทศแบบชี้แนะว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนการชี้แนะ 2) การกำหนดเป้าหมายการชี้แนะ 3) การดำเนินการชี้แนะ และ 4) การสรุปผลการชี้แนะ

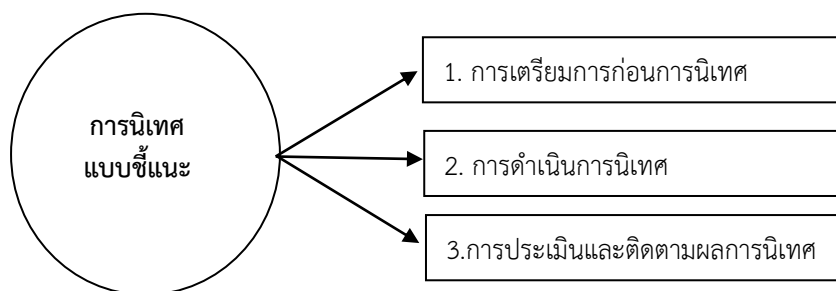
[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)	อวยชัย สุขณะลา (2559)	ทิพากร กิ่งมั่งแฮ (2560)	ธนา ฐศิริวรรณ (2562)	สมหวัง พันธะลี (2562)	พวงอ้อย ไชยทองดี (2564)	วิวัฒน์ นามบำรุง (2564)	ณัฐพงศ์ สีหนาจ (2564)	วิศิธา วรรณาสวัสดิ์ (2566)	Mink et.al. (1993)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
การสรุปผลการชี้แนะ				✓								
การประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)					✓							
การประเมินและติดตามผล						✓						
การประเมินผลการนิเทศแบบชี้แนะ							✓					
การดำเนินการหลังการชี้แนะ (Post-Coaching)								✓				
การประเมินและติดตามผลการชี้แนะ									✓			
3. การวางแผนการนิเทศแบบชี้แนะ										3	33.33	
การวางแผนสอนงานชี้แนะ	✓											
การวางแผนการชี้แนะ						✓						
การวางแผนการนิเทศแบบชี้แนะ							✓					
4. การเตรียมการก่อนการนิเทศ										8	88.89	✓
การเตรียมการก่อนการชี้แนะ		✓		✓		✓						
การเตรียมความพร้อมก่อนการชี้แนะ (pre Coaching)			✓									
การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)					✓		✓					
การดำเนินการก่อนการชี้แนะ (Pre-Coaching)								✓				
การเตรียมการ									✓			
5. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี	✓									1	11.11	
6. การทบทวนหลังการปฏิบัติการชี้แนะ	✓									1	11.11	
7. การกำหนดเป้าหมายการนิเทศแบบชี้แนะ										2	22.22	
การกำหนดเป้าหมายการชี้แนะ				✓								
การกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบชี้แนะ					✓							
8. การทบทวน			✓							1	11.11	
9. การสะท้อนผล (Reflection)			✓							1	11.11	
10. การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล							✓			1	11.11	
11. การนำเสนอสมรรถภาพ									✓	1	11.11	
12. การให้ข้อมูลย้อนกลับ									✓	1	11.11	
รวม	5	3	4	4	4	4	5	3	5			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะ ตามแนวคิดของนักวิชาการ ที่จะนำไปใช้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะต้องมีความถี่ไม่น้อยกว่า 5 หรือร้อยละ 50 สามารถสรุปองค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะตามลำดับการดำเนินการ ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศ
- 2) การดำเนินการนิเทศ และ
- 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะตามตาราง 1 แล้วจึงศึกษาหาความหมายขององค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

1.4.1 การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายขององค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560) กล่าวว่า การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง เป็นขั้นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการนิเทศแบบชี้แนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ จะต้องมีความพร้อมก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ

ธนา ธุศรีวรรณ (2562) กล่าวว่า การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง เป็นขั้นตอนสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะและครู โดยร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการชี้แนะ อภิปรายและกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาเทคนิคการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี ICT ตลอดจนการจัดทำแผนการชี้แนะและปฏิทินการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาทักษะการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พวงอ้อย ไชยดี (2564) กล่าวว่า การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน และปฏิทินการดำเนินงาน ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา กำหนดเป้าหมายการพัฒนา พร้อมทั้งจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม

วิวัฒน์ นามำรุง (2564) กล่าวว่า การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ในการชี้แนะการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการชี้แนะ การสร้างคุณภาพทีมงาน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน เพื่อใช้ในกระบวนการชี้แนะ การจัดทำแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศชี้แนะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเตรียมการก่อนการนิเทศหมายถึง การเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบที่ผู้อำนวยการโรงเรียนและทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้นเป็น ขั้นตอน ครอบคลุมการจัดตั้งทีมงานที่มีคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การศึกษาปัญหา และความต้องการ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือและแผนการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการ ของครูและโรงเรียน

1.4.1.1 องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการ นิเทศแบบชี้แนะ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การสร้างทีมงาน 3) การมี องค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ 4) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของโรงเรียน และ 5) การวางแผน และเครื่องมือการนิเทศ

ธนา ธุศวีวรรณ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศ แบบชี้แนะ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประชุมกลุ่มผู้ชี้แนะ 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การประเมินตนเอง และ 4) การอบรมด้านหลักสูตรและการเขียนแผนการสอน

พวงอ้อย ไชยดี (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการ นิเทศแบบชี้แนะ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ 2) ศึกษาข้อมูลสภาพ ปัจจุบันปัญหา 3) กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย และ 4) จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก

วิทวัส นามารุง (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศ แบบชี้แนะ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ในการชี้แนะ 2) การศึกษาสภาพ ปัจจุบันกำหนดประเด็นในการชี้แนะ 3) การสร้างทีมงานคุณภาพ 4) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และ 5) การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ

ณัฐพงศ์ สีหนาง (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการ นิเทศแบบชี้แนะ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินการสอนที่ประสบผลสำเร็จ 2) การประเมินการสอนที่ควรพัฒนา และ 3) การเตรียมคำถามการนิเทศ

วิชิรดา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบการเตรียมการก่อน การนิเทศแบบชี้แนะ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสำรวจเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการในการชี้แนะ 2) สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ 3) การจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน 4) การกำหนดเป้าหมายและจัดทำแผนการดำเนินงาน/แผนการ นิเทศ และ 5) การวางแผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศ

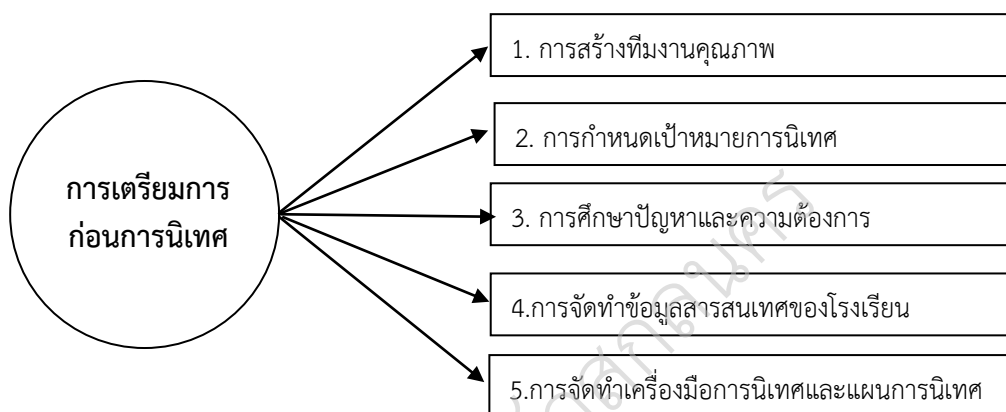
จากที่กล่าวมาสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเตรียมการก่อนการนิเทศ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเตรียมการก่อนการนิเทศ

องค์ประกอบ การเตรียมการก่อนการนิเทศ	ทิพากร กิ่งมั่งแค (2560)	ชนา จุศรีวรรณ (2562)	พวงอ้อย ไชยทองดี (2564)	วิหวัธ นนบำรุง (2564)	ณัฐพงศ์ สีหนาง (2564)	วชิรดา วรธาดาสวัสดิ์ (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
1. การสร้างองค์ความรู้							2	33.33	
การสร้างองค์ความรู้	✓								
สร้างองค์ความรู้ในการชี้แนะ				✓					
2. การสร้างทีมงานคุณภาพ							4	66.67	✓
การสร้างทีมงาน	✓								
สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ			✓						
การสร้างทีมงานคุณภาพ				✓					
สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ						✓			
3. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน							3	50.00	✓
การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	✓								
การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ				✓					
การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน						✓			
4. การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ							3	50.00	✓
การวางแผนและเครื่องมือการนิเทศ	✓								
การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ				✓					
การวางแผนการนิเทศและเครื่องมือนิเทศ						✓			
5.การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ							3	50.00	✓
ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย		✓							
กำหนดเป้าหมาย			✓						
กำหนดเป้าหมายและจัดทำแผนการนิเทศ						✓			
6.การศึกษาปัญหาและความต้องการ							3	50.00	✓
ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา			✓						
การศึกษาสภาพปัจจุบัน กำหนดประเด็นในการชี้แนะ				✓					
การสำรวจเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการชี้แนะ						✓			
7. องค์ประกอบของทีมงานคุณภาพ	✓						1	16.67	
8. การประชุมกลุ่มผู้ชี้แนะ		✓					1	16.67	
9. การประเมินตนเอง		✓					1	16.67	
11. จัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก			✓				1	16.67	
12. การประเมินการสอนที่ประสบผลสำเร็จ					✓		1	16.67	
13. การประเมินการสอนที่ควรพัฒนา					✓		1	16.67	
14. การเตรียมคำถามการนิเทศ					✓		1	16.67	
รวม	5	4	4	5	3	5			

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเตรียมการก่อนการนิเทศ ตามแนวคิด ของนักวิชาการ ที่จะนำไปใช้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการ

คัดเลือก องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศต้องมีความถี่ไม่น้อยกว่า 3 หรือร้อยละ 50 สามารถสรุปองค์ประกอบของการเตรียมการก่อนการนิเทศ ตามลำดับการดำเนินการได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างทีมงานคุณภาพ 2) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ 3) การศึกษาปัญหา และความต้องการ 4) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และ 5) การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ ได้ดังภาพ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ

จากภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อยของการเตรียมการก่อนการนิเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความหมายการสร้างทีมงานคุณภาพ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553) ให้ความหมายว่า การสร้างทีมงานคุณภาพ หมายถึง ทีมงานที่ทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน มีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกน้อยมาก สมาชิกแต่ละคนมีพฤติกรรมสนับสนุนซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นไปโดยเปิดเผยและสมาชิกทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องใช้ความพยายามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยาวนาน เป็นที่พึงพอใจของสมาชิกทุกคนจะทำให้สมาชิกสามารถรักษาสถานภาพที่ดีของทีมไว้ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป โดยการสร้างพลังความสำเร็จของทีมจะต้องสร้างความเชื่อมั่น สร้างเป้าหมายร่วมกัน สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของและสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ

วัชร่า เล่าเรียนดี (2555) ให้ความหมายว่า การสร้างทีมงานคุณภาพ หมายถึง งานนิเทศภายในจำเป็นต้องมีการดำเนินงานกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมการทำงานกันอย่างเป็นกลุ่มหรือทีมจะช่วยชักจูงให้สมาชิกภายในกลุ่ม มีความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

วันชัย อยู่ตรง (2557) ให้ความหมายว่า การสร้างทีมงานคุณภาพ หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินการนิเทศของครูเป็นหมู่คณะโดยมีการวางแผนการปฏิบัติ การประเมินผลและการจัดทำรายงานผลการนิเทศร่วมกันอย่างจริงจัง

ธนา ฤๅษีวรรณ (2562) ให้ความหมายว่า การสร้างทีมงานคุณภาพ หมายถึง ความสามารถในการจัดกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560) ให้ความหมายว่า การสร้างทีมงานคุณภาพ หมายถึง มีทีมงานที่ทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ไม่มีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกและทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข สมาชิกแต่ละคนมีพฤติกรรมสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีทีมผู้นำและทีมทำ และการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมเป็นไปโดยเปิดเผย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างทีมงานคุณภาพ หมายถึง การพัฒนาและรวมกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย มาทำงานร่วมกัน ภายใต้ระบบที่ส่งเสริมความร่วมมือ การสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) ความหมายการกำหนดเป้าหมายการนิเทศ

เชาวนีย์ สายสุดใจ (2557) ให้ความหมายว่า การกำหนดเป้าหมาย การนิเทศ หมายถึง การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับคณะครูผู้รับการนิเทศและทั้งสอง ฝ่ายเห็นชอบร่วมกันในแผนการทำงาน อาจมีการทำสัญญาเพื่อให้มีทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจน ร่วมกัน

ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559) ให้ความหมายว่า การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ หมายถึง เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ กำหนดเป้าหมาย ชี้แจง รายละเอียดการนิเทศการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อหาสิ่งที่ผู้ได้รับการนิเทศต้องการให้ในเทศและ ศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียน การสอนของครูพร้อมทั้งมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

พิสน โพนทัน (2559) ให้ความหมายว่า การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ หมายถึง เป็นการนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหามากำหนดเป้าหมาย กิจกรรม กำหนดทางเลือก แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการของโรงเรียน โดยจัดทำปฏิทินการนิเทศ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณ

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2559) ให้ความหมายว่า การกำหนดเป้าหมาย การนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ บรรลุผลสำเร็จ

ปาจริย์ หงส์แก้ว (2563) ให้ความหมายว่า การกำหนดเป้าหมายการ นิเทศ หมายถึง การกำหนดแผนงานโครงการ กิจกรรมการปฏิบัติงานการนิเทศโดยระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดกิจกรรมและจัด ขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศ แผนดำเนินการ กิจกรรมสำคัญปฏิทินปฏิบัติงาน

การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศ การประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา อุปสรรค การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับโดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การนิเทศโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศที่ดีที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานนิเทศ โดยคำนึงถึงบริบทโรงเรียน ความต้องการของครู เพื่อให้เกิดเป้าหมายที่ชัดเจนและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

3) ความหมายการศึกษาปัญหาและความต้องการ

จักรกฤษ สมศิลา (2557) ให้ความหมายว่า การศึกษาปัญหาและความต้องการ หมายถึง การศึกษาสภาพการนิเทศโรงเรียน การสำรวจสภาพที่เป็นจริงด้านต่าง ๆ ของงาน ได้แก่ เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดกิจกรรมการนิเทศ และการดำเนินการตามความต้องการ

วันชัย อยู่ตรง (2557) ให้ความหมายว่า การศึกษาปัญหาและความต้องการ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศว่าเป็นสภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการสำรวจและประเมิน ความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

วิชัญญ์ ทศตะ (2561) ให้ความหมายว่า การศึกษาปัญหาและความต้องการ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ปาจริย์ หงส์แก้ว (2563) ให้ความหมายว่า การศึกษาปัญหาและความต้องการ หมายถึง การสำรวจสภาพที่เป็นจริงปัญหาและอุปสรรค สำรวจข้อมูลตามตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและประเมินความต้องการของครูความต้องการของนักเรียน ความต้องการของชุมชนและความต้องการของโรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาปัญหาและความต้องการ หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพจริง และระบุปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ ทั้งของครู ผู้เรียน และโรงเรียน เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

4) ความหมายการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553) ให้ความหมายว่า การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน หมายถึง การจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการศึกษาเชิงกลยุทธ์ โดยระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน จะช่วยสนับสนุนให้ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลาที่ ส่งเสริมการวางแผนและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็ก ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่เหมาะสมควรครอบคลุมองค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการศึกษา มีการจัดเก็บและจัดระบบอย่างเป็นระเบียบ และสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้สะดวก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาตามนโยบายที่กำหนด

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560) ให้ความหมายว่า การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน หมายถึง การจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพครอบคลุมองค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูและการจัดการเรียนการสอน และข้อมูลด้านการบริหารงานวิชาการ โดยมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและสะดวกต่อการนำไปใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน หมายถึง การจัดเก็บ จัดระบบ และปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ครู ผู้เรียน และงานวิชาการ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

5) ความหมายการจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553) ให้ความหมายว่า การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดการนิเทศให้ครอบคลุมและชัดเจน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ แผนและเครื่องมือการนิเทศสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560) ให้ความหมายว่า การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ หมายถึง การวางแผนและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการนิเทศแบบชี้แนะ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และองค์ประกอบของการนิเทศให้ครอบคลุมและชัดเจน ซึ่งเป้าหมายต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของผู้รับการนิเทศและความต้องการของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ หมายถึง การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ตลอดจนการวางแผนการดำเนินงานนิเทศให้มีความชัดเจน ครอบคลุม

1.4.2 การดำเนินการนิเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการดำเนินการนิเทศดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทิพากร กิ่งมิ่งแส (2560) ให้ความหมายว่า การดำเนินการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้นิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตาม ศักยภาพหรือความสามารถของแต่ละคนเป็นการพัฒนาอย่างเข้มข้น มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและให้ผู้รับการนิเทศได้ฝึกปฏิบัติ

ธนา ฐศรวิวรรณ (2562) ให้ความหมายว่า การดำเนินการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนการชี้แนะ โดยครูผู้รับการแนะนำแผนการจัดการเรียนรู้และเทคนิควิธีการสอนไปใช้ในชั้นเรียน โดยผู้ชี้แนะเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการชี้แนะและบันทึกผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันวิเคราะห์ VDO บันทึกการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการชี้แนะ และร่วมกันสะท้อนผลภายหลังจากการจัดการเรียนรู้เสร็จสิ้นทันที เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้หรือแก้ไขปัญหาค้นพบ เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ โดยผู้ชี้แนะใช้วิธีการตั้งคำถามและสร้างความเข้าใจในปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้ TPACK และทักษะการสะท้อนผลของครูผู้รับการชี้แนะ

พวงอ้อย ไชยดี (2564) ให้ความหมายว่า การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การบริหารการนิเทศแบบชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบชี้แนะ มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ ดูแลเมื่อจำเป็น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศแบบชี้แนะ การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบชี้แนะ มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม

ณัฐพงษ์ สีหนาจ (2564) ให้ความหมายว่า การดำเนินการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการถ่ายทอดให้กับผู้รับการนิเทศ การพูดส่งเสริมแนะแนวทางที่จะถึงความสำเร็จให้ผู้รับการนิเทศรับรู้ โดยให้ผู้รับการนิเทศค้นพบถึงวิธีการที่จะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติระหว่าง การนิเทศ โดยผู้นิเทศมีการประชุมสร้างความเข้าใจ การสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการต่อยอดประสบการณ์ เพื่อกระตุ้นให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง ปรับปรุงการสอนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานจริงได้

1.4.2.1 องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการเตรียมการก่อนการนิเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทิพากร กิ่งมิ่งแอ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การต่อยอดประสบการณ์ 2) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และ 3) การให้ผู้รับการนิเทศประเมินตนเอง

ธนา ฐศรีวรรณ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน 2) การสังเกตการสอน และ 3) การปรับปรุงสะท้อนผล

พวงอ้อย ไชยดี (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประชุมสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ 2) สาธิตวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ และ 3) การสะท้อนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน

วิทวัส นามารุง (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประชุมสร้างความเข้าใจในประเด็นการชี้แนะ 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันกำหนดประเด็นในการชี้แนะ 3) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการชี้แนะ และ 5) การประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน

ณัฐพงศ์ สีหนาง (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้นิเทศ 2) การประชุมชี้แนะส่งเสริมแนวทางถึงความสำเร็จ และ 3) การค้นพบวิธีการประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง

วิจิตรดา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การต่อยอดประสบการณ์ 2) การสังเกตการสอน และ 3) ดำเนินงานตามกระบวนการ/ปฏิบัติการนิเทศ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศดังตาราง 3

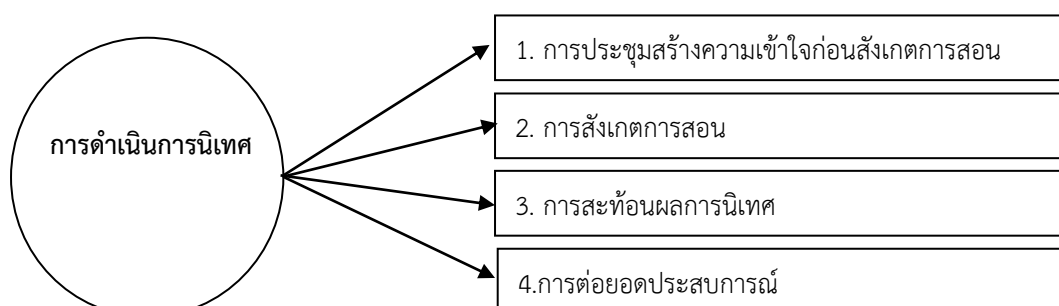
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศ

องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศ	ทิพากร กิ่งมิ่งแอ (2560)	ธนา ฐศรีวรรณ (2562)	พวงอ้อย ไชยทองดี (2564)	วิทวัส นามารุง (2564)	ณัฐพงศ์ สีหนาง (2564)	วิจิตรดา วรธาดาสวัสดิ์ (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
1. การต่อยอดประสบการณ์							3	50.00	✓
การต่อยอดประสบการณ์	✓								
การถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้นิเทศ					✓				
การต่อยอดประสบการณ์						✓			

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศ	ทิพากร กิ่งมั่งแย (2560)	ธนา จุฬีวรรณ (2562)	พวงอ้อย ไชยทองดี (2564)	วิทวัส นามารุง (2564)	ณัฐพงศ์ สีนากา (2564)	วิริธดา วรธาดาสวัสดิ์ (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
2.การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน							4	66.67	✓
การประชุมก่อนการสังเกตการสอน		✓							
การประชุมสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้รับการนิเทศ			✓						
การประชุมสร้างความเข้าใจในประเด็นการชี้แนะ				✓					
การประชุมชี้แนะส่งเสริม แนวทางถึงความสำเร็จ					✓				
3. การสาธิตวิธีการนิเทศแบบบชีแนะ							2	33.33	
สาธิตวิธีการทำงานในประเด็นที่ทำการนิเทศ			✓						
การสาธิตวิธีการในการชี้แนะ				✓					
4. การสังเกตการสอน							3	50.00	✓
การสังเกตการสอน		✓				✓			
การสังเกตการสอนในชั้นเรียน				✓					
5. การสะท้อนผลการนิเทศ							3	50.00	✓
การปรับปรุงสะท้อนผล		✓							
การสะท้อนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน			✓						
การให้ข้อมูลย้อนกลับในการชี้แนะ				✓					
6. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	✓						1		
7. การให้ผู้รับการนิเทศประเมินตนเอง	✓						1	16.67	
8. การประเมินผลเทียบกับเป้าหมายและปรับแผน				✓			1	16.67	
9. การค้นพบวิธีการประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง					✓		1	16.67	
10. ดำเนินงานตามกระบวนการ/ปฏิบัติการนิเทศ						✓	1	16.67	
รวม	3	3	3	5	3	3			

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินการนิเทศตามแนวคิดของนักวิชาการ ที่จะนำไปใช้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบการดำเนินการนิเทศแบบบชีแนะต้องมีความถี่ไม่น้อยกว่า 3 หรือร้อยละ 50 สามารถสรุปองค์ประกอบของการดำเนินการนิเทศ 4 องค์ประกอบ ตามลำดับการดำเนินการ ได้แก่ 1) การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน 2) การสังเกตการสอน 3) การสะท้อนผลการนิเทศ 4) การต่อยอดประสบการณ์ ดังภาพ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศ

จากภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยของการดำเนินการนิเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความหมายการประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน

สงัด อุทรานันท์ (2530) ให้ความหมายว่า การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน หมายถึง การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing - I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้เพื่อให้เข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ความสามารถเรื่องใดอย่างไรบ้างจะมีขั้นตอน ในการดำเนินงานอย่างไร จะทำอะไรให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งขั้นตอนที่มีความจำเป็นทุกครั้งที่สำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ทุกเรื่องที่มีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศ ที่ยังไม่ได้ผลหรือได้ผลไม่ถึงขั้นพอใจ จำเป็นต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้ง

วัชร่า เล่าเรียนดี (2553) ให้ความหมายว่า การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน หมายถึง ขั้นประชุมก่อนการสังเกตการสอนเป็นการประชุม ปรึกษาหารือระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ เพื่อทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดประเด็นการสังเกตและบันทึกและเลือกเครื่องมือสังเกตการสอน

ณัฐพงษ์ สีหนาจ (2564) ให้ความหมายว่า การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน เป็นกระบวนการของการกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน การกำหนดแผนการดำเนินงาน วิธีการและระยะเวลาในการสังเกตร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

Seager (1992) ให้ความหมายว่าการประชุมก่อนสังเกตการสอน (Preobservation Conference) ดังนี้ การประชุมก่อนสังเกตการสอนถือเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างแนวทางและขั้นตอนของกิจกรรมที่จะสังเกต เป็นการเตรียมทั้งทางด้านจิตใจและแนวทางด้านกรอบความคิดเพื่อไปสังเกตการสอนในห้องเรียนศึกษานิเทศก์และครูจะต้องอภิปรายร่วมกันถึงประเด็นที่จะเข้าไปสังเกตและวิธีการที่จะเก็บ รวบรวมข้อมูล การประชุมก่อนการสังเกตการสอนทั้งศึกษานิเทศก์และครูจะต้องมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยจริงใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน การประชุมก่อนสังเกตการสอนจึงจะได้ผล

Kososki, G.J. (1997) ให้ความหมายว่า การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน (Preobservation Conference) หมายถึง การประชุมก่อนสังเกตการสอน ก่อนที่จะเข้าไปสังเกตการสอนถือเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจุดมุ่งหมายของขั้นตอนนี้ เพื่อสร้างแนวทางและขั้นตอนของกิจกรรมที่จะสังเกตเป็นการเตรียมทั้งทางด้านจิตใจและแนวทางด้านกรอบความคิดเพื่อไปสังเกตการสอนในห้องเรียนศึกษานิเทศก์และครูจะต้องอภิปรายร่วมกันถึงประเด็นที่จะเข้าไปสังเกตและวิธีการที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลการประชุมก่อนการสังเกตการสอนทั้งศึกษานิเทศก์และครูจะต้องมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย จริงใจและให้เกียรติซึ่งกันและกันการประชุมก่อนสังเกตการสอนจึงจะได้ผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประชุมสร้างความเข้าใจก่อน
สังเกตการสอน หมายถึง การประชุมหารือร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์
วิธีการ และประเด็น ที่จะสังเกต โดยคำนึงถึงบรรยากาศที่เปิดเผยและเคารพซึ่งกันและกัน

2) ความหมายการสังเกตการสอน

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2528) ให้ความหมายว่า การสังเกตการสอน
หมายถึง การไปสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อก่อให้เกิดภาวะผู้นำในการสอน ช่วยแก้ปัญหา
ของครู เพื่อศึกษาและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจะสังเกตสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
สิ่งแวดล้อมทางสังคมภายในห้องเรียน พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและพฤติกรรมการสอน
ของครู

กรรทอง จิรเดชากุล (2550) ให้ความหมายว่า การสังเกตการสอน
หมายถึง การจัดให้ผู้สังเกตที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ มาสังเกตพฤติกรรม
การสอนของครูผู้รับการนิเทศในขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้

วัชร เล่าเรียนดี (2553) ให้ความหมายว่า การสังเกตการสอน หมายถึง
ขั้นตอนของการสังเกตพฤติกรรมการสอนเฉพาะที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว โดยผู้สังเกตจะดำเนินการสังเกต
การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตั้งแต่ต้นจนจบหรือในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่ตกลงกันไว้
ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้สังเกต โดยใช้เครื่องมือที่ได้เลือกหรือสร้างขึ้นมาทำการบันทึกข้อมูล
จากการสังเกตการสอน เช่น พฤติกรรมการสอนของครูตามรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ
หรือการถามคำถามของครูประเภทของคำถามตามที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะสังเกตอะไร เป็นต้น

เก็จนก เอื้อวงศ์ (2557) ให้ความหมายว่า การสังเกตการสอน หมายถึง
การนิเทศการสอนมีวัตถุประสงค์หลักในการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ไม่ใช่การประเมินผล
การปฏิบัติงาน โดยผู้สังเกตจำเป็นต้องสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อกระบวนการสังเกตการสอน ส่งเสริม
การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการสังเกต และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา
การสังเกตการสอนควรมุ่งเน้นประเด็นเฉพาะที่กำหนดร่วมกัน ครอบคลุมทั้งกระบวนการจัดการ
เรียนรู้ การใช้สื่อการสอน บรรยากาศชั้นเรียน และพฤติกรรมผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและ
เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ปาจริย์ หงษ์แก้ว (2563) ให้ความหมายว่า การสังเกตการสอน หมายถึง
การปฏิบัติงานตามขั้นตอนเนื้อหาและวัตถุประสงค์รายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศ
ตามแผนงาน การกำกับติดตาม การเยี่ยมชั้นเรียน ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนิน
งานและปฏิบัติการนิเทศ

เสาวนีย์ ศิริสุขศิลป์ (2566) ให้ความหมายว่า การสังเกตการสอน
หมายถึง ขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์สังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน
การนิเทศการสอนนั้นศึกษานิเทศก์จะต้องใช้ดาทั้งคู่ให้เป็นประโยชน์ในเก็บรวบรวมสารสนเทศ
ขั้นตอนนี้ทำให้เราสามารถมองเห็นห้องเรียนในสภาพที่เป็นจริงซึ่งเราจะสามารถสังเกตการเรียน
การสอนได้อย่างใกล้ชิดและเป็นจริง

Sprinthali (1998) ให้ความหมายว่า การสังเกตการสอนในห้องเรียนว่าเป็นการช่วยให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การแนะนำ ตลอดจนถึงการนิเทศการศึกษาในอนาคต ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตสามารถใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสังเกตการสอน หมายถึง การที่ผู้นิเทศเข้าห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู โดยเก็บข้อมูลอย่างมีระบบและเป็นกลาง เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการสอน

3) ความหมายการสะท้อนผลการนิเทศ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ให้ความหมายว่า การสะท้อนผลการนิเทศ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นิเทศเป็นผู้ศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา แล้วนำมาแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศ หรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ

วัชร เล่าเรียนดี (2553) ให้ความหมายว่า การสะท้อนผลการนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผลการสังเกตพฤติกรรมการสอน ผู้นิเทศจะทบทวนข้อตกลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการสอนของครูและวิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว การให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องเป็นไปในลักษณะที่พยายามทำให้ครูเข้าใจและกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้ทำการพิจารณาข้อมูลนั้นด้วยตนเอง แม้ว่าผู้นิเทศจะได้ทำการวิเคราะห์หามาแล้วก็ตาม แต่ผลการวิเคราะห์ของผู้นิเทศจะยังไม่นำเสนอให้ครูทราบแต่จะใช้วิธีนำและฝึกให้ครูได้อาศัยข้อมูลจากการสังเกต เพื่อสรุปผลของประเด็นที่เป็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องแก้ไขด้วยตนเองให้ได้

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2559) ให้ความหมายว่า การสะท้อนผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อแสดงออกถึงความเข้าใจ เจตคติว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้รักษาหรือพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติจากการเรียนรู้

สมหวัง พันธะลี (2562) ให้ความหมายว่า การสะท้อนผลการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้นิเทศจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้ชี้แนะ ได้แก่ การอธิบาย การบอกความรู้สึกรู้สึกบอกความรู้สึกต่อผลงาน และการบอกสิ่งที่จะทำให้ดีขึ้น

ธนา ฐศิริวรรณ (2562) ให้ความหมายว่า การสะท้อนผลการนิเทศ หมายถึง ความสามารถในการสะท้อนผลก่อนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังการจัดการเรียนรู้ ถอดบทเรียนหรือการถอดความรู้เพื่อให้เข้าใจได้ลุ่มลึกจากประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูผู้รับการชี้แนะ เป็นการแลกเปลี่ยนมุมมองเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสะท้อนผลการนิเทศ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูหลังการสังเกต โดยมุ่งชี้แนะ วิเคราะห์ และกระตุ้นให้ครูปรับปรุงการสอน

4) ความหมายการต่อยอดประสบการณ์

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553) ให้ความหมายว่า การต่อยอดประสบการณ์ หมายถึง ขั้นที่ผู้นิเทศหรือผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกต การทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้นิเทศหรือผู้ชี้แนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด ถ้าหากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม

ทิพากร กิ่งมิ่งแส (2560) ให้ความหมายว่า การต่อยอดประสบการณ์ หมายถึง ขั้นที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่ผู้รับการนิเทศต้องการความช่วยเหลือโดยเมื่อพบว่าผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการหรือมีปัญหา ผู้นิเทศจะช่วยปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา และเมื่อพบว่าผู้รับการนิเทศเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน จะช่วยเพิ่มเติมความรู้และแบ่งปันประสบการณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การต่อยอดประสบการณ์ หมายถึง ผู้นิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศนำนวัตกรรม ความรู้ หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ไปปรับใช้ในการสอน เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

1.4.3 องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทิพากร กิ่งมิ่งแส (2560) ให้ความหมายว่า การประเมินและติดตามผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้สรุปผลการนิเทศเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมานิเทศร่วมกันอีกครั้ง รวมถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ

ธนา ฐศรวิรรณ (2562) ให้ความหมายว่า การประเมินและติดตามผลการนิเทศ หมายถึง การรวมกลุ่มภายหลังเสร็จสิ้นขั้นตอนการดำเนินการนิเทศระหว่างผู้ชี้แนะ ครูผู้รับการชี้แนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้เชี่ยวชาญ เยี่ยมชมชั้นเรียน ร่วมกันสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนมุมมองจากการสะท้อนผลกับครูผู้รับการชี้แนะ ในระหว่างการปฏิบัติงานของครูเริ่มตั้งแต่การวางแผนการสอน การนำแผนการสอนไปใช้และการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงาน และครูผู้รับการชี้แนะบันทึกความรู้ที่ได้นำไปพัฒนาวางแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป เพื่อพัฒนาทักษะการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ทักษะการออกแบบการเรียนรู้ TPACK ทักษะการสะท้อนผลและทักษะการเรียนรู้เป็นทีมของครูผู้รับการชี้แนะ

พวงอ้อย ไชยดี (2564) ให้ความหมายว่าการประเมินและติดตามผลการนิเทศ หมายถึง การประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ มีการสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับนิเทศแบบชี้แนะการสรุปผลและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาต่อไป มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลาจนเกิดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้

ที่หลากหลาย จนได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและมีรายงานผลการนิเทศเผยแพร่ต่อสาธารณชน

ณัฐพงษ์ สีหนาจ (2564) ให้ความหมายว่า การประเมินและติดตามผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศ โดยยึดตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ สรุปลงผลกระทบและปัญหาที่พบขณะปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศ พร้อมข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขและพัฒนา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินและติดตามผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบและสรุปผลของการนิเทศ โดยมุ่งเน้นการประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งมีการอภิปรายผลเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เป็นแนวทางพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

1.4.3.1 องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทิพากร กิ่งมิ่งแอ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบชี้แนะ และ 2) การวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป

ธนา ธุศรีวรรณ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประชุมสรุปผลลัพท์ 2) การอภิปรายผลการดำเนินงาน 3) การทบทวนสะท้อนผล และ 4) การตั้งคำถามเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ

พวงอ้อย ไชยดี (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สรุปและนำผลการนิเทศไปใช้ 2) ประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ และ 3) รายงานผลการนิเทศแบบชี้แนะ

วิทวัส นามารุง (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสรุปผลการชี้แนะ 2) การประเมินผลการชี้แนะ และ 3) การติดตามผลการชี้แนะ

ณัฐพงศ์ สีหนาจ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสรุปปัญหาระหว่างการนิเทศ 2) การตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศ และ 3) การหาแนวทาง ข้อเสนอแนะ การแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนา

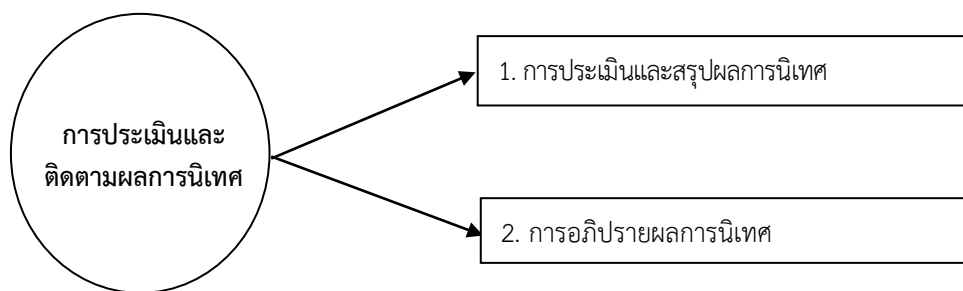
วิชิรดา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินและการติดตามผล 2) การสะท้อนผล 3) การวางแผนการชี้แนะครั้งต่อไป และ 4) การสรุปผลการสอน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบการประเมิน และติดตามผลการนิเทศ ดังตาราง 4

ตาราง 4 สังเคราะห์องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ

องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ	พิพาท กังมิงแฮ (2560)	ธนา อุตศิริธรรม (2562)	พวงอ้อย ไชยทองดี (2564)	วิฑูรย์ นานำรุ่ง (2564)	ณัฐพงศ์ สีหนาง (2564)	วชิรดา วรธาดาสวัสดิ์ (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
1. การประเมินและสรุปผลการนิเทศ							6	100	✓
การประเมินและสรุปผลการนิเทศแบบชี้แนะ	✓								
ประชุมสรุปผลลัพท์		✓							
สรุปและนำผลการนิเทศไปใช้			✓						
การสรุปผลการชี้แนะ				✓					
การสรุปปัญหาระหว่างการนิเทศ					✓				
การประเมินและการติดตามผล						✓			
2. การอภิปรายผลการนิเทศ							3	50.00	✓
การอภิปรายผลการดำเนินงาน		✓							
ประเมินและตรวจสอบผลการนิเทศเป็นระยะ			✓						
การตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศ					✓				
3. การสะท้อนผลการนิเทศแบบชี้แนะ							2	33.33	
การทบทวนสะท้อนผล		✓							
การสะท้อนผล						✓			
4. การวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป							2	33.33	
การวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป	✓								
การวางแผนการชี้แนะครั้งต่อไป						✓			
5. การตั้งคำถามเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ		✓					1	16.67	
6. รายงานผลการนิเทศแบบชี้แนะ			✓				1	16.67	
7. การประเมินผลการชี้แนะ				✓					
8. การติดตามผลการชี้แนะ				✓			1	16.67	
9. การหาแนวทาง ข้อเสนอแนะ การแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนา					✓		1	16.67	
10. การสรุปผลการสอน						✓	1	16.67	
รวม	2	4	3	3	3	4			

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ตามแนวคิดของนักวิชาการที่จะนำไปใช้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ต้องมีความถี่ไม่น้อยกว่า 3 หรือร้อยละ 50 สามารถสรุปองค์ประกอบของการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ตามลำดับการดำเนินการได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินและสรุปผลการนิเทศ และ 2) การอภิปรายผลการนิเทศ ดังภาพ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบ การประเมินและติดตามผลการนิเทศ

จากภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ การประเมินและติดตามผลการนิเทศมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความหมายการประเมินและสรุปผลการนิเทศ

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการดำเนินงาน อาจประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังการนิเทศ โดยมีขอบข่ายการประเมินตามกิจกรรมในโครงการ เช่น ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผล รวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

กมลเทพ ลำเหลือ (2552) ให้ความหมายว่า การประเมินและสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบการกำหนดค่าของงานที่ได้ ดำเนินการที่ผ่านมา ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีค่าการประเมินเป็นปริมาณของจำนวนมากน้อย แล้วเปรียบเทียบกับว่าดีหรือไม่จะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป

วัชรรา เล่าเรียนดี (2555) ให้ความหมายว่า การประเมินและสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การประเมินผลและสรุปผลจะช่วยให้ทราบแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่าสามารถบรรลุผลได้มากหรือน้อยเพียงใด ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศมีอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ สังเกต การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

ฉันทิมา พงษ์พรม (2558) ให้ความหมายว่า การประเมินและสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ พร้อมจัดทำรายงานผลการดำเนินการนิเทศ เพื่อพิจารณาข้อบกพร่อง เพื่อหาวิธีการในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือหากมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าสนใจพอใจ ให้ทำการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

พิสน์ โพนทัน (2559) ให้ความหมายว่า การประเมินและสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการนิเทศโรงเรียนแสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการพัฒนา

ดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศโรงเรียนให้เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศโรงเรียน เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ปาจารย์ หงส์แก้ว (2563) ให้ความหมายว่า การประเมินและสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานโดยกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ เปิดโอกาส ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหา และอุปสรรค ประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินและสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบ วิเคราะห์ และสรุปผลการดำเนินงานนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ วางไว้ พร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

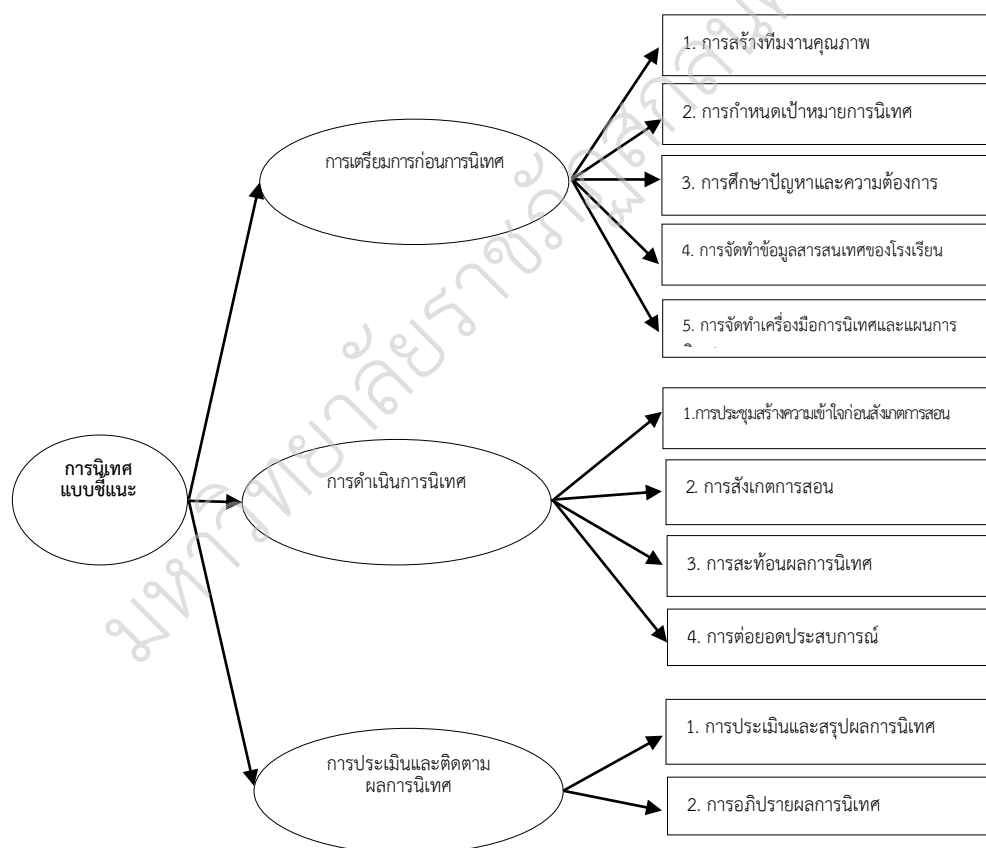
2) ความหมายการอภิปรายผลการนิเทศ

สงัด อุทรานันท์ (2530) ให้ความหมายว่า การอภิปรายผลการนิเทศ หมายถึง เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานร่วมกัน เหมาะสำหรับกลุ่มขนาดเล็ก ประสพการณ์ที่เกิดจากการอภิปรายจะอยู่ในระดับปานกลาง การอภิปรายจะมีความแตกต่างจากกิจกรรมชนิดอื่น ๆ เช่น จะแตกต่างจากการสัมภาษณ์ก็ตรงที่การอภิปรายจะเป็นกิจกรรมกลุ่ม การอภิปรายมีความใกล้เคียงกับการประชุมกลุ่มและการอภิปรายกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม การประชุมกลุ่มจะใช้เวลาน้อยคือระหว่าง 10 -30 นาที แต่การอภิปรายจะใช้เวลามากกว่าการอภิปรายอาจจะนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่นอื่น ๆ เช่น บทบาทสมมุติ ภาพยนตร์ การอ่านงานวิจัย การเยี่ยมเยียน การสาธิต และการบรรยาย เป็นต้น

ชาลี มณีศรี (2538) ให้ความหมายว่า การอภิปรายผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะเข้าร่วมการอภิปรายจะต้องเตรียมตัวศึกษาเรื่อง หรือหัวข้อที่จะทำการอภิปราย โดยผู้นิเทศจะกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศต้นตัวเพื่อแสดงความคิดเห็น และได้แสดงศักยภาพความสามารถที่ผู้รับการนิเทศมีออกมา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การอภิปรายผลนิเทศ หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อสะท้อนผลและหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะความถี่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะผลการสังเคราะห์ ดังกล่าว พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1.1) การสร้างทีมงานคุณภาพ 1.2) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ 1.3) การศึกษาปัญหาและความต้องการ 1.4) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และ 1.5) การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 2.1) การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน 2.2) การสังเกตการสอน 2.3) การสะท้อนผลการนิเทศ และ 2.4) การต่อยอดประสบการณ์ 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 3.1) การประเมินและสรุปผลการนิเทศ และ 3.2) การอภิปรายผลการนิเทศ ดังภาพ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

จากเนื้อหาที่ศึกษา ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรม
บ่งชี้การนิเทศแบบชี้แนะได้ ดังตาราง 5

ตาราง 5 นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบย่อยของการนิเทศแบบชี้แนะ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบย่อย
1. การเตรียมการก่อนการนิเทศ	การเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบที่ผู้อำนวยการโรงเรียนและทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้นเป็นขั้นตอน ครอบคลุมการจัดตั้งทีมงานที่มีคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การศึกษาปัญหาและความต้องการ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือและแผนการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของครูและโรงเรียน	1.1 การสร้างทีมงานคุณภาพ 1.2 การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ 1.3 การศึกษาปัญหาและความต้องการ 1.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน 1.5 การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ
2. การดำเนินการนิเทศ	การปฏิบัติระหว่างการนิเทศ โดยผู้นิเทศมีการประชุมสร้างความเข้าใจ การสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการต่อยอดประสบการณ์ เพื่อกระตุ้นให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง ปรับปรุงการสอน และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานจริงได้	2.1 การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน 2.2 การสังเกตการสอน 2.3 การสะท้อนผลการนิเทศ 2.4 การต่อยอดประสบการณ์
3. การประเมินและติดตามผลการนิเทศ	การตรวจสอบและสรุปผลของการนิเทศ โดยมุ่งเน้นการประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งมีการอภิปรายผลเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เป็นแนวทางพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	3.1 การประเมินและสรุปผลการนิเทศ 3.2 การอภิปรายผลการนิเทศ

2. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และนำเสนอตามลำดับ แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ลักษณะข้อมูลที่วิเคราะห์ ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นส่วนหนึ่งของโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) แนวคิดในการนำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาใช้วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง การประมาณค่าความเที่ยง และการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างองค์ประกอบเมื่อนำไปใช้ต่างกลุ่ม โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เช่น LISREL EQS M-plus และ AMOS เป็นต้น ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ควรวัดเป็นค่าต่อเนื่องและมีจำนวนมากพอ มีข้อตกลงเบื้องต้นคือ ข้อมูลทุกตัวควรมีการแจกแจงแบบปกติ ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ กลุ่มตัวอย่างควรมีการแจกแจงแบบเชิงเส้นกำกับ และตัวแปรที่ศึกษาต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูง ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วย การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล การประมาณค่าพารามิเตอร์ และการประเมินความสอดคล้องของโมเดลดัชนีที่ใช้ประเมินความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติ Chi-square, Relative Chi-square, Nested Chi-square, GFI, AGFI, CFI, Standardized RMR, และ RMSEA วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับนักพัฒนาแบบทดสอบในการตรวจสอบเพื่อยืนยันองค์ประกอบ ตามทฤษฎีของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา (เสรี ชัดแจ้ง, 2547)

วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันช่วยให้สามารถศึกษาเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาได้อย่างน้อย 3 ประเด็น (เสรี ชัดแจ้ง, 2547) ดังนี้

1) วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สนับสนุนการใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการศึกษาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) (คุณสมบัติของเครื่องมือที่ให้การวัดสอดคล้อง กับคุณลักษณะที่มุ่งวัดในทางทฤษฎี) ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อในเครื่องมือใช้วัดได้ตรงตามองค์ประกอบของทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ ผู้วิจัยอาจกำหนดให้คำถามแต่ละข้อวัดได้มากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ แล้วใช้สถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ตรวจสอบว่า โมเดลองค์ประกอบที่กำหนดไว้สอดคล้องกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้หรือไม่ หรืออาจกล่าวได้ว่าที่เก็บรวบรวมมาได้เป็นไปตามองค์ประกอบของโมเดลที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยต้องสร้างข้อคำถามในแบบทดสอบตามคุณลักษณะของทฤษฎี แล้วตรวจสอบว่าข้อคำถามวัดตามทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ คุณลักษณะใดในทฤษฎีควรสัมพันธ์กันสูง และคุณลักษณะใดควรสัมพันธ์กันต่ำ เมื่อใช้วิธีวัดต่างชนิดกันในวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลสำหรับเสนอแนะว่า โมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ในความเป็นจริงแล้วความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบตามทฤษฎีก็คือความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์ (ความแปรปรวนร่วมของข้อคำถาม) นอกจากนี้ สถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลและค่าสถิติอื่น ๆ ยังช่วยเสนอแนะว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นวัดองค์ประกอบที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์ประกอบต่าง ๆ ของทฤษฎีสัมพันธ์กันหรือไม่ มีขนาดความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

2) วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้ในการประมาณค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อถือได้แบบความคงที่ภายใน ความเชื่อถือได้แบบสอบซ้ำ เป็นต้น การใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประมาณค่าความเชื่อถือได้แบบความคงที่ภายใน แตกต่างไปจากวิธีการประมาณค่าความเชื่อถือได้แบบดั้งเดิม ดังเช่นวิธีการของ Kuder-Richardson หรือวิธีการของ Cronbach กล่าวคือ วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จัดความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error) ออกจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ผลการประมาณค่าความเชื่อถือได้ ของเครื่องมือถูกต้องมากขึ้น ส่วนการใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประมาณค่าความเชื่อถือได้ แบบสอบซ้ำเป็นการตรวจสอบความคงที่ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนในการวัด เมื่อเก็บข้อมูลต่างเวลาขึ้นหรือเป็นช่วงเวลา

3) วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้เปรียบเทียบโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือระหว่างกลุ่มประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปพร้อม ๆ กันได้ เป็นการตรวจสอบว่าโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือคงที่หรือไม่ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่ต่างกัันเพื่อยืนยันว่าโครงสร้างองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่วัดในแต่ละกลุ่มประชากรเป็นองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ เช่น ถ้าต้องการรู้ว่าคุณลักษณะต่างเพคกัน จะทำให้โครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยสามารถใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโครงสร้างองค์ประกอบระหว่างกลุ่มประชากรต่างเพค ในกรณีที่ตัวแปร ทุกตัวในโมเดลและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลทั้งสองเป็นแบบเดียวกัน กล่าวคือเมทริกซ์พารามิเตอร์ของโมเดลทั้งสองเหมือนกันมีขนาดเท่ากันและสถานะของพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ (กำหนดหรืออิสระ) เหมือนกัน โดยไม่ จำเป็นต้องมีค่าพารามิเตอร์เท่ากัน แสดงว่าโครงสร้างองค์ประกอบ ของเครื่องมือในกลุ่มประชากรทั้งสองเหมือนกัน เครื่องมือนั้นเหมาะที่จะนำไปใช้กับกลุ่มประชากรทั้งสอง ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการ สร้างปกติวิสัยของแบบทดสอบหรือแบบวัดมาตรฐาน

2.2 ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องการข้อมูลที่มีลักษณะดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1) ข้อมูลควรวัดเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous) และมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่ในโปรแกรมลิสเรลมีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์และการสร้างมาตรฐานให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกประเภท (Categorical data) ได้ รวมทั้งมีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบพิเศษที่มีความแกร่ง (Robustness) ต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องลักษณะการแจกแจง ข้อมูลเป็นแบบปกติ

2) ควรใช้ข้อมูลจำนวนมาก วิธี CFA ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เนื่องจากผู้วิจัยส่วนมากใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ที่ถอดถอยพหุคูณ ต้องมีขนาดอย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา (Observed variables)

2.3 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีข้อตกลงเบื้องต้นใหญ่ ๆ 2 ประการดังต่อไปนี้ (เสรี ชัดแฉ่ม, 2547)

1) ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ วิธี CFA มีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติทั่ว ๆ ไป 3 ประการ ดังนี้

1.1) ข้อมูลควรมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distributions) มีความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง (Linear Relationships) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการแก้สมการถดถอยหลาย ๆ สมการนั่นเอง

1.2) โมเดล CFA มีเทอมความคลาดเคลื่อน (Error Terms) ที่เรียกว่า เศษเหลือข้อตกลงเบื้องต้นทั่ว ๆ ไปในเรื่องเทอมความคลาดเคลื่อนมีว่า 1) ต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใด ๆ ในโมเดล 2) เป็นอิสระจากเทอมความคลาดเคลื่อนตัวอื่น ๆ 3) มีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่ปัจจุบันเรื่องข้อมูลมีลักษณะแจกแจงเป็นแบบปกติพหุนาม (Multivariate Normal) ฝ่าฝืนได้ กรณีที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลกรณีเทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

1.3) กลุ่มตัวอย่างควรมีการแจกแจงแบบเชิงเส้นกำกับ (Asymptotic) กลุ่มตัวอย่างยังมีขนาดใหญ่ยิ่งเข้าใกล้ค่า กล่าวคือ ค่าสถิติไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูงทำให้ค่าสถิติไค-สแควร์ มีโอกาสให้ค่านัยสำคัญ ($p \leq .05$) ซึ่งชี้ว่าโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (น้อยกว่า 100 หน่วยตัวอย่าง) มีความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธโมเดลที่ถูกต้อง (True Model) มากขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าการใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กมีความเสี่ยงในการเกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ II (Type II Error) เพิ่มขึ้น การฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเหล่านี้อาจทำให้โมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และอาจทำให้ดัชนีวัดความสอดคล้องให้ค่าไม่ตึงเครียด รวมทั้งผู้วิจัยอาจสรุปโครงสร้างองค์ประกอบไม่ถูกต้องทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้ว โครงสร้างองค์ประกอบนั้นถูกต้องแล้ว

2) ข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ ในวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) เท่านั้น เนื่องจากผู้ใช้วิธี CFA ประมาณค่าพารามิเตอร์แบบนี้มากที่สุด เพราะเป็นวิธีที่มีความแข็งแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นมากกว่าวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบอื่น ๆ วิธี ML มีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

2.1) ไม่มีข้อคำถามเดียว ๆ หรือข้อคำถามกลุ่มใดอธิบายข้อคำถามอื่นในกลุ่มข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์

2.2) คะแนนจากข้อคำถามต้องมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติพหุนาม ข้อตกลงเบื้องต้นข้อแรกแสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามในเครื่องมือต้องไม่ซ้ำซ้อนกัน (มีความสัมพันธ์กันสูง) วิธี ML ไม่มีความแข็งแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้น ดังนั้นผู้วิจัยไม่ควรใช้ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปประมาณค่าพารามิเตอร์

ข้อตกลงเบื้องต้นข้อสองเป็นเรื่องที่ปฏิบัติยาก แต่วิธี ML มีความแข็งแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้น เรื่องนี้เว้นแต่กรณีใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กและโมเดลมีความซับซ้อน ดังนั้นผู้วิจัยควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100-200 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป หรือ 20 เท่าของตัวแปร

ที่ศึกษาหรือในกรณีตรวจสอบเครื่องมือที่มีตั้งแต่ 3 องค์ประกอบขึ้นไป ควรใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป

2.4 ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดข้อมูลจำเพาะของข้อมูล การระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียวของโมเดล การประมาณค่าพารามิเตอร์ และการประเมินความสอดคล้องของโมเดล

1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification)

เป็นการกำหนด ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกำหนดโมเดลการวัดตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษาหรือตัวชี้วัดตัวใดบ้างซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัวต้องถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียว (Unidimensional Measures) หรือค่า Cross loading มีค่าเท่ากับ 0

2) การระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียวของโมเดล (Model Identification)

การประมาณค่าพารามิเตอร์จะทำได้ก็ต่อเมื่อโมเดลที่สร้างสามารถระบุความเป็นไปได้ของพารามิเตอร์เพียงค่าเดียว การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลอาศัยกฎของ t ก็คือโมเดลที่ระบุได้พอดีต้องมีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าน้อยกว่าจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของตัวแปรที่ศึกษาหรือสามารถคำนวณได้จากสูตร $t(p)(p+1)/2$ โดยค่า t คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า p เป็นจำนวนตัวแปรที่ศึกษาของโมเดล หากพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่ามีจำนวนมากกว่าจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ศึกษา โมเดลที่สร้างจะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ ซึ่งโมเดลชนิดนี้เรียกว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Under Identified Model) หากจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ศึกษา มีจำนวนเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า จะเรียกโมเดลนี้ว่าโมเดลที่ระบุพอดี (Just Identified Model) โมเดลชนิดนี้จะมี Degree of Freedom เท่ากับศูนย์ส่งผลให้ค่า χ^2 goodness of fit เท่ากับศูนย์เช่นกัน จึงไม่สามารถใช้ทดสอบทฤษฎีได้ และหากจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ศึกษามีมากกว่าพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า โมเดลชนิดนี้จะเรียกว่า โมเดลระบุเกินพอดี (Over Identified Model) ซึ่งมีข้อมูลเพียงพอที่จะไปคำนวณค่าพารามิเตอร์ได้ซึ่งเงื่อนไขที่กล่าวมาเรียกว่า Order Condition นอกจาก Order Condition แล้ว อีกเงื่อนไขหนึ่งของการระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียว คือ Rank Condition ซึ่งโดยพื้นฐานเงื่อนไขของ Rank Condition คือ ค่าพารามิเตอร์แต่ละค่าต้องถูกประมาณจากความสัมพันธ์ที่เฉพาะเจาะจง (Unique Relationship) ซึ่งทำให้การละเมิด เงื่อนไขของ Rank Condition เป็นไปค่อนข้างยากยกเว้น โมเดลที่ค่อนข้างซับซ้อนหรือมีปัญหา เช่น โมเดลแบบ Non-Recursive เพื่อป้องกันปัญหาจาก Rank Condition โดย Bollen เสนอให้ใช้กฎสามตัวบ่งชี้ (Three Indicator Rule) คือตัวแปรแฝง 1 ตัว ควรประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษาอย่างน้อย 3 ตัว

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ เมื่อนักวิจัยดำเนินการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หรือโมเดลสมการโครงสร้างมักยังคงพบปัญหาในการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว ของโมเดลอยู่ เนื่องจากสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งมาจากตัวแปรแฝง ทั้งนี้เป็นเพราะตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่มี Metric Scale ซึ่งหมายถึงไม่มี Range of Value แนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวสามารถทำได้ 2 วิธี ได้แก่ วิธีแรกการกำหนดค่า Factor Loading ระหว่างตัวแปรแฝงแต่ละตัวกับตัวแปรสังเกต ของตัวแปรแฝงนั้นตัวใดตัวหนึ่งให้เท่ากับ 1 ซึ่งภายหลังจากการวิเคราะห์ค่าที่เราตั้งเอาไว้จะถูกคำนวณกับความคลาดเคลื่อนที่มีแล้วปรับเปลี่ยน เป็นตัวเลขที่แท้จริงซึ่งจะสามารถแปลผลได้เช่นเดียวกับตัวแปรอื่น ๆ และวิธีการต่อมาคือ การกำหนดความแปรปรวนของตัวแปรแฝงเองให้เท่ากับ 1

3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimation) เป็นการนำข้อมูลจากตัวแปรสังเกตมาประมาณค่าพารามิเตอร์ เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ค่าเศษเหลือในการประมาณ ค่าพารามิเตอร์จะมีลักษณะเป็นการทวนซ้ำ (Iteration) โดยการประมาณค่า Population Covariance Matrix (Σ) ให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดเมื่อนำมาเทียบกับ Sample Covariance Matrix (S) ซึ่งได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์นั้นมีการประมาณค่าหลายแบบที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เช่น Maximum likelihood (ML), Generalized least Square (GLS), Weight least Square (WLS) ซึ่งมีลักษณะเหมาะสมกับข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป เช่น Maximum likelihood และ GLS มีลักษณะคล้ายกันคือ เหมาะกับข้อมูลที่มีการแจกแจง Multi Normal Distribution และ มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ส่วนวิธีการ Weight least Square (WLS) ต้องการกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่แต่เหมาะกับข้อมูลที่ไม่ได้แจกแจงเป็น Multi Normal Distribution (Schumacker and Lomax, 2010) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์นั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อการประมาณค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่น้อยเกินไปจะส่งผล ให้ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้ไม่มีความคงเส้นคงวา ได้มีผู้เสนอจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมไว้หลากหลาย เช่น Hair, J.F. and others. (2010) ได้เสนอว่าควรจะมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 คน Tabachnick และ Fidell (2001) ได้เสนอว่าให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับขนาดของโมเดล ตัวอย่างเช่น กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป เหมาะสมกับโมเดลขนาดกลาง ส่วน Costello และ Osborne (2005) ว่ากลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวน 20 เท่า ของตัวแปรที่ศึกษา หากพบปัญหาการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวหรือปัญหาจากตัวบ่งชี้บางตัว บางครั้งโปรแกรมสำเร็จรูปจะแจ้งว่าพบปัญหาและไม่สามารถคำนวณได้ แต่ในบางครั้งโปรแกรมอาจพยายามประมาณค่าพารามิเตอร์ออกมาได้โดยไม่แสดงข้อความเตือน ซึ่งนักวิจัยต้องมีความระมัดระวังและเข้าใจปัญหาในการประมาณค่าพารามิเตอร์ดังกล่าวที่เกิดขึ้น โดยอาจใช้การสังเกตจากความสมเหตุสมผลของค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้ เช่น ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีค่าสูงมากเกินไป ใกล้ศูนย์หรือติดลบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) ที่ได้มีค่าเกิน ± 1 ในการแก้ปัญหาดังกล่าวอาจทำได้โดยตรวจสอบว่าโมเดลที่สร้างมีการกำหนดความสัมพันธ์ต่าง ๆ ผิดพลาดหรือไม่ เช่น การไม่ได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรที่ศึกษา หรือการไม่ได้กำหนดค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงกับตัวแปรที่ศึกษาเป็น 1 หรืออาจใช้การแก้ปัญหาด้วยวิธีการอื่น

เช่น กำหนด Tau-Equivalence หรือการกำหนด (fix) ค่าความแปรปรวนระหว่างตัวแปรบางตัว เช่น ระหว่างความเคลื่อนไหวกับตัวแปรที่ศึกษา หรือระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกัน ซึ่งหากปัญหาการระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียวไม่ได้รับการแก้ไข ผลการทดสอบโมเดลที่ได้ก็จะเป็นที่ยอมรับ นอกจากปัญหาจากการระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียวแล้ว การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอาจพบปัญหาการประมาณค่าเนื่องมาจากสาเหตุอื่น ๆ ได้อีกด้วย ซึ่งที่ศึกษาจากค่าคะแนนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบที่คำนวณได้มีค่าไม่อยู่ในช่วง ± 1 หรือค่าความคลาดเคลื่อนติดลบ ซึ่งอาจเกิดเนื่องมาจากโมเดลการวัดไม่เหมาะสม การที่ตัวชี้วัดมีสหสัมพันธ์ระหว่างกันสูงเกินไปหรือการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นบางประการ

4) การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Assessing Measurement Model Validity) ในการประเมินความสอดคล้องกันของโมเดล ผู้วิจัยต้องเริ่มต้นตรวจสอบว่าค่าพารามิเตอร์ที่ได้มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ ดังที่กล่าวไปแล้ว เพราะโมเดลที่มีความสอดคล้องดีอาจมีค่าพารามิเตอร์ที่ไม่เหมาะสม เมื่อตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ที่ได้แล้วผู้วิจัยจึงมาตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดลในการตรวจสอบความสอดคล้องกันของโมเดลจะทำใน 2 ส่วน คือ การประเมินความสอดคล้องของทั้งโมเดล (Over All Goodness of Fit) และความสอดคล้องในรายตัวแปร (Path Estimation)

4.1) ความสอดคล้องของทั้งโมเดล (Over all Goodness of Fit)

เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันว่าโมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในอดีตพิจารณาจากค่า X^2 ที่ได้ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายถึงโมเดลพัฒนาขึ้นมาไม่มีความแตกต่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างไรก็ตามค่า X^2 ที่คำนวณได้รับผลกระทบจากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ หรือข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไปจากสมมุติฐานเบื้องต้นจึงควรพิจารณาจากค่าสถิติตัวอื่น ๆ ด้วย

ดัชนีวัดความกลมกลืนตัวอื่น ๆ มีมากมาย ดัชนีความสอดคล้องที่เป็นที่นิยม ได้แก่ Goodness of Fit Index (GFI), Comparative Fit Index (CFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), และ Root mean Square Error of Approximation (RMSEA) โดย Schumacker และ Lomax (2010) ได้เสนอว่า GFI, AGFI และ CFI ที่มากกว่า .90 - .95 คือ โมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน Standardized RMR ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลดี ส่วน RMSEA ที่ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 - 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีเนื่องจากเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลมีจำนวนหลายตัว เสรี แซ่มซัด (2547) ได้เสนอแนะว่าให้เลือกพิจารณาดัชนีความสอดคล้องจากดัชนี GFI, AGFI, CFI, SRMR, และ RMSEA ส่วน Schumacker และ Lomax (2010) ได้เสนอให้พิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เช่น หากต้องการยืนยันโมเดลที่สร้างที่มีเพียงโมเดลเดียว ให้ใช้ดัชนีในกลุ่ม Absolute Measure เช่น GFI, AGFI, SRMR, RMSEA แต่หากต้องการเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างโมเดลต่างกันควรใช้กลุ่ม Incremental Measure

เช่น CFI, NFI อย่างไรก็ตามแม้ผู้วิจัยจะพบว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันแล้ว แต่สิ่งที่พึงตระหนักก็คืออาจมีโมเดลทางเลือกอื่น ๆ ที่มีความสอดคล้องกันอีกด้วย

4.2 ความสอดคล้องในรายตัวแปร (Path Estimation) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและตัวแปรแฝง หรือที่เรียกว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยทั่วไปค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้คือ ± 0.5 ขึ้นไป (Hair, J.F. and others. 2010) สิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้ควรปราศจากปัญหาการระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียว เช่น ค่าที่ได้ไม่อยู่ในช่วง -1 ถึง +1 หรือทิศทางความสัมพันธ์ไม่เหมาะสมตามทฤษฎี เมื่อพบว่าโมเดลที่ได้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งอาจเนื่องมาจากการกำหนดความสัมพันธ์ต่าง ๆ ไม่ถูกต้องข้อคำถามที่สร้างไม่เป็นตัวชี้วัดที่ดีขององค์ประกอบนั้น ๆ หรือสภาพความเป็นจริงไม่สอดคล้องกับทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถปรับโมเดลโดยพิจารณาจากทฤษฎีที่มาของโมเดลโดยมีข้อมูล เช่น ความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน และดัชนีการปรับปรุงโมเดล เป็นตัวช่วยตัดสินใจ

ความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Residuals) เป็นความคลาดเคลื่อนระหว่างค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหากความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใดที่มีค่านอกเหนือจากช่วง ± 4 เป็นสัญญาณเตือนว่าควรได้รับการแก้ไข

ดัชนีการปรับปรุงโมเดล (Modification Index) ค่าดัชนีที่มากกว่า 4.0 ควรได้รับการปรับปรุง อย่างไรก็ตามการปรับปรุงโมเดลนั้นไม่ควรพิจารณาจากค่าดัชนีปรับปรุงโมเดลเพียงอย่างเดียว แต่ควรจะคำนึงถึงทฤษฎีที่มาของโมเดลการวัดด้วย ดัชนีการปรับปรุงโมเดลเป็นเพียงตัวช่วย ให้นักวิจัยทบทวนและหาแนวทางในการปรับปรุง ตลอดจนสร้างโมเดลทางเลือกเท่านั้น Hair, J.F. and others (2010) เสนอว่าหากพบว่าการตัดข้อคำถามหรือการปรับปรุงแก้ไขความสัมพันธ์ในโมเดลปริมาณมากกว่าร้อยละ 20 ควรจะนำโมเดลที่ได้ใหม่ไปทดสอบกับข้อมูลชุดใหม่

จากการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยค้นหาลักษณะของตัวแปรหลาย ๆ ตัว ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยช่วยลดจำนวนตัวแปรด้วยการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน ทำให้ได้ตัวแปรใหม่ที่สามารถคำนวณ เป็น Factor Score และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติอื่น ๆ นอกจากนี้ยังช่วยแก้ปัญหาMulticollinearity ในการวิเคราะห์สมการถดถอยด้วยการรวมตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบ ใหม่ และที่สำคัญ คือทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทำให้สามารถอธิบาย ความหมาย ขององค์ประกอบตามลักษณะของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน

3. การพัฒนาโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมและนำเสนอตามลำดับ หัวข้อเกี่ยวกับความหมายของโปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรม ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมและการประเมินโปรแกรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความหมายของโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของโปรแกรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ละเอียต วงศ์ภูมิเมือง (2563) กล่าวว่า โปรแกรม หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องที่ประกอบด้วยการวางแผน การพัฒนาและการสอน การประเมินผล ด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับเวลา ต้องกระทำในสถานที่ใดสถานที่หนึ่งและโปรแกรม มีความหมายกว้างขวางกว่าหลักสูตร

วิทวัส นามำรุง (2564) กล่าวว่า โปรแกรม หมายถึง แผนกิจกรรมที่มีรูปแบบและแนวทางที่เป็นระบบมีขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้บริบทของการพัฒนางานในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร

พิริยาภรณ์ บัตรศิริมงคล (2566) กล่าวว่า โปรแกรม หมายถึง แผนหรือชุดกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการประยุกต์ใช้องค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันจากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

Boyle (1981) กล่าวว่าโปรแกรม หมายถึง เป็นกระบวนการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง หน่วยงานและองค์กรโดยมีกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ

Boone (1992) กล่าวว่า โปรแกรมหรือคำว่าการวางแผนโปรแกรม (Programming) คือความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับองค์กรทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในการวางแผนการสร้างแผนการเรียนรู้ การปฏิบัติงานการเรียนรู้ การประเมินผลและความรับผิดชอบต่อโปรแกรมในการนิยามความหมายของโปรแกรมหรือการวางแผนโปรแกรมนั้น

จากการศึกษาความหมายของโปรแกรมสามารถสรุปได้ว่า โปรแกรมหมายถึง แผนหรือชุดกิจกรรมที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การพัฒนา การปฏิบัติ และการประเมินผล โดยประยุกต์จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐาน เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าหลักสูตร

3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิทวัส นามำรุง (2564) กล่าวว่าองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการพัฒนา 5) ขั้นตอนดำเนินการ และ 6) การประเมินผล

ณัฐพงษ์ ฟองนวล (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล

พิริยาภรณ์ บัตรศิริมงคล (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรมจะต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม (Principle) 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม (Objective) 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล การพัฒนา

วรัทยา สุทธิประภา (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรม จะต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม/วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

Yost, Plunkett (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหากิจกรรม 4) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินโปรแกรม

Armstrong (2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรมจะต้องมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหากิจกรรม 4) กระบวนการ พัฒนาและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินโปรแกรม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรกดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรม

องค์ประกอบโปรแกรม	วิฑิต นนบำรุง (2564)	ณัฐพงษ์ ฟองนวล (2566)	พิริยาภรณ์ บัตรศิริมงคล (2566)	วรัทยา สุทธิประภา (2566)	Yost, Plunkett (2009)	Armstrong (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
1) หลักการ							6	100.00	✓
หลักการและเหตุผล	✓								
หลักการและความสำคัญ		✓							
หลักการของโปรแกรม			✓						
หลักการ				✓	✓	✓			
2) วัตถุประสงค์							6	100.00	✓
จุดมุ่งหมาย	✓								
วัตถุประสงค์		✓		✓	✓	✓			
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม			✓						
3) เนื้อหา							6	100.00	✓
เนื้อหา	✓	✓		✓					
เนื้อหาของโปรแกรม			✓						
เนื้อหากิจกรรม					✓	✓			
4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา							5	83.33	✓
วิธีการดำเนินการพัฒนา	✓								

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบโปรแกรม	วิทวัส นาบำรุง (2564)	ณัฐพงษ์ ฟองนวล (2566)	พิริยภรณ์ บัตรศรีมงคล (2566)	วรัทยา สุทธิประภา (2566)	Yost, Plunkett (2009)	Armstrong (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
กิจกรรม		✓							
วิธีการพัฒนา			✓						
กิจกรรมและวิธีการพัฒนา				✓					
กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา					✓	✓			
5) ขั้นตอนดำเนินการ	✓						1	16.67	
6) การวัดและประเมินผล							5	83.33	✓
การประเมินผล	✓								
การวัดและประเมินผล		✓		✓					
การวัดและประเมินผลการพัฒนา			✓						
การวัดและประเมินโปรแกรม					✓	✓			
รวม	6	5	5	5	5	5			

จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบของโปรแกรม ต้องมีความถี่ไม่น้อยกว่า 3 หรือร้อยละ 50 สามารถสรุปได้ว่าโปรแกรมมี 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

3.3 ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรกดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิทวัส นาบำรุง (2564) กล่าวว่า การพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เพื่อหาเป้าหมายความสำเร็จของโปรแกรม 2) การวางแผน ในการจัดทำโปรแกรมโดยนำข้อมูลจากขั้นตอนการวิเคราะห์มาวางแผนเพื่อสร้างโปรแกรม 3) การสร้างโปรแกรม 4) การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ และ 5) การประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาโปรแกรม

นภัสนันท์ กะการดี (2566) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความจำเป็น 2) การตั้งวัตถุประสงค์ 3) การวางแผน 4) การนำไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินผลหลังการใช้โปรแกรม

ณัฐพงษ์ ฟองนวล (2566) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็น 2) การออกแบบโปรแกรม 3) การพัฒนาโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

พิริยาภรณ์ บัตรศิริมงคล (2566) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม 3) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม 4) การนำโปรแกรมไปใช้ในการฝึกอบรม และ 5) การประเมิน ผลการนำโปรแกรมไปใช้

Carolyn B. and others (2013) กล่าวว่า ขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การออกแบบโปรแกรมการอบรม 3) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม 4) การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม

จากการศึกษาขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมสามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เป้าหมายในการพัฒนาโปรแกรม 2) การออกแบบพัฒนาโปรแกรม 3) การสร้างโปรแกรม 4) การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ และ 5) การประเมินผลของโปรแกรม

3.4 การประเมินความเหมาะสมโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมโปรแกรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เรวดี ทรงเที่ยง (2548) กล่าวว่า การประเมินโปรแกรมแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรมมีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์กรหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิภาพ คือ โปรแกรม ประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากร ที่องค์การและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ และ 5) ความสำคัญ คือ โปรแกรมมีคุณค่า สำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์การหรือไม่

2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน ให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

วิทวัส นามำรุง (2564) กล่าวว่า การประเมินโปรแกรมแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการ จัดกิจกรรมความเหมาะสม ความพึงพอใจและเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การ ประเมิน ผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา

สุธิดา สอนสืบ (2565), อภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ (2566) กล่าวว่า การประเมิน โปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรมคือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย

2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนา หลังการใช้โปรแกรมโดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา

จากการศึกษาการประเมินความเหมาะสมโปรแกรมสามารถสรุปได้ว่า การประเมินโปรแกรม ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) การประเมินรูปแบบของโปรแกรม และ 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม

4. แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ใช้หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นแนวทางในการฝึก เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ร่วมคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ มุ่งเน้นความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ และนำเสนอตามลำดับ หัวข้อเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ขั้นตอนการจัดกิจกรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการจัดการเรียนรู้ที่แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย โดยแต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน และร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งนี้การเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ได้หมายถึงเพียงการทำงานเป็นกลุ่มเท่านั้น แต่ยังเน้นให้ผู้เรียนทุกคนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิตนา แคมมณี (2563) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพึ่งพาอาศัยกัน มีการปรึกษาหารือและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันผ่านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่มและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมีหลายรูปแบบ ผู้สอนสามารถเลือกใช้ให้สอดคล้อง กับสถานการณ์และความเหมาะสมของผู้เรียน

Slavin (1987 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2561) การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มขนาดเล็ก โดยมีสมาชิกประมาณ 4 คน ซึ่งมีความสามารถแตกต่างกัน ผู้เรียนแต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน และสามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้

จากการศึกษาความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถสรุปได้ว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย โดยสมาชิกในกลุ่มมีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ผู้เรียนมีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือซึ่งกันและกันผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผู้เรียนแต่ละคนมีบทบาทและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนในการดำเนินงานกลุ่ม เพื่อให้การเรียนรู้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้สอนสามารถเลือกใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือให้สอดคล้องกับบริบทและความเหมาะสมของผู้เรียน

4.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทิสนา แชนมณี (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือตามแนวคิดของ Johnson and Johnson ว่ามี 5 ประการ ดังนี้

1) การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน สมาชิกทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่ม ความสำเร็จของบุคคลและกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน สมาชิกจึงต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและช่วยเหลือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม เช่น การกำหนดเป้าหมายเดียวกัน การให้รางวัลตามผลงานกลุ่ม การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการมอบหมายบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน

2) การปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด สมาชิกมีการสื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม

3) ความรับผิดชอบรายบุคคลที่ตรวจสอบได้ สมาชิกทุกคนต้องรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ไม่มีผู้ใดได้รับประโยชน์โดยไม่ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ครูสามารถตรวจสอบได้จากการสังเกตพฤติกรรม การจัดให้มีผู้สังเกตการณ์ หรือการให้นักเรียนช่วยสอนกัน

4) ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานกลุ่มย่อย การเรียนรู้แบบร่วมมือจำเป็นต้องอาศัยทักษะสำคัญ เช่น ทักษะสังคม การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา รวมถึงการเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งครูควรส่งเสริมและฝึกฝนให้นักเรียน

5) การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (Group Processing) กลุ่มต้องร่วมกันทบทวนและประเมินกระบวนการทำงาน พฤติกรรมของสมาชิก และผลงานของกลุ่ม เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์อาจดำเนินการโดยครู นักเรียน หรือทั้งสองฝ่ายร่วมกัน

4.3 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) **ขั้นเตรียมการ** ผู้สอนชี้แจงจุดประสงค์ของบทเรียน จัดกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อยแบบความสามารถ ความถนัด และภูมิหลัง กลุ่มละไม่เกิน 6 คน พร้อมแนะนำวิธีการทำงานกลุ่มและบทบาทหน้าที่ของสมาชิก เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) **ขั้นสอน** ผู้สอนนำเข้าสู่บทเรียนและอธิบายเนื้อหาตามบทเรียน จากนั้นมอบหมายงานหรือปัญหาให้แต่ละกลุ่มร่วมกันคิด วิเคราะห์ และแก้ไข พร้อมแนะนำแหล่งข้อมูลหรือข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นอย่างชัดเจน
- 3) **ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม** สมาชิกในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับ ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การรับผิดชอบร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยผู้สอนทำหน้าที่สังเกตการณ์และอำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำแนะนำเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ
- 4) **ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ** กลุ่มนำเสนอหรือรายงานผลการดำเนินงาน ผู้สอนและผู้เรียนกลุ่มอื่นร่วมซักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบผลงานทั้งในระดับกลุ่มและรายบุคคล หากจำเป็นอาจให้ปรับปรุงแก้ไขก่อนดำเนินการทดสอบซ้ำ
- 5) **ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม** ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปบทเรียน เสริมความรู้ในส่วนที่ยังไม่ครบถ้วน พร้อมประเมินผลการทำงานกลุ่มทั้งจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง โดยใช้การเสริมแรง เช่น การชมเชย การให้รางวัล หรือการให้กำลังใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

Johnson and Johnson (2003) ได้เสนอขั้นตอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) **ขั้นเตรียม** เป็นขั้นตอนสำคัญในการวางรากฐานของการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยครูทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของนักเรียน การแบ่งกลุ่มการเรียนรู้ และการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ในแต่ละบทเรียนหรือแต่ละคาบ รวมถึงการฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานกลุ่ม เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) **ขั้นสอน** ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเริ่มจากการนำเข้าสู่บทเรียน แนะนำเนื้อหาและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมอบหมายงานให้แต่ละกลุ่มในลักษณะเป็นชุดงาน เพื่อให้ นักเรียนได้ฝึกการคิด การตัดสินใจ และการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันภายในกลุ่ม
- 3) **ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม** นักเรียนแต่ละคนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จลุล่วง กระบวนการนี้ช่วยเสริมแรง สนับสนุนซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันภายในกลุ่ม
- 4) **ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ** เป็นขั้นตอนของการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยตรวจสอบว่านักเรียนได้ทำหน้าที่ของตนอย่างครบถ้วนหรือไม่ และผลงานมีคุณภาพเพียงใด ทั้งในระดับรายบุคคลและรายกลุ่ม จากนั้นจึงดำเนินการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

5) ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปสาระสำคัญของบทเรียน หากพบว่านักเรียนยังมีประเด็นที่ไม่เข้าใจ ครูจะอธิบายเพิ่มเติม พร้อมทั้งร่วมกันประเมินผลการทำงานของกลุ่ม เพื่อค้นหาจุดเด่นและสิ่งที่ควรปรับปรุง อันนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษาขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สรุปได้ว่า มี 5 ขั้นตอน 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นสอน 3) ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม 4) ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ และ 5) ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม

4.4 ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทิตินา แคมมณี (2563) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือมีข้อดีสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ช่วยเพิ่มความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงาน การเรียนรู้มีความคงทน และพัฒนาการคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ
- 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีน้ำใจ เห็นคุณค่าในความแตกต่าง และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และพัฒนาทักษะทางสังคม รวมถึงความสามารถในการปรับตัวต่อความเครียดและการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาประโยชน์ของการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือมีประโยชน์สำคัญในการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน ผ่านการช่วยเหลือ และทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยพัฒนาการคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะทางสังคม การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และสุขภาพจิตที่ดี ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบชี้แนะ ทั้งในและต่างประเทศตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบการนิเทศ ชื่อว่า “ดับเบิลพีแอลซีเอ พลัส (PPLCA Plus)

ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ หลักการ เงื่อนไขสำคัญ และองค์ประกอบของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing: P) 2) ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) 3) ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing: L) 4) ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการ ชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring: C) 5) ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review: A) และเกิดข้อค้นพบ (Body of Knowledge) ระหว่างการวิจัย คือ การน้อมนำหลักการทรงงานและศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 (King Bhumibol's Science) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติในทุก ๆ องค์ประกอบเพิ่มเติมรูปแบบ การนิเทศ คือ พลัส (Plus) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมนำมาใช้ในการสอน ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 83.33 ส่วนผลการตรวจสอบพฤติกรรมการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงจากผู้นิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73, 2.80 (จากค่าเฉลี่ย 3 ระดับ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55, 0.48 สำหรับประเด็นที่มีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ธนา ธุศรีวรรณ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 1.1) ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การชี้แนะการสอน การชี้แนะการแก้ปัญหา การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การสะท้อนผลและชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพ 1.2) สภาพการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการชี้แนะการส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้และด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการชี้แนะ พบว่า รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ขั้นตอนการชี้แนะ 4) ปัจจัยสนับสนุนและผลการตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก = 4.34, S.D.= 0.1 3) และเครื่องมือประกอบการพัฒนารูปแบบมีค่าความสอดคล้อง IOC ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5-1.00 อยู่ในเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้ ระยะที่ 3 ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการชี้แนะ พบว่า 1) หลังการใช้รูปแบบการชี้แนะครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทุกคน 2) นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้รูปแบบการชี้แนะสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หลังการใช้รูปแบบการชี้แนะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทุกคน

วิทวัส นาบำรุง (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะโดยรวมอยู่ในระดับมากความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบสอนแนะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการสอนแนะ 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนการสอนแนะ 3) ด้านการเตรียมการก่อนสอนแนะ และ 4) ด้านการประเมินและติดตามผล การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการพัฒนา 5) ขั้นตอนดำเนินการ 6) การประเมินผล Model การนิเทศแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 Model ได้แก่ Model 1 การเตรียมการก่อนสอนแนะ Model 2 ด้านการวางแผนการสอนแนะ Model 3 การปฏิบัติตามแผนการสอนแนะและ Model 4 ด้านการประเมินผลและสรุปผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

สุพรรณิการ์ สุทธหลวง (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานหลักสูตรฝึกอบรมควรเป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการพัฒนาที่ส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ตามสมรรถนะครู เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีกระบวนการชี้แนะและเป็นผู้เป็นพี่เลี้ยง ในการช่วยเหลือและให้คำแนะนำ 2) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย 2) สมรรถนะ 3) โครงสร้าง 4) แนวทางการพัฒนา 5) ทฤษฎี 6) การวัดและประเมินผล โดยมีคุณภาพ ของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษานำร่องใช้หลักสูตรฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย สมรรถนะที่ 1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะที่ 2 ความสามารถวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะที่ 3 ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะที่ 4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ สมรรถนะที่ 5 ความสามารถในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ สมรรถนะที่ 6 มีคุณลักษณะและภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แนวทางการพัฒนา 4 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียม การอบรมและให้ความรู้ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง 2) ระยะการอบรมให้ความรู้ 3) ระยะการฝึก ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง 2) สร้างพันธสัญญาในการชี้แนะ 3) ชี้แนะและเป็นผู้เป็นพี่เลี้ยง 4) ประเมินผล 4) ระยะการสรุปผล ผลการศึกษานำร่องพบว่าครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

3) ผลการใช้หลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย ที่มีความประสงค์ เข้าร่วมโครงการ จำนวน 35 คน พบว่า หลังเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา ทั้ง 3 ครั้ง สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ผลประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ($= 4.27$, S.D. = 0.63)

จากการศึกษา พบว่า การนิเทศแบบชี้แนะมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ช่วยให้ครูสามารถวางแผนและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติจริง ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น ดังนั้น การนิเทศแบบชี้แนะจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Grant (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศแบบชี้แนะเพื่อการกำกับดูแลการฝึกปฏิบัติและผลกระทบต่อการศึกษาของออสเตรเลีย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน ซึ่งได้มาจากการสำรวจผู้เข้าร่วมกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ คิดเป็นร้อยละ 82.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะที่ประกอบด้วยกระบวนการกำกับดูแล การปฏิบัติ และการรายงานผล ได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญจากผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศแบบชี้แนะจำเป็นต้องอาศัยทักษะขั้นสูงในการให้คำชี้แนะที่สะท้อนถึงการพัฒนาศักยภาพผ่านการฝึกอบรมและการปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกและนวัตกรรมทางการนิเทศที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน

Ali, Wahi & Yamat (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงของครู สำหรับครูศึกษาแนวคิดและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางกระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงของครู พบว่ากระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงของครู เหมาะสมกับวิชาชีพครู เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีสำหรับการเรียนรู้ของครู การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพครู

Jasso (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการชี้แนะการสอนในการสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับประสบการณ์ความพึงพอใจต่อการชี้แนะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการชี้แนะการสอนของครูในการเปลี่ยนแปลงห้องเรียนมากที่สุดโดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และวิธีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ นำมากรอบแนวคิดทางทฤษฎีในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้และเข้าใจการชี้แนะการสอนที่มีผลเชิงบวกในการสนับสนุนการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง ห้องเรียนและเป็นหัวข้อหลักสำหรับการชี้แนะการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการชี้แนะครูมีความพึงพอใจมากที่สุด โดยเน้นกลยุทธ์ในการจัดการห้องเรียนรวมถึงกลยุทธ์ในการสร้างรูปแบบการชี้แนะในห้องเรียนและจากการสังเกต

การสอนโดยการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้จากผู้ชี้แนะและเพื่อนร่วมงานในการชี้แนะการสอน ครูได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ชี้แนะ ได้แก่ ความรู้ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความมั่นใจ การคิดเชิงบวกและความยืดหยุ่นในการสนับสนุนการชี้แนะ และสิ่งที่ครูได้เรียนรู้จากการชี้แนะเป็นการกระตุ้นให้ครูได้เรียนรู้และลองทำในสิ่งใหม่ ๆ ในห้องเรียนสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์การเรียนการสอนในปัจจุบันได้

Dewi (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการสอนของครู การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง พบว่า การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการในช่วงปีการศึกษา 2557-2558 โดยมีบุคลากรครูจากสถาบันการศึกษา SMPK Immanuel Pontianak จำนวนสามท่านเข้าร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการสองรอบ งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาผลกระทบของกระบวนการ นิเทศทางการศึกษาตามแนวทางของผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาการด้านสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู โดยประยุกต์ ใช้รูปแบบ การนิเทศตามแนวคิดของ Glickman และใช้เครื่องมือ ประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติ การสอน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในด้านสมรรถนะการจัดกระบวนการ เรียนรู้ของครูผู้สอน

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่า การนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการ ที่สามารถช่วยปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และกระตุ้นให้ครูได้เรียนรู้นวัตกรรม ใหม่ ๆ ในห้องเรียน พัฒนากระบวนการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพโดยผู้ชี้แนะควรมีความรู้ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความมั่นใจ การคิดเชิงบวกและความยืดหยุ่น นอกจากนี้จะต้องมี เครื่องมือประเมินที่มีมาตรฐาน จึงส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการจัดกระบวนการเรียนรู้ ของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ กำหนดระยะดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

- 1.1.1 แหล่งข้อมูล
- 1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

- 1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

- 1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

- 2.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

**ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับ
ผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร**

- 3.1. กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสังเคราะห์องค์ประกอบ การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการศึกษารั้ครั้งนี้ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 9 แหล่ง ได้แก่ อวยชัย สุขณะล้ำ (2559); ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560); ธนา ฤศรีวรรณ (2562); สมหวัง พันธะลี (2562); พวงอ้อย ไชยดี (2564); วิทวัส นามำรุง (2564); ณัฐพงศ์ สีหนาจ (2564); วชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566); Mink, Owen & Mink (1993)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบชี้แนะ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยแบบสังเคราะห์องค์ประกอบ สรุปความหมายของแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำไปเป็นกรอบในการจัดทำแบบสอบถามในขั้นต่อไป

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบชี้แนะ มาสรุปโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด แล้วนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศแบบชี้แนะ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ศิษยานุศิษย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5) ครู ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสม ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (วาร์โรว์ เฟ็งสวัสต์, 2568)

5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1) ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

2) นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3) ดำเนินการเก็บแบบสอบถามตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

4.51-5.00 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์กรประกอบพิจารณาที่ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

ถือว่าเป็นองค์กรประกอบที่มีความเหมาะสม

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 855 คน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 55 คน และครูจำนวน 800 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2568)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 55 คน และครู จำนวน 272 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

2.1) กำหนดให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครทั้ง 55 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2) ผู้อำนวยการโรงเรียน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนในข้อ 2.1) ซึ่งจะได้ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 55 คน

2.3) ครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 34 ของครูในแต่ละโรงเรียนได้ครู จำนวน 272 คน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สังกัด	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้อำนวยการ	ครู	รวม	ผู้อำนวยการ	ครู	รวม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร	1	บ้านสามขามมิตรภาพที่ 3	1	17	18	1	5	6
	2	แก้งโนนคำประชาสรรค์	1	14	15	1	5	6
	3	บ้านนาตะแบง1	1	14	15	1	5	6
	4	บ้านเหล่าคราม	1	14	15	1	5	6
	5	บ้านโคกขามเลียน	1	14	15	1	5	6
	6	บ้านปงโพน	1	14	15	1	5	6
	7	บ้านโพนสว่าง	1	15	16	1	5	6
	8	บ้านส้มป่อย "รอดนุกูล"	1	14	15	1	5	6
	9	บ้านปงเปือย	1	14	15	1	5	6
	10	บ้านหนองหอยป่าหวาย	1	14	15	1	5	6
	11	บ้านหนองแวง	1	14	15	1	5	6
	12	ชุมชนโพนทราย	1	14	15	1	5	6
	13	คำฮีเบญจวิทย์	1	15	16	1	5	6
	14	บ้านกุดโง้ง	1	11	12	1	3	4
	15	มุกดาลัย	1	37	38	1	11	12
	16	บ้านรุ่งพาศอุปถัมภ์	1	21	22	1	6	7
	17	คณะเทศบาลนครกรุงเทพ 3	1	14	15	1	5	6
	18	บ้านป่าเตย	1	14	15	1	5	6
	19	บ้านภูแฝงม้า	1	14	15	1	5	6
	20	ปงแดงวิทยาคม	1	14	15	1	5	6
	21	บ้านเหล่าหลวงเตาถ่าน	1	14	15	1	5	6
	22	นาสะเม้งวิทยา	1	15	16	1	5	6
	23	นาหว้าประชาสรรค์	1	14	15	1	5	6
	24	บ้านบาก2	1	15	16	1	5	6
	25	ป่าไร่ประชาวิทยา	1	14	15	1	5	6
	26	บ้านหนองเม็ก	1	14	15	1	5	6
	27	บ้านนาทม	1	15	16	1	5	6
	28	บ้านโนนสว่าง	1	14	15	1	5	6
	29	บ้านนาโพธิ์	1	15	16	1	5	6
	30	บ้านโคกหนองหล่ม	1	14	15	1	5	6
	31	บ้านเหล่าหมี	1	14	15	1	5	6
	32	สยามกลการ 4	1	14	15	1	5	6
	33	บ้านกกตูม	1	14	15	1	5	6
	34	บ้านแก่งนาง	1	14	15	1	5	6
	35	บ้านसानแก้ว	1	14	15	1	5	6
	36	บ้านชะโนด 2	1	14	15	1	5	6
	37	บ้านหนองยาง	1	17	18	1	5	6
	38	บ้านโสก	1	12	13	1	3	4

ตาราง 7 (ต่อ)

สังกัด	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้อำนวยการ	ครู	รวม	ผู้อำนวยการ	ครู	รวม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร	39	บ้านฝั่งแดง	1	14	15	1	5	6
	40	ร่มเกล้า	1	16	17	1	5	6
	41	ชุมชนบ้านหนองบัว	1	14	15	1	5	6
	42	บ้านหนองเอี่ยนคง	1	14	15	1	5	6
	43	ห้วยตาเปอะ	1	15	16	1	5	6
	44	บ้านโนนสังขีศรี	1	14	15	1	5	6
	45	บ้านเหล่า	1	14	15	1	5	6
	46	บ้านตูมหวาน	1	14	15	1	5	6
	47	บ้านหนองเอี่ยน	1	14	15	1	5	6
	48	บ้านชะโนด 1	1	14	15	1	5	6
	49	สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 84 พรรษา	1	14	15	1	5	6
	50	บ้านขามป้อม	1	14	15	1	5	6
	51	ชุมชนบ้านบางทรายน้อย	1	11	12	1	3	4
	52	บ้านสองคอน	1	14	15	1	5	6
	53	บ้านโนนยาง	1	11	12	1	3	4
	54	บ้านจัว	1	14	15	1	5	6
	55	บ้านนุง	1	10	11	1	3	4
	รวม		55	800	855	55	272	327

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ
ข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยสร้างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนความเหมาะสม ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ การนิเทศแบบชี้แนะ
 - 2) ผู้วิจัยนำองค์ความรู้ในข้อที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการ สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
 - 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข
 - 4) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความ เทียบตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item objective Congruence: IOC) มีการแปลค่าดัชนีความ สอดคล้องดังนี้
 - +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ของ องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
- ผู้เชี่ยวชาญได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดดังนี้
- 4.1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านการศึกษา หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
 - 4.2) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
 - 4.3) ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
 - 4.4) ผู้อำนวยการ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4.5) ครู ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5) คัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2568) มาใช้ในแบบสอบถาม ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง ซึ่งพบว่าแบบสอบถาม จำนวน 44 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการและครูใน โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน ในจังหวัดมุกดาหารแล้ว นำมาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

6.1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจ จำแนกตั้งแต่ 0.26 ซึ่งพบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.44 ถึง 0.83

6.2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตรวจสอบความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2568) มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

2) นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3) ดำเนินการเก็บแบบสอบถามตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบ แบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความถูกต้อง

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติ ต่าง ๆ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทราบลักษณะภูมิหลังของ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความถี่และ ร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับการนิเทศแบบชี้แนะโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2568)

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

อยู่ในระดับมาก	3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับปานกลาง	2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อย	1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อยที่สุด	1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศแบบชี้แนะมีความเหมาะสม

3) การวัดความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ถ้าตัวแปรมีการแจกแจงปกติ (โค้งรูประฆังคว่ำ) ความเบ้เท่ากับ 0 และความโด่งเท่ากับ 3 ดังนั้น จึงนิยมใช้ค่าทั้งสองเป็นค่ามาตรฐานในการทดสอบว่าตัวแปรที่สนใจมีการแจกแจงแบบปกติ ดังนี้ (เรงชัย ต้นสุชาติ, 2551)

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness)

$S = 0$ แสดงว่า โค้งสมมาตร

$S > 0$ แสดงว่า โค้งเบ้ขวา

$S < 0$ แสดงว่า โค้งเบ้ซ้าย

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis)

$K = 3$ แสดงว่า โด่งปกติ

$K > 3$ แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ

$K < 3$ แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ

4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์/ระหว่างตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งจะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงถึงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวก หรือทางเดียวกันโดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

ระดับสูง
 $r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $-.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ใน

ปานกลาง
 $r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $-.30$ ถึง $-.49$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับ

ต่ำ
 $r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $-.10$ ถึง $-.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับ

$r = 0$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL ค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใด แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 (สันติพจน์ กลัปดี, 2558)

2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดลถ้าค่า GFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลกับฟังก์ชันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้อาจใช้เช่นเดียวกับ GFI ดังนั้นถ้าค่า GFI และ AGFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่ .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลมาก แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องไม่ควรเกิน .08 (พุฒพงศ์ สุขสว่าง, 2558) เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์สรุปได้ดังตาราง 8

5) นำผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ ดังนี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วันเพ็ญ นันทะศรี, 2555)

5.1) องค์กรประกอบหลักเท่ากับหรือมากกว่า .70

5.2) องค์กรประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เท่ากับหรือมากกว่า .30

ตาราง 8 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าสถิติไค-สแควร์	ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p-value สูงกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง และค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์(χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมี ความสอดคล้อง
4. ค่า RMSEA	น้อยกว่า .08 แสดงว่าโมเดลมีความ สอดคล้อง
5. คำน้ำหนักองค์กรประกอบหลัก	เท่ากับหรือมากกว่า 0.70
6. คำน้ำหนักองค์กรประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	เท่ากับหรือมากกว่า .30

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยยกร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการยกร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ผู้อำนวยการ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5) ครู ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา Module 1 การเตรียมการก่อนนิเทศ Module 2 การดำเนินการนิเทศ Module 3 การประเมินและติดตามผลการนิเทศ 4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

2) นำส่งแบบสอบถามความคิดเห็นพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยจัดส่งเอกสารไม่น้อยกว่า 7 วัน

3) ดำเนินการเก็บแบบสอบถามความคิดเห็น พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการหาความถี่และร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกิจกรรมในร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประกอบการปรับปรุงและยกร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลการยกร่างกิจกรรมในร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการหาความถี่ และร้อยละ

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษาหรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3)ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ การนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ผู้อำนวยการ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5) ครู ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย

- 1) หลักการ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหา
 - 3.1 Module 1 การเตรียมการก่อนนิเทศ
 - 3.2 Module 2 การดำเนินการนิเทศ
 - 3.3 Module 3 การประเมินและติดตามผลการนิเทศ
- 4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา
- 5) การวัดและประเมินผล

โดยระดับความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

- 1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยนำเครื่องมือ ได้แก่ โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงและแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ส่งให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง
- 3) ดำเนินการเก็บแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม พร้อมตรวจสอบความถูกต้องเมื่อได้ข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

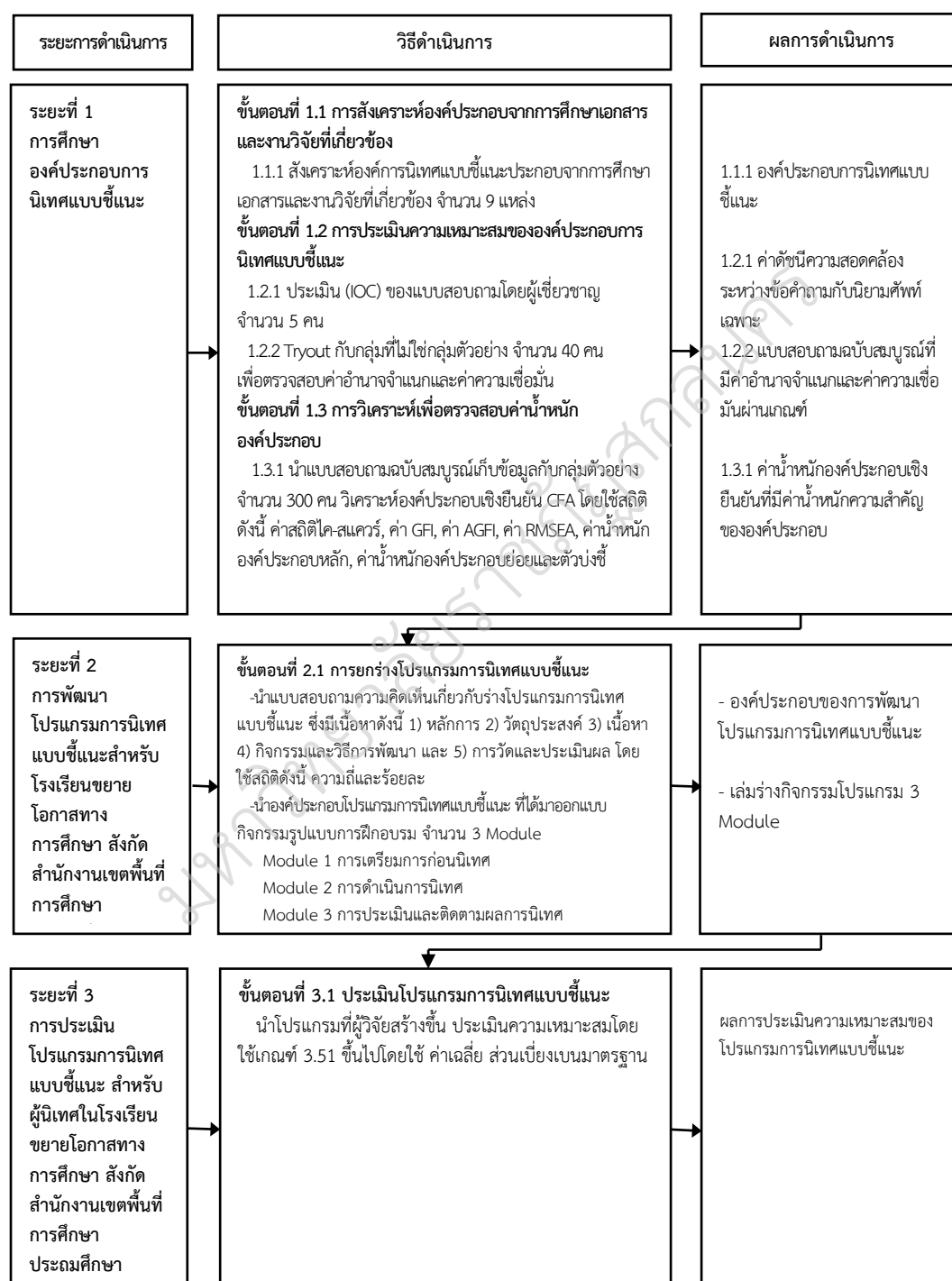
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) การวิเคราะห์ความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (วโร เฟิงส์วสต์, 2568) ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมที่ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง มีความเหมาะสม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 9 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 9 แหล่ง	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกันโดยใช้สถิติ ความถี่และร้อยละ	เมษายน 2568	องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ
	1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	มิถุนายน 2568	องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะที่มีความเหมาะสม
	ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน	แบบสอบถามเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป	มิถุนายน 2568	ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ IOC
	นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ	กลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน (Try Out)	1. ค่าอำนาจจำแนก (มีเกณฑ์ตั้งแต่ 0.264 ขึ้นไป) 2. ค่าความเชื่อมั่น (มีเกณฑ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป)	กรกฎาคม 2568	แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์
	1.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ	ผู้อำนวยการและครู 300 คน	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) 1. ค่าสถิติไค-สแควร์ 2. ค่า GFI 3. ค่า AGFI 4. ค่า RMSEA 5. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก 6. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	สิงหาคม-ตุลาคม 2568	ได้องค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับ ผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	การยกร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ	-แบบสอบถามความคิดเห็น การยกร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ -ร่างกิจกรรมในโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ	-ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน	-นำองค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรม ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ สอบถามความคิดเห็นการยกร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยใช้ ความถี่และร้อยละ -นำค่าน้ำหนักที่ได้จากองค์ประกอบระยะที่ 1 มาร่างกิจกรรมรูปแบบการฝึกอบรม จำนวน 3 Module	พฤศจิกายน 2568	เล่มร่างกิจกรรมโปรแกรม 3 Module

ตาราง 9 ต่อ

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 3 การประเมินโปรแกรม การนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร	การประเมินโปรแกรม การนิเทศแบบชี้แนะ	แบบประเมิน วัดความ เหมาะสมของ โปรแกรมฯ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	นำโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้าง ขึ้น ประเมินความ เหมาะสมโดยใช้เกณฑ์ 3.51 ขึ้นไปโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ธันวาคม 2568	ผลการ ประเมินความ เหมาะสมของ โปรแกรมการ นิเทศแบบ ชี้แนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรคั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

2.1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

2.1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

2.1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

2.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรคั้งนี้

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรคั้งนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คั้งนี้

1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1) ตัวแปรแฝง (Latent Variable) ได้แก่

ABC แทน การนิเทศแบบชี้แนะ

A แทน การเตรียมการก่อนการนิเทศ

B แทน การดำเนินการนิเทศ

C แทน การประเมินและติดตามผลการนิเทศ

1.2) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ได้แก่

การเตรียมการก่อนการนิเทศ 21 (A)

A1_1 แทน การสร้างทีมงานคุณภาพ

A2_2 แทน การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ

A3_3 แทน การศึกษาปัญหาและความต้องการ

A4_4 แทน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน

A5_5 แทน การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ

การดำเนินการนิเทศ (B)

B1_6 แทน การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนการสังเกตการสอน

B2_7 แทน การสังเกตการสอน

B3_8 แทน การสะท้อนผลการนิเทศ

B4_9 แทน การต่อยอดประสบการณ์

การประเมินและติดตามผลการนิเทศ (C)

C1_10 แทน การประเมินและติดตามการนิเทศ

C2_11 แทน การอภิปรายผลการนิเทศ

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

 $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ร้อยละ

C.V. แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)

S.E. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

SKEW แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

KUR แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)

 χ^2 แทน ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

 χ^2/df แทน อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

 R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

p-value แทน ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

b แทน น้ำหนักองค์ประกอบ

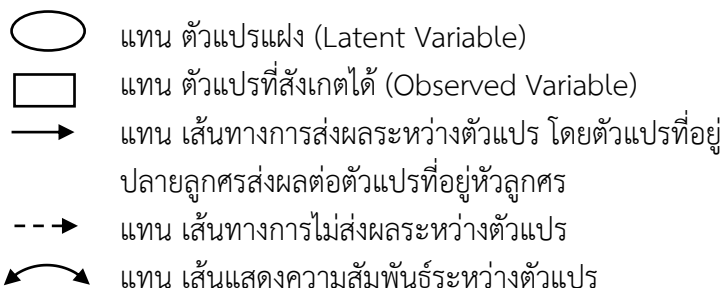
S.E. แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)

FS แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้

 β แทน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

3) สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

2.1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศ มี 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1.1) การสร้างทีมงานคุณภาพ 1.2) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ 1.3) การศึกษาปัญหาและความต้องการ 1.4) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และ 1.5) การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 2.1) การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน 2.2) การสังเกตการสอน 2.3) การสะท้อนผลการนิเทศ และ 2.4) การต่อยอดประสบการณ์ และ 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 3.1) การประเมินและสรุปผลการนิเทศ และ 3.2) การอภิปรายผลการนิเทศ

2.1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเตรียมการก่อนการนิเทศ	4.76	0.32	มากที่สุด
1.1 การสร้างทีมงานคุณภาพ	4.80	0.44	มากที่สุด
1.2 การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ	4.80	0.44	มากที่สุด
1.3 การศึกษาปัญหาและความต้องการ	4.80	0.44	มากที่สุด
1.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด
1.5 การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ	4.80	0.44	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. การดำเนินการนิเทศ	4.75	0.30	มากที่สุด
2.1 การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนการสังเกตการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การสังเกตการสอน	4.80	0.44	มากที่สุด
2.3 การสะท้อนผลการนิเทศ	4.80	0.44	มากที่สุด
2.4 การต่อยอดประสบการณ์	4.40	0.54	มาก
3. การประเมินและติดตามผลการนิเทศ	4.90	0.22	มากที่สุด
3.1 การประเมินและสรุปผลการนิเทศ	4.80	0.44	มากที่สุด
3.2 การอภิปรายผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินและติดตามผลการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.90, S.D. = 0.22) รองลงมาคือ ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

2.1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.74 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1.สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	55	18.33
ครู	245	81.67
รวม	300	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	158	52.67
ปริญญาโท	120	40.00
ปริญญาเอก	22	7.33
รวม	300	100.00

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	60	20.00
6-10 ปี	55	18.33
11-15 ปี	43	14.33
16-20 ปี	62	20.67
21 ปีขึ้นไป	80	26.67
รวม	300	100.00

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 81.67 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.67 และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร มีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
1. การเตรียมการก่อนการนิเทศ (A)	A1_1	4.74	0.39	-2.13	5.57	มากที่สุด
	A2_2	4.71	0.41	-2.02	5.03	มากที่สุด
	A3_3	4.70	0.41	-1.70	3.20	มากที่สุด
	A4_4	4.68	0.43	-2.03	6.16	มากที่สุด
	A5_5	4.59	0.50	-1.63	3.05	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.69	0.37	-2.34	7.47	มากที่สุด
2. การดำเนินการนิเทศ (B)	B1_6	4.76	0.35	-1.78	3.79	มากที่สุด
	B2_7	4.73	0.36	-1.37	1.43	มากที่สุด
	B3_8	4.63	0.44	-1.46	2.46	มากที่สุด
	B4_9	4.62	0.45	-1.20	0.78	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.68	0.34	-1.65	3.62	มากที่สุด
3. การประเมินและติดตามผลการนิเทศ (C)	C1_10	4.61	0.48	-1.33	1.25	มากที่สุด
	C2_11	4.58	0.46	-1.13	1.06	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.59	0.45	-1.33	1.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน		4.65	0.36	-1.75	4.06	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเตรียมการก่อนการนิเทศ (A) ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.37) การดำเนินการนิเทศ (B) ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.34) และการประเมินและติดตามผลการนิเทศ (C) ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

การเตรียมการก่อนการนิเทศ (A) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างทีมงานคุณภาพ (A1_1) ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.39) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ (A2_2) ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.41) การศึกษาปัญหาและความต้องการ (A3_3) ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.41) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของโรงเรียน (A4_4) ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.43) และการจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ (A5_5) ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.50)

การดำเนินการนิเทศ (B) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนการสังเกตการสอน (B1_6) ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.35) การสังเกตการสอน (B2_7) ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.36) การสะท้อนผลการนิเทศ (B3_8) ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.44) และการต่อยอดประสบการณ์ (B4_9) ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

การประเมินและติดตามผลการนิเทศ (C) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประเมินและสรุปผลการนิเทศ (C1_10) ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.48) และการอภิปรายผลการนิเทศ (C2_11) ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ และค่าความโด่งของทุกตัวแปร พบว่า ค่าความเบ้ส่วนใหญ่ มีค่าใกล้เคียงกับศูนย์แสดงว่าการแจกของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจง แบบปกติ ส่วนค่าความโด่งมีเพียงตัวแปรการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน (A4_4) เท่านั้นที่มีความโด่งสูงสุด ที่ระดับ 6.16 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้จึงไม่ได้ทำการปรับข้อมูล ดังทัศนะของ West et al. (1995 อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553) ที่เสนอว่า ถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) มากกว่า 2.00 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) มากกว่า 7.00 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นปกติ

3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ดังตาราง 13

ตาราง 13 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	A1_1	A2_2	A3_3	A4_4	A5_5	B1_6	B2_7	B3_8	B4_9	C1_10	C2_11
A1_1	1										
A2_2	.71**	1									
A3_3	.63**	.76**	1								
A4_4	.58**	.75**	.71**	1							
A5_5	.57**	.64**	.68**	.74**	1						
B1_6	.47**	.61**	.65**	.57**	.58**	1					
B2_7	.54**	.68**	.68**	.61**	.58**	.61**	1				
B3_8	.48**	.62**	.66**	.68**	.79**	.55**	.59**	1			
B4_9	.46**	.59**	.58**	.67**	.73**	.54**	.54**	.78**	1		
C1_10	.40**	.55**	.54**	.63**	.74**	.50**	.48**	.75**	.76**	1	
C2_11	.46**	.58**	.542**	.61**	.74**	.51**	.51**	.73**	.75**	.80**	1

**p< .01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .40 ถึง 0.80 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การอธิบายผลการนิเทศ (C2_11) กับการประเมินและสรุปผลการนิเทศ (C1_10) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การอธิบายผลการนิเทศ (C2_11) กับการสร้างทีมงานคุณภาพ (A1_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .40 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝง

โมเดลการวัด	Bartlett's Test of Sphericity	p	KMO
การนิเทศแบบชี้แนะ	2858.59**	.00	.941

**p <.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรการนิเทศแบบชี้แนะมีค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2858.59 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00 (p<.01) ส่วนค่า KMO เท่ากับ .941 ซึ่งมากกว่า .80 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดีมากสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ ที่ว่าถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (ไกศิษฎ์ เพลรินทร์, 2554)

4) ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดการนิเทศแบบชี้แนะ

การวิเคราะห์โมเดลการวัด มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝง โดยตัวแปรแฝงด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศ (A) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่

1.1) การสร้างทีมงานคุณภาพ (A1_1) 1.2) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ (A2_2) 1.3) การศึกษาปัญหาและความต้องการ (A3_3) 1.4) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน (A4_4) และ 1.5) การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ (A5_5)

ตัวแปรแฝงด้านการดำเนินการนิเทศ (B) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 2.1) การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนการสังเกตการสอน (B1_6) 2.2) การสังเกตการสอน (B2_7) 2.3) การสะท้อนผลการนิเทศ (B3_8) และ 2.4) การต่อยอดประสบการณ์ (B4_9)

ตัวแปรแฝงด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ (C) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ 3.1) การประเมินและสรุปผลการนิเทศ (C1_10) และ 3.2) การอภิปรายผลการนิเทศ (C2_11) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการนิเทศแบบชี้แนะด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝง			
	1. การเตรียมการก่อนการนิเทศ (A)			
	b	S.E.	β	t
1.1 การสร้างทีมงานคุณภาพ (A1_1)	0.24	0.03	0.62	8.79**
1.2 การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ (A2_2)	0.31	0.02	0.75	12.44**
1.3 การศึกษาปัญหาและความต้องการ (A3_3)	0.29	0.03	0.71	11.52**
1.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน (A4_4)	0.36	0.03	0.83	14.13**
1.5 การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ (A5_5)	0.39	0.03	0.77	12.60**
ตัวแปรสังเกตได้	2.การดำเนินการนิเทศ (B)			
2.1 การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนการสังเกตการสอน (B1_6)	0.22	0.02	0.63	10.78**
2.2 การสังเกตการสอน (B2_7)	0.26	0.02	0.71	11.99**
2.3 การสะท้อนผลการนิเทศ (B3_8)	0.33	0.02	0.74	13.40**
2.4 การต่อยอดประสบการณ์ (B4_9)	0.35	0.03	0.76	13.62**
ตัวแปรสังเกตได้	3.การประเมินและติดตามผลการนิเทศ (C)			
3.1 การประเมินและสรุปผลการนิเทศ (C1_10)	0.42	0.02	0.85	17.50**
3.2 การอภิปรายผลการนิเทศ (C2_11)	0.40	0.02	0.86	17.90**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.91 df = 6 p-value = 0.98 $\chi^2/df = 0.15$

GFI = 1.00 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.00

**p < .01

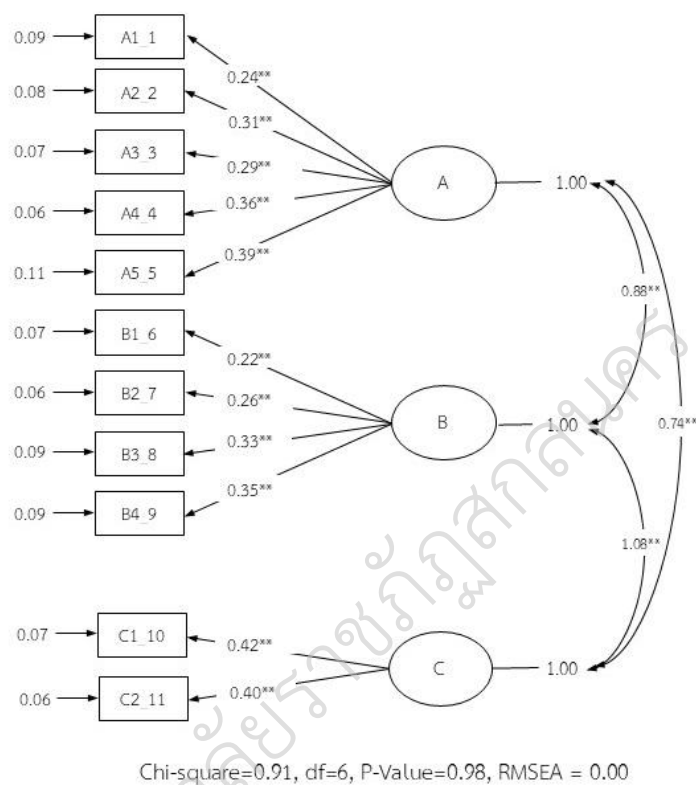
จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อยืนยันโมเดลการวัดขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดล เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.91 ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.98 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 เป็นค่าที่เข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.15 ซึ่งน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.62 - 0.86 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศ (A) พบว่า ทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดองค์ประกอบได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 5 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ (A5_5) มีความสำคัญสูงสุด และน้อยที่สุดคือ การสร้างทีมงานคุณภาพ (A1_1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.39 และ 0.24

ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ด้านการดำเนินการนิเทศ (B) พบว่า ทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดองค์ประกอบได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การต่อยอดประสบการณ์ (B4_9) มีความสำคัญสูงสุด และน้อยที่สุดคือ การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนการสังเกตการสอน (B1_6) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35 และ 0.22

ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ (C) พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีคุณสมบัติวัดองค์ประกอบได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การประเมินและติดตามการนิเทศ (C1_10) มีความสำคัญสูงสุด และน้อยที่สุดคือ การอภิปรายผลการนิเทศ (C2_11) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 และ 0.40

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดขององค์ประกอบการนิเทศแบบ
ชี้แนะ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงได้ ดังภาพ ประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลการวัดองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

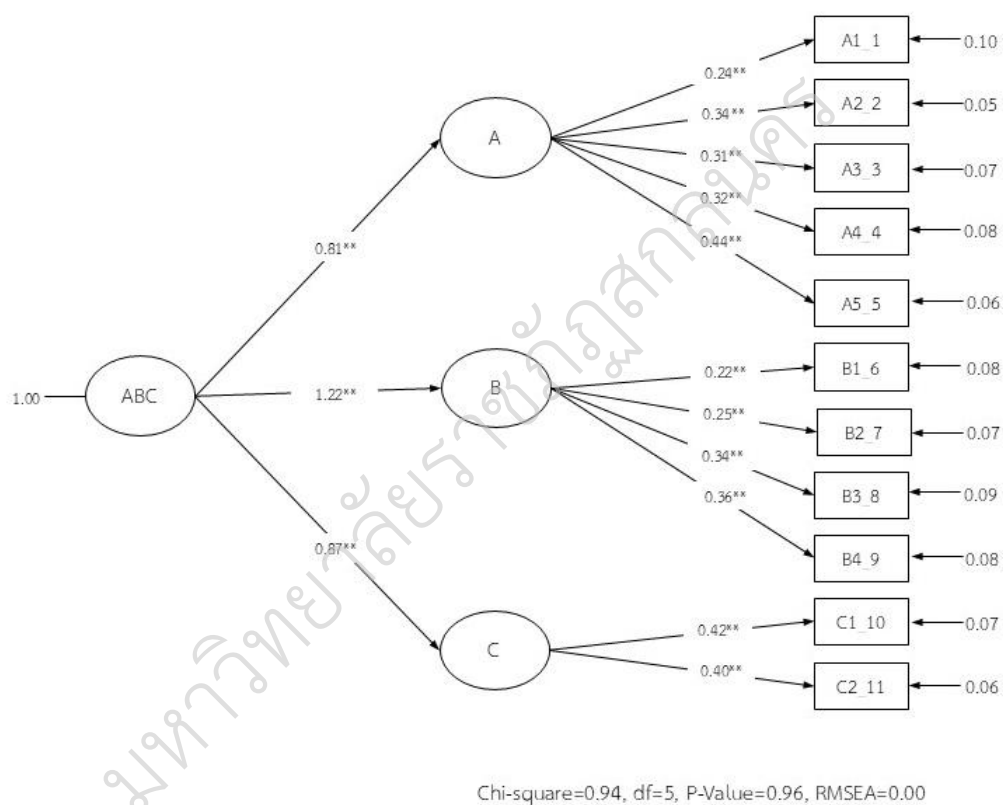
ผลการวิเคราะห์โมเดลการนิเทศแบบชี้แนะ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปพบว่า โมเดลสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 16 และภาพประกอบ 9

ตาราง 16 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 0.94$, p = 0.96	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	< 2.00	0.18	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.00	ผ่านเกณฑ์

*P < .05, **P < .01

จากตาราง 16 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.94 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.96 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.18 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.99 เป็นค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องผลการปรับโมเดลสรุป ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้การนิเทศแบบชี้แนะ

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	b (S.E.) t	β	R ²	FS	e
A	A1_1	0.24 (- -)	0.61	0.37	0.07	0.10
	A2_2	0.34**(0.03)	0.83	0.70	1.00	0.05
	A3_3	0.31**(0.03)	0.77	0.59	0.23	0.07
	A4_4	0.32**(0.04)	0.74	0.55	0.10	0.08
	A5_5	0.44**(0.05)	0.87	0.75	1.12	0.06
B	B1_6	0.22 (- -)	0.62	0.38	0.04	0.08
	B2_7	0.25**(0.03)	0.70	0.50	0.25	0.07
	B3_8	0.34**(0.04)	0.76	0.58	-0.35	0.09
	B4_9	0.36**(0.04)	0.78	0.62	0.01	0.08
C	C1_10	0.42 (- -)	0.85	0.72	0.86	0.07
	C2_11	0.40**(0.02)	0.86	0.74	0.83	0.06
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
การเตรียมการก่อนการนิเทศ (A)		0.81**(0.09)	-	0.65	-	-
การดำเนินการนิเทศ (B)		1.22**(0.12)	-	1.48	-	-
การประเมินและติดตามผลการนิเทศ (C)		0.87**(0.06)	-	0.75	-	-
$\chi^2 = 0.94$, df = 5, p-value = 0.96, $\chi^2/df = 0.18$, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99						

** p< .01, (- -) ไม่รายงานค่า S.E. และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ

จากตาราง 17 โมเดลองค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.94 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.96 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.18 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 และค่า AGFI เท่ากับ 0.99 โดยองค์ประกอบที่มีความสำคัญเรียงตามลำดับดังนี้ การดำเนินการนิเทศ การประเมินและติดตามผลการนิเทศ และการเตรียมการก่อนการนิเทศ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ 1.22, 0.87 และ 0.81 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.61-0.86

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สามารถวัดองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้ง 3 ตัว เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

องค์ประกอบการดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะ ด้านการดำเนินการนิเทศ(B) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.22 ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ การต่อยอดประสบการณ์ (B4_9) การสะท้อนผลการนิเทศ (B3_8) การสังเกตการสอน (B2_7) และการประชุมสร้างความเข้าใจก่อนการสังเกตการสอน (B1_6) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36, 0.34, 0.25 และ 0.22 ตามลำดับ

องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ (C) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ การประเมินและติดตามการนิเทศ (C1_10) และการอภิปรายผลการนิเทศ (C2_11) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 และ 0.40 ตามลำดับ

องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศ (A) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ (A5_5) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ (A2_2) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน (A4_4) การศึกษาปัญหาและความต้องการ (A3_3) และการสร้างทีมงานคุณภาพ (A1_1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44, 0.34, 0.32, 0.31 และ 0.24 ตามลำดับ

2.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังนี้

การยกร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์

องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อกิจกรรมในร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มาออกแบบกิจกรรมตามองค์ประกอบของโปรแกรกดังตาราง 18 และได้สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นต่อกิจกรรมในโปรแกรม นำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็น ซึ่งมีผลการยกร่างกิจกรรมในโปรแกรกดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 18 กิจกรรมในโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
		กิจกรรมที่ 1 รู้จักหลักสูตร รู้จักตนเองสู่การเรียนรู้ อย่างมีเป้าหมาย	การปฐมนิเทศและการประเมินก่อนอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญในการเริ่มต้นกระบวนการฝึกอบรม เนื่องจากช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจภาพรวมของหลักสูตร แนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะ วัตถุประสงค์ และแนวทาง การดำเนินกิจกรรมตลอดหลักสูตร อีกทั้งยังช่วยให้วิทยากรทราบระดับสมรรถนะ ความรู้ความเข้าใจ และความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม	1.ผู้นิเทศสามารถอธิบายแนวคิดและภาพรวมของการนิเทศแบบชี้แนะและโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมได้ 2.ผู้นิเทศสามารถประเมินสมรรถนะและสะท้อนระดับความรู้ความเข้าใจเชิงบวกของตนเองก่อนการอบรมได้	ความเป็นมาและความสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและ กิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม บทบาทของผู้นิเทศและผู้เข้ารับการนิเทศ การประเมินสมรรถนะก่อนอบรม การสร้างความคุ้นเคยและความพร้อมในการเรียนรู้ร่วมกัน	ชั้นที่ 1 ชั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรกล่าวต้อนรับ แนะนำตนเอง และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร 1.2) แนะนำบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมและแนวทางการเรียนรู้แบบร่วมมือ 1.3) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน 1.4) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและกิจกรรมที่ 1 1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การฟังอย่างตั้งใจ การแสดงความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน ชั้นที่ 2 ชั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนโดยการบรรยายแบบมีส่วนร่วม 2.2) อธิบายแนวคิด หลักการและความสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะ 2.3) นำเสนอภาพรวมโครงสร้างหลักสูตร กิจกรรมที่ 1-12 และผลลัพธ์ที่คาดหวัง 2.4) เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2.5) แนะนำเครื่องมือการประเมินสมรรถนะก่อนอบรม	-แบบประเมินสมรรถนะก่อนอบรม -ใบงานสะท้อนผล

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
			ก่อนเริ่มการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบและปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของผู้เข้ารับการอบรม			ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (45 นาที) 3.1) ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบประเมินสมรรถนะก่อนอบรมเป็นรายบุคคล 3.2) สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ -ประสบการณ์ด้านการนิเทศ -ความคาดหวังต่อการฝึกอบรม -ความต้องการพัฒนาตนเอง 3.3) กลุ่มช่วยกันสรุปประเด็นสำคัญและสะท้อนความพร้อมในการเรียนรู้ร่วมกัน เสริมแรงและสร้างความคุ้นเคยภายในกลุ่ม ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) วิทยากรรวบรวมและตรวจสอบแบบประเมินสมรรถนะก่อนอบรม 4.2) แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความคาดหวัง 4.3) วิทยากรสรุปภาพรวมระดับสมรรถนะและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม 4.4) ทำแบบทดสอบสั้นเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานการนิเทศแบบชี้แนะ ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปทบทวนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (30 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปทบทวนจากกิจกรรม 5.2) อภิปรายความสำคัญของการประเมินก่อนอบรมและการเรียนรู้ร่วมกัน 5.3) ประเมินการมีส่วนร่วมและการทำงานกลุ่ม	

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
1) การเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากระยะที่ 1 (b = 0.81) รวม 9 ชั่วโมง	1.1 การสร้างทีมงานคุณภาพ (b = 0.24) 1.2 การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ (b = 0.34) (3 ชม.)	กิจกรรมที่ 2 สร้างทีมเข้มแข็ง กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการนิเทศอย่างมีพลัง	การนิเทศแบบชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทีมงานที่มีคุณภาพ มีเป้าหมายร่วมกัน มีการสื่อสารที่ดี และทำงานประสานกัน อย่างเป็นระบบ 3. ร่วมกันพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้ตระหนักถึง ความสำคัญของ การทำงานเป็น ทีม เข้าใจ บทบาทหน้าที่ ของสมาชิกใน ทีมงานนิเทศ และสามารถ ร่วมกันกำหนด เป้าหมายการ นิเทศที่ชัดเจน สอดคล้องกับ บริบทของ โรงเรียน โดยใช้ กระบวนการ การเรียนรู้แบบ ร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อ เสริมสร้างความ ร่วมมือ ความ รับผิดชอบ และ ความเป็นเจ้าของ เป้าหมาย ร่วมกัน	1. อธิบายหลักการและองค์ประกอบของทีมงาน 2. แสดงคุณภาพได้ 3. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนได้	ความหมายและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในการนิเทศ องค์ประกอบและบทบาทของทีมงานนิเทศ การสื่อสารและความร่วมมือในทีม หลักการกำหนดเป้าหมาย การนิเทศที่มีคุณภาพ การเชื่อมโยงเป้าหมาย การนิเทศกับบริบทและความต้องการของโรงเรียน	ชั้นที่ 1 ชั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา แนะนำบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรม 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน (เป็นทีมงานนิเทศจำลอง) 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1.4) ทบทวนความรู้จากกิจกรรมที่ 1 เกี่ยวกับแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะ 1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การฟังความคิดเห็นผู้อื่น การสื่อสาร และการตัดสินใจร่วมกัน ชั้นที่ 2 ชั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนด้วยกิจกรรมกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 2.2) อธิบายลักษณะของทีมงานนิเทศที่มีคุณภาพและบทบาทของสมาชิกแต่ละคน 2.3) นำเสนอแนวทางและตัวอย่างการกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน 2.4) อธิบายหลักการกำหนดเป้าหมาย เช่น ความชัดเจน ความเป็นไปได้ และการวัดผลได้ 2.5) มอบหมายงานให้แก่กลุ่มเตรียมวิเคราะห์บริบทและกำหนดเป้าหมายการนิเทศของทีมงาน ชั้นที่ 3 ชั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทโรงเรียน ปัญหาและความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอน 3.2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการนิเทศของทีมงานให้สอดคล้องกับบริบท 3.3) แบ่งบทบาทหน้าที่ภายในทีมงานนิเทศ เช่น หัวหน้าทีม ผู้ประสานงาน ผู้บันทึก	-แบบสังเกต การอภิปราย ความรู้ -แบบประเมินตนเองและ เพื่อนการทำ กิจกรรมกลุ่ม ตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
						3.4) สมาชิกช่วยเหลือกันวิเคราะห์ ปรับปรุง และยืนยันเป้าหมายร่วมกัน 3.5) ส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันและความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีม ชั้นที่ 4 ชั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอทีมงานนิเทศและเป้าหมายการนิเทศที่กำหนด 4.2) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ 4.3) ตรวจสอบความชัดเจนความเป็นไปได้ และความสอดคล้องของเป้าหมาย 4.4) ทำแบบทดสอบสั้นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ชั้นที่ 5 ชั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปบทเรียน 5.2) อภิปรายความสำคัญของการมีทีมงานและเป้าหมายร่วมกัน 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล 5.4) เชื่อมโยงเป้าหมายการนิเทศไปสู่กิจกรรมที่ 3 (การศึกษาปัญหาและความต้องการ)	
	1.3 การศึกษาปัญหาและความต้องการ (b = 0.31) 1.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน (b = 0.32) (3 ชม.)	กิจกรรมที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาใช้ข้อมูลนำทางสู่การนิเทศที่ตรงจุด	การนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสะท้อนสภาพจริงของโรงเรียน กิจกรรมนี้มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถศึกษาปัญหาและความต้องการ	1. ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอนตามบริบทโรงเรียนได้ 2. ผู้นิเทศสามารถรวบรวมจัดระบบ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการนิเทศได้	ความหมายและความสำคัญของการศึกษาปัญหาและความต้องการ แหล่งข้อมูลและประเภทของข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (Prioritization) การจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ	ชั้นที่ 1 ชั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา แนะนำบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรม 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน (ทีมงานนิเทศจากกิจกรรมที่ 2) 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1.4) ทบทวนเป้าหมายการนิเทศที่กำหนดไว้ในกิจกรรมที่ 2 1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน	-แบบสังเกตการอภิปรายความรู้ -แบบประเมินตนเองและเพื่อน การทำกิจกรรมกลุ่มตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
			พร้อมทั้งจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการนิเทศ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อส่งเสริมการวิเคราะห์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการใช้ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ อันจะนำไปสู่การวางแผนการนิเทศที่ตรงประเด็นและตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง	3. ผู้นิเทศสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อจัดลำดับความสำคัญของการประเด็นการนิเทศได้		ชั้นที่ 2 ชั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนด้วยตัวอย่างข้อมูลโรงเรียน 2.2) อธิบายแนวคิดและขั้นตอนการศึกษาปัญหาและความต้องการ 2.3) แนะนำแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการนิเทศ เช่น - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน - ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา - ข้อมูลจากครู ผู้เรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน 2.4) อธิบายการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 2.5) มอบหมายงานให้แต่ละกลุ่มรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากกรณีศึกษาที่กำหนด ชั้นที่ 3 ชั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนจากกรณีศึกษา 3.2) ระบุปัญหาและความต้องการที่สำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน 3.3) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนด 3.4) จัดทำตารางหรือแผนผังข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการนิเทศ 3.5) สมาชิกช่วยเหลือกันตรวจสอบ และปรับปรุงข้อมูลให้มีความถูกต้องและชัดเจน ชั้นที่ 4 ชั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และข้อมูลสารสนเทศที่จัดทำ 4.2) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันซักถามและให้ข้อเสนอแนะ	

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
						4.3) ตรวจสอบความครบถ้วน ความสอดคล้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล 4.4) ทำแบบทดสอบสั้น เกี่ยวกับการศึกษาปัญหาและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ชั้นที่ 5 ขึ้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปบทเรียนจากกิจกรรม 5.2) อภิปรายความสำคัญของการใช้ข้อมูลในการนิเทศ 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล	
	1.5 การจัดทำเครื่องมือการนิเทศ และแผนการนิเทศ (b = 0.32) (3 ชม.)	กิจกรรมที่ 4 ร่วมคิดร่วมสร้างเครื่องมือและแผนการนิเทศ คุณภาพ	การนิเทศ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีเครื่องมือและแผนการนิเทศที่มีคุณภาพ มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน กิจกรรมนี้มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถออกแบบ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนิเทศ รวมทั้งจัดทำแผนการนิเทศ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ผู้นิเทศสามารถอธิบายหลักการและองค์ประกอบของเครื่องมือและแผนการนิเทศที่มีคุณภาพได้ 2. ผู้นิเทศสามารถร่วมกันออกแบบและจัดทำเครื่องมือและแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน 3. ผู้นิเทศสามารถตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือและแผนการนิเทศ โดยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	แนวคิดและหลักการสร้างเครื่องมือนิเทศประเภทของเครื่องมือนิเทศ (แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน ฯลฯ) องค์ประกอบของแผนการนิเทศที่มีคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (ความตรง ความเชื่อมั่น ความเหมาะสม) การปรับปรุงเครื่องมือและแผนการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน	ชั้นที่ 1 ขึ้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง แนะนำบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรม 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1.4) ทบทวนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศ เครื่องมือนิเทศ และแผนการนิเทศ 1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานกลุ่ม เช่น การสื่อสาร การแบ่งบทบาท และความรับผิดชอบร่วมกัน ชั้นที่ 2 ขึ้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนด้วยตัวอย่างเครื่องมือนิเทศ และแผนการนิเทศ 2.2) อธิบายหลักการ ขั้นตอน และองค์ประกอบของการจัดทำเครื่องมือและแผนการนิเทศ 2.3) แนะนำแหล่งข้อมูล ตัวอย่างเอกสาร และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพ	-แบบสังเกต การอภิปราย ความรู้ -แบบประเมินตนเองและเพื่อน การทำกิจกรรมกลุ่มตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
			การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือกัน อันจะนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิผลและยั่งยืน			2.4) มอบหมายงานให้แก่กลุ่มจัดทำ - เครื่องมือนิเทศ 1 ชนิด - แผนการนิเทศ 1 แผน 2.5) ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันวางแผนและแบ่งงานภายในกลุ่ม ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย 3.2) ร่วมกันวิเคราะห์บริบทโรงเรียน ออกแบบ และจัดทำเครื่องมือและแผนการนิเทศ 3.3) สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือสนับสนุน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3.4) ปรับปรุงผลงานให้สมบูรณ์ โดยเน้นการพึ่งพาอาศัยกันและความสำเร็จของกลุ่ม ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานเครื่องมือและแผนการนิเทศ 4.2) วิทยากรและกลุ่มอื่นร่วมกันตรวจสอบผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด 4.3) ประเมินผลงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล 4.4) ทำแบบทดสอบสั้นเพื่อประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเครื่องมือและแผนการนิเทศ ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปบทเรียน 5.2) อภิปรายจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงของผลงานแต่ละกลุ่ม 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการเรียนรู้รายบุคคล 5.4) เชื่อมโยงการนำความรู้ไปใช้จริงในการนิเทศโรงเรียน สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์นำเสนอ ตัวอย่างเครื่องมือนิเทศ และแผนการนิเทศ ใบงานกิจกรรมกลุ่ม กระดาษฟลิปชาร์ต/ปากกาเมจิก คอมพิวเตอร์และโปรเจกเตอร์	

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
2) การดำเนินการนิเทศ คำนำหน้า องค์ประกอบ จากระยะที่ 1 (b = 1.22) รวม 12 ชั่วโมง	2.1 การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน (b = 0.22) (3 ชม.)	กิจกรรมที่ 5 ร่วมวางแผนก่อนสังเกตสร้างความเข้าใจเพื่อการนิเทศที่มีคุณภาพ	การประชุมก่อนการสังเกตการสอนเป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching Supervision) เนื่องจากเป็นโอกาสในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ประเด็นการสังเกต และขอบเขตของการนิเทศ กิจกรรมนี้มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้มีความรู้และทักษะในการจัดประชุมก่อนสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และลดความกังวลของครูผู้รับการนิเทศ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้นิเทศสามารถอธิบายความสำคัญและขั้นตอนของการประชุมก่อนสังเกตการสอนได้ 2. ผู้นิเทศสามารถวางแผนและดำเนินการประชุมก่อนสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบและเหมาะสม 3. ผู้นิเทศสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นิเทศในการประชุมก่อนสังเกตการสอนโดยใช้การสื่อสารเชิงบวก	ความหมายและความสำคัญของการประชุมก่อนสังเกตการสอน วัตถุประสงค์และประเด็นสำคัญในการประชุมก่อนสังเกตการสอน บทบาทของผู้นิเทศและครูผู้สอน เทคนิคการตั้งคำถามและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ แนวทางการกำหนดประเด็นและขอบเขตการสังเกตการสอน	ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง แนะนำบทบาทของผู้เข้าร่วมการอบรมในกิจกรรม 1.2) แบ่งผู้เข้าร่วมการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 3-4 คน 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวังในแต่ละช่วง 1.4) ทบทวนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะและการสังเกตการสอน 1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การฟังอย่างตั้งใจ การสื่อสารเชิงบวก และการทำงานเป็นทีม ขั้นที่ 2 ขั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนโดยยกสถานการณ์ตัวอย่างการสังเกตการสอน 2.2) อธิบายขั้นตอนและโครงสร้างของการประชุมก่อนสังเกตการสอน 2.3) แนะนำประเด็นสำคัญที่ควรหาหรือ เช่น - วัตถุประสงค์ของการสังเกต - ลักษณะบทเรียนและบริบทผู้เรียน - ประเด็นหรือพฤติกรรมที่ต้องการให้สังเกต - รูปแบบและเครื่องมือการสังเกต 2.4) มอบหมายงานให้แต่ละกลุ่มออกแบบแผนการประชุมก่อนสังเกตการสอนจากกรณีศึกษาที่กำหนด 2.5) ให้แต่ละกลุ่มแบ่งบทบาทเป็น ผู้นิเทศ ครูผู้สอน และผู้สังเกต ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย 3.2) ฝึกจำลองสถานการณ์การสังเกตการสอน (Role Play) 3.3) ผู้นิเทศฝึกการตั้งคำถาม การชี้แจงวัตถุประสงค์ และการสร้างบรรยากาศเชิงบวก 3.4) ครูผู้สอนให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทเรียนและความต้องการในการรับการนิเทศ 3.5) สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือกันให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงการดำเนินการกิจกรรม	-แบบสังเกต การอภิปราย ความรู้ -แบบประเมินตนเองและเพื่อน การทำกิจกรรม กลุ่มตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
						3.6) ส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันและการเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม ชั้นที่ 4 ชั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการจำลองการประชุมก่อนสังเกตการสอน 4.2) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสะท้อนผลและตรวจสอบความครบถ้วนของขั้นตอน 4.3) ประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มและรายบุคคลตามเกณฑ์ที่กำหนด 4.4) ทำแบบทดสอบสั้นเกี่ยวกับหลักการและขั้นตอนการประชุมก่อนสังเกตการสอน ชั้นที่ 5 ชั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปบทเรียนจากกิจกรรม 5.2) อภิปรายจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของการประชุมก่อนสังเกตการสอน 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมของสมาชิก 5.4) เชื่อมโยงการนำความรู้และทักษะไปใช้จริงในการนิเทศในโรงเรียน สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์นำเสนอ กรณีศึกษาการสังเกตการสอน ใบงานการออกแบบการประชุมก่อนสังเกตการสอน แบบฟอร์มบทบาทสมมติ (Role Play) คอมพิวเตอร์และโปรเจกเตอร์	
	2.2 การสังเกตการสอน (b = 0.25) (3 ชม.)	กิจกรรมที่ 6 สังเกตอย่างเป็นระบบ เก็บข้อมูลอย่างมืออาชีพ	การสังเกตการสอนเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ยึดตามข้อตกลงที่ได้ร่วมกัน	1.ผู้นิเทศสามารถอธิบายหลักการและแนวทางการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ และเป็นกลางได้ 2.ผู้นิเทศสามารถใช้เครื่องมือการสังเกตการสอนในการเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้อง	ความหมายและความสำคัญของการสังเกตการสอน หลักการสังเกตการสอน อย่างเป็นระบบ และเป็นกลาง ประเภทและลักษณะของเครื่องมือการสังเกตการสอน	ชั้นที่ 1 ชั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา แนะนำบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรมการสังเกตการสอน 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 3-4 คน 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1.4) ทบทวนข้อตกลงและประเด็นการสังเกตจากกิจกรรมที่ 5 (การประชุมก่อนสังเกตการสอน)	-แบบสังเกตการอภิปราย -ความรู้ -แบบประเมินตนเองและเพื่อน -การทำกิจกรรมกลุ่มตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
			ในขั้นการประชุมก่อนสังเกตการสอน กิจกรรมนี้มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการสังเกตการสอนอย่างมีมาตรฐานใช้เครื่องมือที่เหมาะสม และบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสำหรับการสะท้อนผลและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป	3. ผู้สังเกตสามารถปฏิบัติตามสังเกตการสอนตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	เทคนิคการบันทึกข้อมูลเชิงพฤติกรรมและเชิงเหตุการณ์ จริยธรรมและมารยาทของผู้สังเกตระหว่างการสังเกตการสอน	1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การสังเกตเชิงพฤติกรรม การจดบันทึกอย่างเป็นระบบ และการวางตัวอย่างเหมาะสมในชั้นเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนด้วยตัวอย่างวิดีโอการจัดการเรียนการสอน 2.2) อธิบายแนวทางการสังเกตการสอนตามประเด็นที่กำหนด 2.3) แนะนำเครื่องมือการสังเกต เช่น - แบบสังเกตพฤติกรรมครูและนักเรียน - แบบบันทึกเหตุการณ์ - แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) 2.4) ชี้แจงวิธีการบันทึกข้อมูลเชิงข้อเท็จจริง (ไม่ตีความ) 2.5) มอบหมายงานให้แต่ละกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือการสังเกตจากสถานการณ์ตัวอย่าง ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติตามหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย เช่น - ผู้สังเกต - ผู้สังเกต - ผู้บันทึกข้อมูล 3.2) ร่วมกันสังเกตการสอนจากวิดีโอหรือสถานการณ์จำลอง 3.3) บันทึกข้อมูลการสอนตามเครื่องมือที่กำหนด 3.4) สมาชิกในกลุ่มช่วยกันตรวจสอบความครบถ้วนและความชัดเจนของข้อมูล 3.5) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับปรุงการบันทึกข้อมูลให้มีคุณภาพมากขึ้น ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.4) แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการสังเกตการสอนและข้อมูลที่ได้ 4.5) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันตรวจสอบความถูกต้อง เป็นกลาง และสอดคล้องกับประเด็นการสังเกต 4.6) ประเมินผลงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล 4.7) ทำแบบทดสอบสั้นเกี่ยวกับหลักการและจริยธรรมในการสังเกตการสอน	

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
						ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปบทเรียนจากกิจกรรม 5.2) อภิปรายจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสังเกตการสอน 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการเรียนรู้รายบุคคล 5.4) เชื่อมโยงการนำข้อมูลจากการสังเกตไปใช้ในการสะท้อนผลการนิเทศในกิจกรรมถัดไป สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์นำเสนอ วีดิโอตัวอย่างการจัดการเรียนการสอน แบบสังเกตการสอน แบบบันทึกเหตุการณ์ ใบงานกิจกรรมกลุ่ม คอมพิวเตอร์ และโปรเจกเตอร์	
	2.3 การสะท้อนผลการนิเทศ (b = 0.34) (3 ชม.)	กิจกรรมที่ 7 สะท้อนอย่างสร้างสรรค์เรียนรู้เพื่อพัฒนา	การสะท้อนผลการนิเทศหลังการสังเกตการสอนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูผู้สอนและผู้นิเทศได้ร่วมกันพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกตเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้การพัฒนาร่วมกัน ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์กิจกรรมนี้มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้มีทักษะในการสะท้อนผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลจริง สื่อสารเชิงบวก และเน้นการพัฒนา ร่วมกันโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	1.ผู้นิเทศสามารถอธิบายหลักการและขั้นตอนของการสะท้อนผลการนิเทศอย่างสร้างสรรค์ได้ 2.ผู้นิเทศสามารถใช้ข้อมูลจากการสังเกตการสอนในการสะท้อนผลได้อย่างเหมาะสม 3.ผู้นิเทศสามารถแสดงทักษะการสื่อสารเชิงบวกในการสะท้อนผลการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความหมายและความสำคัญของการสะท้อนผลการนิเทศ รูปแบบและขั้นตอนการสะท้อนผลการนิเทศ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสังเกตการสอน เทคนิคการตั้งคำถามและการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ การนิเทศและการสะท้อนผลการนิเทศ	ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง แนะนำบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรมการสะท้อนผล 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 3-4 คน 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1.4) ทบทวนข้อมูลและผลการสังเกตการสอนจากกิจกรรมที่ 6 1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การฟังอย่างตั้งใจ การตั้งคำถามเชิงสะท้อน และการสื่อสารเชิงบวก ขั้นที่ 2 ขั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนด้วยตัวอย่างการสะท้อนผลการนิเทศที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม 2.2) อธิบายโครงสร้างและขั้นตอนของการสะท้อนผลการนิเทศ เช่น - การเปิดบทสนทนา - การสะท้อนข้อมูลข้อเท็จจริง - การตั้งคำถามเพื่อการพัฒนา - การสรุปและกำหนดแนวทางพัฒนา 2.3) แนะนำเทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างสร้างสรรค์ 2.4) มอบหมายงานให้แต่ละกลุ่มเตรียมบทสนทนาการสะท้อนผลจากกรณีศึกษา	-แบบสังเกตการอภิปราย -ความรู้ตนเองและเพื่อน -การทำกิจกรรมกลุ่มตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
			เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ			ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้แก่ - ผู้นิเทศ - ครูผู้สอน - ผู้สังเกต/ผู้บันทึก 3.2) ฝึกจำลองสถานการณ์การสะท้อนผลการนิเทศ (Role Play) โดยใช้ข้อมูลจากการสังเกตการสอน 3.3) สมาชิกในกลุ่มช่วยกันให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงวิธีการสะท้อนผล 3.4) เสริมแรงและให้กำลังใจกันเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอการสะท้อนผลการนิเทศที่ได้ฝึกปฏิบัติ 4.2) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้ข้อมูลและการสื่อสาร 4.3) ประเมินผลงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล 4.4) ทำแบบทดสอบสั้นเกี่ยวกับหลักการและเทคนิคการสะท้อนผลการนิเทศ ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปบทเรียนและข้อค้นพบจากกิจกรรม 5.2) อภิปรายจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสะท้อนผลการนิเทศ 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการเรียนรู้รายบุคคล 5.4) เชื่อมโยงการสะท้อนผลไปสู่การวางแผนพัฒนาการสอนในกิจกรรมถัดไป สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์ นำเสนอ กรณีศึกษาผลการสังเกตการสอน ใบงานการสะท้อนผลการนิเทศ แบบฟอร์มบทบาทสมมติ (Role Play) คอมพิวเตอร์และโปรเจกเตอร์	

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
	2.4 การต่อยอดประสบการณ์ (b = 0.36) (3 ชม.)	กิจกรรมที่ 8 ต่อยอดการนิเทศสู่การพัฒนาและนวัตกรรมการสอน	การต่อยอดประสบการณ์เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ผลจากการนิเทศไม่หยุดอยู่เพียงการสะท้อนผล แต่สามารถนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนกิจกรรมนี้มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถนำข้อมูลจากการสังเกตการสอนและการสะท้อนผลการนิเทศมาวิเคราะห์จุดแข็งจุดที่ควรพัฒนาและออกแบบแนวทางพัฒนาการสอนหรือสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	1.ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์และสรุปบทเรียนจากผลการนิเทศเพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาได้ 2.ผู้นิเทศสามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือนวัตกรรมทางการศึกษาได้ 3.ผู้นิเทศสามารถจัดทำแผนการพัฒนาต่อยอดจากการนิเทศร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นระบบ	ความหมายและความสำคัญของการต่อยอดประสบการณ์ การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดพัฒนาจากข้อมูลการสังเกตและการสะท้อนผล แนวคิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาหลังการนิเทศ (Action Plan) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง แนะนำบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรมการต่อยอดประสบการณ์ 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1.4) ทบทวนผลการสังเกตการสอนและการสะท้อนผลจากกิจกรรมที่ 6 และ 7 1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการวางแผนร่วมกัน ขั้นที่ 2 ขั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนด้วยตัวอย่างการนำผลการนิเทศไปพัฒนาการสอนและสร้างนวัตกรรม 2.2) อธิบายแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดพัฒนา 2.3) แนะนำรูปแบบการต่อยอดประสบการณ์ เช่น - การพัฒนากลยุทธ์การสอน - การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ - การสร้างสื่อหรือนวัตกรรมปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 2.4) มอบหมายงานให้แก่กลุ่มเลือกประเด็นพัฒนา 1 ประเด็นจากข้อมูลการนิเทศ 2.5) ให้แต่ละกลุ่มแบ่งบทบาทหน้าที่ในการออกแบบแผนพัฒนา ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย 3.2) ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศเพื่อระบุจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และโอกาสในการพัฒนา 3.3) ออกแบบแผนการพัฒนาการสอนหรือแนวคิดนวัตกรรมทางการศึกษา 3.4) จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ระบุเป้าหมาย กิจกรรม วิธีดำเนินการ และผลที่คาดหวัง	-แบบสังเกต การอภิปราย ความรู้ -แบบประเมินตนเองและเพื่อน การทำกิจกรรมกลุ่มตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
						3.5) สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือสนับสนุน และปรับปรุงผลงานร่วมกัน ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอแผนการพัฒนาหรือแนวคิดนวัตกรรมที่ออกแบบขึ้น 4.2) วิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรมร่วมกันตรวจสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน 4.3) ประเมินผลงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล 4.4) ทำแบบทดสอบสั้นเกี่ยวกับแนวคิดการต่อยอดประสบการณ์และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปบทเรียนจากกิจกรรม 5.2) อภิปรายจุดเด่นและสิ่งที่ควรปรับปรุงของแผนพัฒนาที่จัดทำ 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการเรียนรู้รายบุคคล 5.4) เชื่อมโยงการต่อยอดประสบการณ์ไปสู่การปฏิบัติจริงและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์นำเสนอ กรณีศึกษาผลการนิเทศใบงานการวิเคราะห์และการจัดทำแผนพัฒนา (Action Plan) กระดาษฟลิปชาร์ต/ปากกาเมจิก คอมพิวเตอร์และโปรเจกเตอร์	
3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากระยะที่ 1 (b = 0.87) รวม 9 ชั่วโมง	3.1 การประเมินและสรุปผลการนิเทศ (b = 0.42) (3 ชม.)	กิจกรรมที่ 9 ประเมินอย่างเป็นระบบสรุปผลเพื่อการพัฒนา	การประเมินและสรุปผลการนิเทศเป็นขั้นตอนสำคัญในการตรวจสอบความสำเร็จของกระบวนการนิเทศตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ช่วยให้ผู้นิเทศสามารถนำข้อมูลจากการสังเกต การสะท้อนผลและการต่อยอดประสบการณ์มาวิเคราะห์ผล	1.ผู้นิเทศสามารถอธิบายหลักการและขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศได้อย่างถูกต้อง 2.ผู้นิเทศสามารถประเมินผลการนิเทศโดยใช้เกณฑ์และเครื่องมือที่เหมาะสมได้ 3.ผู้นิเทศสามารถสรุปผลการนิเทศและเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนา	ความหมายและความสำคัญของการประเมินผลการนิเทศประเภทและเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศ เครื่องมือการประเมินผล การนิเทศ การสรุปผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา แนะนำบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรมการประเมินผลการนิเทศ 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1.4) ทบทวนข้อมูลจากกิจกรรมที่ผ่านมา ได้แก่ การสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการต่อยอดประสบการณ์ 1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เกณฑ์ประเมิน และการทำงานร่วมกัน	-แบบสังเกตการอภิปรายความรู้-แบบประเมินตนเองและเพื่อนการทำกิจกรรมกลุ่มตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
			การนิเทศอย่างเป็นระบบ กิจกรรมนี้มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการประเมินผลการนิเทศตามเกณฑ์ที่เหมาะสม สรุปผลอย่างเป็นเหตุเป็นผล และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	การจัดการเรียนการสอนได้		ชั้นที่ 2 ชั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนด้วยตัวอย่างการประเมินผลการนิเทศจากกรณีศึกษา 2.2) อธิบายหลักการ ขั้นตอน และเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศ 2.3) แนะนำเครื่องมือการประเมิน เช่น - แบบประเมินผลการนิเทศ - แบบสรุปผลการนิเทศ - ตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ 2.4) ชี้แจงแนวทางการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการประเมิน 2.5) มอบหมายงานให้แก่กลุ่มเตรียมประเมินผลการนิเทศจากข้อมูลตัวอย่างที่กำหนด ชั้นที่ 3 ชั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย เช่น - ผู้วิเคราะห์ข้อมูล - ผู้ประเมินผล - ผู้สรุปผล 3.2) ร่วมกันใช้เครื่องมือและเกณฑ์ที่กำหนดในการประเมินผลการนิเทศ 3.3) วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำสรุปผลการนิเทศของกลุ่ม 3.4) สมาชิกในกลุ่มช่วยกันตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสอดคล้องของผลการประเมิน 3.5) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน ชั้นที่ 4 ชั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศ 4.2) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันตรวจสอบความเหมาะสมของเกณฑ์และการสรุปผล 4.3) ประเมินผลงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล 4.4) ทำแบบทดสอบสั้นเกี่ยวกับหลักการและขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศ	

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
						ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปบทเรียนจากกิจกรรม 5.2) อภิปรายจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงในการประเมินผลการนิเทศ 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการเรียนรู้รายบุคคล 5.4) เชื่อมโยงผลการประเมินไปสู่การพัฒนาการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนในระยะยาว สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์ นำเสนอ กรณีศึกษาการนิเทศแบบประเมินผลการนิเทศในงานการวิเคราะห์และสรุปผลคอมพิวเตอร์และโปรแกรมเตอร์	
		กิจกรรมที่ 10 วิเคราะห์เป็น แปลผลได้ เขียนรายงานอย่างมืออาชีพ	การรายงานผลการนิเทศที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบการใช้สถิติเบื้องต้นอย่างเหมาะสม และการแปลผลข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ กิจกรรมนี้มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากการนิเทศมาวิเคราะห์ แปลผลและเรียบเรียงเป็นรายงานผลการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1.ผู้นิเทศสามารถใช้สถิติเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศได้อย่างถูกต้อง 2.ผู้นิเทศสามารถแปลผลข้อมูลการนิเทศและเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์การนิเทศได้ 3.ผู้นิเทศสามารถเขียนรายงานผลการนิเทศอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับการนำไปใช้	ความสำคัญของข้อมูลและสถิติในการนิเทศ สถิติเบื้องต้นที่ใช้ในการนิเทศ (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) การแปลผลข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โครงสร้างและองค์ประกอบของรายงานผลการนิเทศ หลักการเขียนรายงานผลการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา แนะนำบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรม 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1.4) ทบทวนข้อมูลผลการนิเทศจากกิจกรรมที่ 9 1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การอ่านตารางข้อมูล การทำงานร่วมกัน และการสื่อสารทางวิชาการ ขั้นที่ 2 ขั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนด้วยตัวอย่างรายงานผลการนิเทศ 2.2) อธิบายการใช้สถิติเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล 2.3) สาธิตการคำนวณและการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและแผนภูมิ 2.4) อธิบายแนวทางการแปลผลข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 2.5) แนะนำโครงสร้างรายงานผลการนิเทศ 2.6) มอบหมายงานให้แก่แต่ละกลุ่มเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงาน ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกแต่ละคนรับบทบาท เช่น -ผู้วิเคราะห์ข้อมูล -ผู้แปลผล -ผู้เขียนรายงาน	-แบบสังเกตการอภิปราย -ความรู้ -แบบประเมินตนเองและเพื่อน -การทำกิจกรรมกลุ่มตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
						3.2) ร่วมกันคำนวณสถิติเบื้องต้นจากข้อมูลตัวอย่าง 3.3) แปลผลข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3.4) เขียนรายงานผลการนิเทศตามโครงสร้างที่กำหนด 3.5) สมาชิกในกลุ่มช่วยกันตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน และความสมบูรณ์ของรายงาน ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอรายงานผลการนิเทศที่จัดทำ 4.2) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องของการใช้สถิติและการแปลผล 4.3) ประเมินผลงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล 4.4) ทำแบบทดสอบสั้นเกี่ยวกับการใช้สถิติและการเขียนรายงานผลการนิเทศ ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปทบทวนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปทบทวน 5.2) อภิปรายจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงของรายงานแต่ละกลุ่ม 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการเรียนรู้รายบุคคล 5.4) เชื่อมโยงการเขียนรายงานไปสู่การนำเสนอและการใช้ผลการนิเทศในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์นำเสนอ ชุดข้อมูลตัวอย่างการนิเทศ เครื่องคิดเลข / โปรแกรมคำนวณ ใบงานการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างรายงานผลการนิเทศ คอมพิวเตอร์และโปรเจกเตอร์	
	3.2 การอภิปรายผล การนิเทศ (b= 0.40) (3 ชม.)	กิจกรรมที่ 11 แลกเปลี่ยนวิเคราะห์สู่การพัฒนา การนิเทศ	การอภิปรายผลการนิเทศเป็นกระบวนการสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ผลการนิเทศและเรียนรู้จากประสบการณ์	1.ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์และอภิปรายผลการนิเทศโดยใช้ข้อมูลและรายงานผลการนิเทศได้อย่างมีเหตุผล 2.ผู้นิเทศสามารถสะท้อนจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา	ความหมายและความสำคัญของ การอภิปรายผลการนิเทศ แนวทางและรูปแบบการ อภิปรายผลการนิเทศ การใช้ รายงานผลการนิเทศเป็นฐานข้อมูลในการ อภิปราย เทคนิค การสื่อสาร	ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา แนะนำบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรมการ อภิปราย 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน 1.3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1.4) ทบทวนรายงานผลการนิเทศจากกิจกรรมที่ 10	-แบบสังเกต การอภิปราย ความรู้ -แบบประเมินตนเองและเพื่อน การทำกิจกรรมกลุ่มตามแนว Cooperative Learning

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
			ร่วมกันอย่างเป็นระบบ กิจกรรมนี้มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับ การอบรมให้สามารถ อภิปรายผลการ นิเทศโดยใช้ข้อมูลและ รายงานผลการ นิเทศเป็นฐาน สนับสนุนการ คิดวิเคราะห์ การสื่อสารเชิง สร้างสรรค์ และ การตัดสินใจ ร่วมกัน เพื่อ นำไปสู่การ พัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียน การสอนและ การนิเทศใน รอบถัดไป	และแนวทาง ปรับปรุงการ นิเทศได้ 3. ผู้นิเทศ สามารถวางแผนการนิเทศ หรือการพัฒนา ในรอบถัดไปจาก ผลการอภิปราย ร่วมกันได้	การตั้งคำถาม และการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเชิง สร้างสรรค์ การ สรุปผลการ อภิปรายและการ วางแผนรอบถัดไป	1.5) ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การฟังอย่างตั้งใจ การ อภิปรายอย่างมีเหตุผล และการ ทำงานร่วมกัน ขั้นที่ 2 ขั้นสอน (45 นาที) 2.1) วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียน ด้วยตัวอย่างการอภิปรายผลการ นิเทศที่มีคุณภาพ 2.2) อธิบายขั้นตอนและกติกา การอภิปรายผลการนิเทศ 2.3) แนะนำประเด็นการอภิปราย เช่น -ผลการนิเทศที่ประสบ ความสำเร็จ -ปัญหาและอุปสรรคในการ นิเทศ -ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการ นิเทศ -แนวทางการปรับปรุงและ พัฒนาในรอบถัดไป 2.4) มอบหมายงานให้แก่กลุ่ม กำหนดประเด็นอภิปรายจาก รายงานผลการนิเทศ ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) สมาชิกในกลุ่มร่วมกัน อภิปรายผลการนิเทศตามประเด็น ที่กำหนด 3.2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควร พัฒนา และบทเรียนที่ได้รับจาก การนิเทศ 3.3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์ของสมาชิกในกลุ่ม 3.4) สรุปข้อค้นพบและ ข้อเสนอแนะของกลุ่ม 3.5) สนับสนุนการฟังพหุอากยกัน และการตัดสินใจร่วมกัน ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและ ทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการ อภิปรายและข้อเสนอแนะ 4.2) วิทยากรและผู้เข้ารับการ อบรมร่วมกันซักถามและให้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 4.3) ประเมินผลงานกลุ่มและการ มีส่วนร่วมรายบุคคล 4.4) ทำแบบทดสอบสั้นเกี่ยวกับ หลักการและกระบวนการ อภิปรายผลการนิเทศ ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปบทเรียนและ ประเมินผลการทำงานกลุ่ม (15 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการ อบรมร่วมกันสรุปบทเรียนจาก กิจกรรม	

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
						5.2) อภิปรายภาพรวมผลการนิเทศและแนวทางพัฒนาในอนาคต 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการเรียนรู้รายบุคคล 5.4) เชื่อมโยงผลการอภิปรายไปสู่การวางแผนการนิเทศรอบถัดไปและการพัฒนาวิชาชีพ สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์ นำเสนอ รายงานผลการนิเทศ ใบงานการอภิปรายผลการนิเทศ กระดาษฟลิปชาร์ต / ปากกาเมจิก คอมพิวเตอร์และโปรเจกเตอร์	
		กิจกรรมที่ 12 สะท้อนการเรียนรู้สู่การพัฒนางานในเทศอย่างยั่งยืน	ปัจจัยนิเทศและการประเมินหลังอบรมเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรมที่มีบทบาทสำคัญในการสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้โดยรวมของผู้เข้ารับการอบรม ตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะด้านการนิเทศแบบชี้แนะและรวบรวมข้อมูลเพื่อปรับปรุงหลักสูตรในอนาคตกิจกรรมนี้มุ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทบทวนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร พร้อมทั้งประเมินตนเอง แสดงความเห็น และวางแผนการนำความรู้ไปใช้จริงในบริบทโรงเรียน เพื่อให้ผลการฝึกอบรมเกิดผลอย่างยั่งยืน	1.ประเมินสมรรถนะของตนเองหลังการฝึกอบรมด้านการนิเทศแบบชี้แนะได้ 2.สะท้อนผลการเรียนรู้ประสบการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการอบรม 3.วางแผนทางการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน	การประเมินสมรรถนะหลังการฝึกอบรม การเปรียบเทียบผลการพัฒนาก่อนและหลังอบรม การสะท้อนผลการเรียนรู้และประสบการณ์จากการอบรม ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะต่อหลักสูตร การสรุปองค์ความรู้และแนวทางการนำไปใช้จริง	ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (30 นาที) 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์และขั้นตอนของกิจกรรมปัจจัยนิเทศ 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน 1.3) ทบทวนภาพรวมกิจกรรมการฝึกอบรมตั้งแต่กิจกรรมที่ 1-11 1.4) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง 1.5) เตรียมผู้เข้ารับการอบรมสำหรับการประเมินและการสะท้อนผลอย่างตรงไปตรงมา ขั้นที่ 2 ขั้นสอน (30 นาที) 2.1) วิทยากรอธิบายแนวทางและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลังอบรม 2.2) ชี้แจงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ - แบบประเมินสมรรถนะหลังอบรม - แบบประเมินตนเอง - แบบประเมินความพึงพอใจ 2.3) แนะนำแนวทางการสะท้อนผลการเรียนรู้และการเขียนแผนการนำไปใช้ (Action Plan ส่วนบุคคล) 2.4) ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรมในกิจกรรมถัดไป ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที) 3.1) ผู้เข้ารับการอบรมประเมินสมรรถนะของตนเองหลังการอบรม 3.2) ร่วมกันสะท้อนผลการเรียนรู้ ประสบการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมในกลุ่ม	-แบบสังเกต การอภิปราย ความรู้ -แบบประเมินตนเองและเพื่อน การทำกิจกรรม กลุ่มตามแนว Cooperative Learning -แบบประเมินสมรรถนะหลังอบรม แบบประเมินตนเอง -แบบประเมินความพึงพอใจ

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	ชื่อกิจกรรม	หลักการ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	การวัดและประเมินผล
						3.3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และสิ่งที่ได้รับจากหลักสูตร 3.4) ร่วมกันจัดทำแนวทางการนำความรู้ไปใช้จริงในโรงเรียน 3.5) สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ชั้นที่ 4 ชั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที) 4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการสะท้อนการเรียนรู้และแนวทางการนำไปใช้ 4.2) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันซักถามและให้ข้อเสนอแนะ 4.3) ตรวจสอบความครบถ้วนของการประเมินสมรรถนะและแบบประเมินต่าง ๆ 4.4) สรุปผลการประเมินภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรม ชั้นที่ 5 ชั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (30 นาที) 5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปองค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร 5.2) สะท้อนภาพรวมความสำเร็จของการฝึกอบรม 5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล 5.4) กล่าวปิดการอบรม สร้างแรงบันดาลใจ และเน้นย้ำการนำความรู้ไปใช้จริงอย่างต่อเนื่อง สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์สรุปผลการฝึกอบรม ใบงานแผนการนำไปใช้ (Action Plan) คอมพิวเตอร์และโปรเจกเตอร์	

ตาราง 19 ความคิดเห็นต่อกิจกรรมในโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

กิจกรรมที่	ประเด็นการพิจารณา (ร้อยละ)					ผลการพิจารณา
	1. หลักการ	2. วัตถุประสงค์	3. เนื้อหา	4. กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	5. การวัดและประเมินผล	
1. รู้จักหลักสูตร รู้จักตนเอง สู่การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
2. สร้างทีมเข้มแข็ง กำหนดเป้าหมายร่วมเพื่อ การนิเทศอย่างมีพลัง	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
3. วิเคราะห์ปัญหา ใช้ข้อมูลนำทาง สู่การนิเทศ ที่ตรงจุด	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
4. ร่วมคิด ร่วมสร้าง เครื่องมือและแผนการ นิเทศคุณภาพ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
5. ร่วมวางแผนก่อนสังเกต สร้างความเข้าใจ เพื่อการนิเทศที่มีคุณภาพ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
6. สังเกตอย่างเป็นระบบ เก็บข้อมูลอย่างมืออาชีพ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
7. สะท้อนอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้เพื่อพัฒนา	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
8. ต่อยอดการนิเทศ สู่การพัฒนาและนวัตกรรม การสอน	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
9. ประเมินอย่างเป็นระบบ สรุปผลเพื่อการ พัฒนา	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
10. วิเคราะห์เป็น แผลผลได้ เขียนรายงาน อย่างมืออาชีพ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
11. แลกเปลี่ยน วิเคราะห์ สู่การพัฒนาการนิเทศ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
12. สะท้อนการเรียนรู้ สู่การพัฒนางานนิเทศ อย่างยั่งยืน	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ผ่าน
ผลการพิจารณา	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับทุกกิจกรรมในโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คิดเป็นร้อยละ 100

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับ ผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่ได้พัฒนาขึ้น
เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ซึ่งมีผลการประเมิน
ความเหมาะสมของโปรแกรม ดังตาราง 20

ตาราง 20 การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

กิจกรรมที่	ประเด็นการประเมิน					ผลการประเมิน		แปลผล
	1. หลักการ	2. วัตถุประสงค์	3. เนื้อหา	4. กิจกรรมและวิธีการพัฒนา	5. การวัดและประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	
1. รู้จักหลักสูตร รู้จักตนเอง สู่การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย	4.40	4.40	5.00	4.40	4.40	4.52	0.52	มากที่สุด
2. สร้างทีมเข้มแข็ง กำหนดเป้าหมายรวมเพื่อการ นิเทศอย่างมีพลัง	4.40	4.40	5.00	4.20	4.20	4.44	0.53	มาก
3. วิเคราะห์ปัญหา ใช้ข้อมูลนำทาง สู่การนิเทศที่ ตรงจุด	4.40	4.40	5.00	4.40	4.20	4.48	0.48	มาก
4. ร่วมคิด ร่วมสร้าง เครื่องมือและแผนการนิเทศ คุณภาพ	4.40	4.40	5.00	4.60	4.20	4.52	0.46	มากที่สุด
5. ร่วมวางแผนก่อนสังเกต สร้างความเข้าใจเพื่อการ นิเทศที่มีคุณภาพ	4.60	4.60	5.00	4.20	4.20	4.52	0.52	มากที่สุด
6. สังเกตอย่างเป็นระบบ เก็บข้อมูลอย่างมีอาชีพ	4.40	4.40	5.00	4.40	4.20	4.48	0.52	มาก
7. สะท้อนอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้เพื่อพัฒนา	4.60	4.60	5.00	4.60	4.20	4.60	0.42	มากที่สุด
8. ต่อยอดการนิเทศ สู่การพัฒนาและนวัตกรรมการ สอน	4.40	4.40	5.00	4.40	3.80	4.40	0.54	มาก
9. ประเมินอย่างเป็นระบบ สรุปผลเพื่อการพัฒนา	4.40	4.40	5.00	4.20	4.20	4.44	0.58	มาก
10. วิเคราะห์เป็น แปลผลได้ เขียนรายงานอย่างมี อาชีพ	4.60	4.60	5.00	4.40	4.00	4.52	0.50	มากที่สุด
11. แลกเปลี่ยน วิเคราะห์ สู่การพัฒนาการนิเทศ	4.60	4.60	4.40	4.20	4.20	4.40	0.73	มาก
12. สะท้อนการเรียนรู้ สู่การพัฒนางานนิเทศอย่าง ยั่งยืน	4.60	4.60	4.60	4.20	4.00	4.40	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.48	4.48	4.91	4.35	4.15	4.47	0.52	มาก
แปลผล	มาก	มาก	มากที่สุด	มาก	มาก	มาก		

จากตาราง 20 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47 S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณา รายกิจกรรม พบว่า กิจกรรมส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความเหมาะสม จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมที่ 7 สะท้อนอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้เพื่อพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.60 S.D. = 0.42) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมที่ 4 ร่วมคิด ร่วมสร้าง เครื่องมือและแผน การนิเทศคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.52 S.D. = 0.46) กิจกรรมที่ 10 วิเคราะห์เป็น แปลผลได้ เขียนรายงาน อย่างมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 4.52 S.D. = 0.50) กิจกรรมที่ 1 รู้จักหลักสูตร รู้จักตนเอง และกิจกรรมที่ 5 ร่วมวางแผนก่อนสังเกต สร้างความเข้าใจเพื่อการนิเทศที่มีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.52 S.D. = 0.52) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ พัฒนาของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ และประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ

1.1 องค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การเตรียมการก่อนการนิเทศ มี 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1.1) การสร้างทีมงานคุณภาพ 1.2) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ 1.3) การศึกษาปัญหาและความต้องการ 1.4) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และ 1.5) การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 2.1) การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน 2.2) การสังเกตการสอน 2.3) การสะท้อนผลการนิเทศ และ 2.4) การต่อยอดประสบการณ์ และ 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศ มี 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 3.1) การประเมินและสรุปผลการนิเทศ และ 3.2) การอภิปรายผลการนิเทศ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.91 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.98 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.15 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 1.00

ค่า AGFI = 0.99 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินการนิเทศ การประเมินและติดตามผลการนิเทศ และการเตรียมการก่อนการนิเทศ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.22, 0.87 และ 0.81 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สามารถวัดองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ

การยกร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า มี 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและการประเมินผล ประกอบด้วย 3 Module 10 กิจกรรม ได้แก่ Module 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศ จำนวน 3 กิจกรรม Module 2 การดำเนินการนิเทศ จำนวน 4 กิจกรรม และ Module 3 การประเมินและติดตามผลการนิเทศ จำนวน 3 กิจกรรม (ไม่รวมกิจกรรมปฐมนิเทศและกิจกรรมปัจฉิมนิเทศ)

3. ผลการประเมินความเหมาะสมโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 10 กิจกรรม ภาพรวมของโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายการกิจกรรม พบว่า กิจกรรมที่ 7 สะท้อนอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้เพื่อพัฒนา มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ กิจกรรมที่ 4 ร่วมคิด ร่วมสร้าง เครื่องมือและแผนการนิเทศคุณภาพ กิจกรรมที่ 10 วิเคราะห์เป็น แปลผลได้ เขียนรายงานอย่างมืออาชีพ และกิจกรรมที่ 5 ร่วมวางแผนก่อนสังเกต สร้างความเข้าใจเพื่อการนิเทศที่มีคุณภาพ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้อภิปรายผลโดยเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ พบว่า องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 9 แหล่ง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีการดำเนินการทั้ง 3 องค์ประกอบ การวางแผนที่ชัดเจน การดำเนินการนิเทศอย่างเหมาะสม และการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่า การดำเนินการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศในขั้นปฏิบัติจริงมากที่สุด เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่เกิดการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนการสังเกตการสอน การสังเกตการสอนในสถานการณ์จริง การสะท้อนผลการนิเทศ และการต่อยอดประสบการณ์ กระบวนการดังกล่าวเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การนิเทศแบบชี้แนะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติได้อย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พวงอ้อย ไชยดี (2564) ที่ระบุว่า การดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะ เป็นการบริหารการนิเทศอย่างเป็นระบบ มุ่งสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับ ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560) ที่ระบุว่า การดำเนินการนิเทศเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงตามศักยภาพของตน จึงส่งผลให้การดำเนินการนิเทศได้รับการให้ความสำคัญสูงสุดในกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ การดำเนินการนิเทศ รองลงมาคือ การประเมินและติดตามผลการนิเทศและองค์ประกอบ ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุดคือ การเตรียมการก่อนการนิเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการดำเนินการนิเทศเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากตามบริบทของการนิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์จริง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศในขั้นปฏิบัติที่เกิดการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรง การสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นผลชัดเจนมากที่สุด และสาเหตุที่การเตรียมการก่อนการนิเทศ มีความสำคัญน้อยสุดในผลการวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าเป็นขั้นตอนสนับสนุนในระยะเริ่มต้น ซึ่งยังไม่แสดงผลลัพธ์โดยตรง กลุ่มเป้าหมายจึงเห็นว่าประเด็นนี้มีความสำคัญน้อยกว่ากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริง อย่างไรก็ตาม การเตรียมการก่อนการนิเทศ ยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งเสริมให้การดำเนินการนิเทศเกิดประสิทธิผลในลำดับถัดไป สอดคล้องกับ ญัฐพงษ์ สีหนาว (2564) ระบุว่า การดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศใช้ความรู้ ประสบการณ์ และการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมชี้แนวทางให้ผู้รับการนิเทศค้นพบวิธีการพัฒนาตนเอง และบรรลุเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง สำหรับองค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศที่มีค่าน้ำหนักรองลงมา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสะท้อนผลและการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศเกิดความต่อเนื่องและสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการนิเทศในระยะต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับธนา ฤทธิวรรณ (2562) ระบุว่า การประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการสะท้อนผลร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องผ่านการเยี่ยมชั้นเรียนและการแลกเปลี่ยนมุมมองทั้งระหว่างและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูนำผลไปพัฒนาการวางแผนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ TPCK การสะท้อนผล และการเรียนรู้เป็นทีม ขณะที่องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศ แม้จะมีความสำคัญในเชิงพื้นฐาน แต่มีลักษณะเป็นกระบวนการสนับสนุนเบื้องต้น จึงอาจให้ความสำคัญน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับขั้นตอนที่เกิดผลต่อการปฏิบัติจริงโดยตรง

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทวัส นาบำรุง (2564) ระบุว่า การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยวางรากฐานการนิเทศให้มีประสิทธิภาพผ่านการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดประเด็นการชี้แนะ และการพัฒนาทีมงานและเครื่องมือที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน ส่งผลให้การนิเทศดำเนินไปอย่างมีทิศทางและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

2. โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ประกอบด้วยกิจกรรมจำนวน 10 กิจกรรมมี 3 Module ได้แก่ การเตรียมการก่อนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินและติดตามผลการนิเทศ โดยกิจกรรมส่วนใหญ่มุ่งเน้นกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนผลจากประสบการณ์จริงของผู้นิเทศและครู ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาศักยภาพผู้นิเทศด้านการนิเทศแบบชี้แนะไม่สามารถอาศัยการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ผู้นิเทศได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง ได้ฝึกใช้เทคนิคการนิเทศ การสังเกตการสอน และการสะท้อนผลร่วมกับครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึก และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีความหลากหลายของผู้เรียนและข้อจำกัดด้านทรัพยากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิทวัส นาบำรุง (2564) ที่ว่า โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะควรมีโครงสร้างที่เป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และเนื้อหา ไปจนถึงการดำเนินการตามแบบจำลองการนิเทศ 4 ระยะ ได้แก่ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างกิจกรรมของโปรแกรมในงานวิจัยนี้ที่มีการเรียงลำดับขั้นตอนอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตั้งแต่การสร้างพื้นฐานความรู้ไปสู่การนิเทศในชั้นเรียนจริง นอกจากนี้การเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติยังสะท้อนถึงความเหมาะสมของโปรแกรมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

3. ความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการพัฒนา รวมถึงการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโปรแกรมได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะที่ผ่านการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ และผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ส่งผลให้โครงสร้างของโปรแกรมมีความชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับบริบทการปฏิบัติงานของผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานอกจากนี้ การออกแบบกิจกรรมในโปรแกรมยังสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและสภาพจริงของโรงเรียน โดยเน้นกิจกรรมเชิงปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนผลจากประสบการณ์จริงจึงทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโปรแกรมมีความเหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาการนิเทศทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ส่งเสริมการฝึกปฏิบัติจริง การสะท้อนผลร่วมกัน และการต่อยอดประสบการณ์จากการนิเทศ เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับ

ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับกรรทง จิรเดชากุล (2550), วัชรภ เล่าเรียนดี (2553) และวิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2559) สรุปรตรงกันว่า การสะท้อน ผลการนิเทศเป็นกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ อย่างเป็นระบบที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริง โดยผู้นิเทศทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการวิเคราะห์และพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ดังนั้นสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรภคสามารถนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาผู้นิเทศในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาผู้บริหารและการ พัฒนานิเทศวิชาชีพ (Professional Development)

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะที่มีความชัดเจนและ เป็นระบบ ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถนำขั้นตอนที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และมุ่งเน้นการพัฒนาครูจากการปฏิบัติจริง

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความเหมาะสมของโปรแกรม ดังนั้นหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องสามารถนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้ไปใช้ในการประเมินและติดตามผลการ พัฒนาผู้นิเทศโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรภค ผู้สนใจสามารถขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังผู้นิเทศในโรงเรียนสังกัด เขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือระดับการศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะใน บริบทที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กมลเทพ ลำเหลือ. (2552). การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้ที่ทำหน้าที่การนิเทศภายในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กรองทอง จิระชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กฤติพร นนทะมาตย์. (2566). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2557). การนิเทศในสถานศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จักรกฤษ สมศิลา. (2557). การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พิมพ์ครั้งที่ 8).
นนทบุรี: พี บาลานซ์ดีไซด์แอน
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2528). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- ชารี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศิลปาบรรณาคาร.
- เชาวนิย์ สายสุดใจ. (2557). ชุมชนและการดำเนินงานโรงเรียนปฏิบัติการเรียนรู้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21.
ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
- พัฒน์จิมา พงษ์พรม. (2558). ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพงศ์ ทับสุลิ. (2559). การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐานสำหรับโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพงษ์ สีหนาง. (2564). โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยโสธร: โมเดลแข่งขันรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและ
ระบบพี่เลี้ยงและรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพงษ์ ฟองนวล. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิพากร กิ่งมิ่งแะ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ทิตินา แชนมณี. (2563). *ศาสตร์การสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2560). *บทความอนาคตทางการศึกษา และปัญหาของชาติ โลกหลังยุคใหม่*.
https://www.matichon.co.th/columnists/news_783896
- ธนา อัครีวรรณ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัญพิชชา อุ่นรัมย์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัสนันท์ กะการดี. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นือร พันธ์อ่อน. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านคำก้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*.
 อุบลราชธานี: โรงเรียนบ้านคำก้อม.
- ปาจริย์ หงษ์แก้ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). *การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา "การนิเทศการศึกษาร่วมสมัย"* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงอ้อย ไชยทองดี. (2564). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2558). *โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

- พัสฎาพรห์ คำจันทร์. (2566). อนาคตภาพการนิเทศการศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า: กรณีสาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ). วารสารวิจัยวิชาการ, 6(5), 59-74.
- ปิริยาภรณ์ บัตรศิริมงคล. (2566). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2566). สมรรถนะการนิเทศเชิงรุก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสน์ โพนทัน. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัศมี ภูกันดาน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์. ปริญญาโท ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เริงชัย ต้นสุชาติ. (2551). ทฤษฎีเศรษฐจุลภาค (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: โชตนาพรินท์.
- ละเอียต วงศ์ภูมิเมือง. (2563). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วชิรา เครือคำอ้าย และชลิต ขอดศิริ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วรรณิกา ไชยมาตย์. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรัทยา สุทธิประภา. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). *การนิเทศการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 7). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช* (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม.
- วันชัย อยู่ตรง. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัญ ทศะ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชิตา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิทวัส นามารุง. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2559). *รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง*. สักทอง วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 22(2), 38-50.
- ศิริพงศ์ นาก่อนทอง. (2563). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สังต์ อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สถาพร สมอุทัย. (2565). *การนิเทศการศึกษา" หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(3), 275-288.
- สมหวัง พันธะลี. (2562). *การพัฒนากระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูสำหรับศึกษานิเทศก์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สลิสนา ภูมิพาณิชย์. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(1), 261-276.

- สุพรรณิการ์ สุทธหลวง. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุธิดา สอนสืบ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สันติ อุดคำ. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สันติพจน์ กลับดี. (2558). ทักษะขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: ส่วนอาเซียน สำนักงานประชาสัมพันธ์ต่างประเทศกรมประชาสัมพันธ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2562). เข้าใจสมรรถนะง่าย ๆ ฉบับประชาชนและเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). การเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน: การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตตั้ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. มุกดาหาร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.
- _____. (2568). รายงานติดตามผลการนิเทศ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ด้าน. โดยใช้หลักการ 5 ร่วม. มุกดาหาร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. กรุงเทพฯ: ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564.

- เสรี ชัดแจ้ง. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน*. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 15-4.
- เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและการนิเทศการศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. เอกสารประกอบการสอน. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2566). *ภาวะผู้นำทางการนิเทศการศึกษา Educational Supervisory Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุดใจ เขียนภักดี. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง*. ปริญญานิพนธ์ ปรัช. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *กระบวนการในการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2563). *เอกสารแนวทางการนิเทศบูรณาการ สพฐ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2564). *ศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอนกรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์*.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2550). *กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาดาวเด่น*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2559). *การพัฒนา Core Competency บนแนวคิด 70:20:10 (Core Competency Development Program on 70:20:10 Learning Model)*. กรุงเทพฯ :เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อวยชัย สุขณะลำ. (2559). *รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการชี้แนะ (coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิญา ธิติย์สมบูรณ์. (2566). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Ali, Z. B. M., Wah, W., & Yamat, H. (2018). *A review of teacher coaching and mentoring approach. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 504–524.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance through Reward (3rd ed.)*. Great Britain: Kogan Page Limited.

- Boone, E. J. (1992). *Developing Programs in Adult Education*. Prospect Heights, Brooklyn: Waveland Press.
- Boyle, P. G. (1981). *Planning Better Programs*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Carolyn, B. and others. (2013). *How to Develop a Training Program on the Job*. [online]. Available from: <http://www.wikihow.com/Develop-a-TrainingProgram-on-the-Job>.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated.
- Dewi. (2021). *A mentoring-coaching to improve teacher pedagogic competence: An action research*. Journal of Education, Teaching and Learning, 6(1), 1–6.
- Glickman, C. D. (2013). *Supervision of Instruction* (2nd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- 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.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New York: Pearson.
- Jasso, K. L. (2018). *Teacher perceptions of effective instructional coaching in professional development support* [Online]. Available from: <https://cui.dspace.direct.org/handle/11414/3367>
- Johnson, B., & Christensen, L. (2006). *Educational Research: Quantitative, qualitative, and Mixed Approaches* (4th ed.). Collins, K. M. T.: Onwuegbuzie.
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (2003). Student motivation in co-operative groups: social interdependence theory.
- Kosowski, G. J. (1997). *Supervision*. Mequon, WI: Stylex Publishing.
- Mink, O. G., Owen, K. Q., & Mink, B. P. (1993). *Developing high-performance people: The art of coaching*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New York: Routledge.
- Seager, G. B. (1992). *Bob Goldhammer in Retrospect*. In Robert Goldhammer papers: Early Writing of a Distinguished Educator. Tampa, FL: Council of Professors of Instructional Supervision. Pedamorphosis.

- Sprinthali, N. A. (1998). *Career Development of Teachers: A Cognitive Developmental Perspective*. In H. Mitzel (Ed.), *Encyclopedia of Educational Research* (5th ed.). New York: Free Press.
- Yost, P. R., & Plunkett, M. M. (2009). *Real Time Leadership Development*. Singapore: Wiley-Blackwell.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวีวัชร นาโสภ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาศึกษามุกดาหาร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีวัชร นาโสภ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๓๙ ๗๔๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จรัส สอนกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวีวัชร นาโสกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีวัชร นาโสกร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๓๔ ๗๔๒๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สิทธิราช ชื่นชม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวีวัชร นาโสภ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้เฒ่าในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์เกษ)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีวัชร นาโสภ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๓๙ ๗๔๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าประชาสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทวีวัชร นาโสภร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีวัชร นาโสภร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๓๔ ๗๔๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าหมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทวีวัชร นาโสภร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีวัชร นาโสภร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๓๙ ๗๔๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวีวัชร นาโสภร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีวัชร นาโสภร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๓๙ ๗๔๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

ด้วย นายทวิวัชร นาโสภร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิวัชร นาโสภร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๓๙ ๗๔๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรม

เรียน ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน

ด้วย นายทวีวัชร นาโสภร หัสประจักษ์ ศึกษานิเทศก์ ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีวัชร นาโสภร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๓๙ ๗๔๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรม

เรียน ดร.อนันดา ขาวนา

ด้วย นายทวีวัชร นาโสภร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีวัชร นาโสภร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๓๙ ๗๔๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรม

เรียน ดร.สุภชัย สุริยะกมล

ด้วย นายทวีวัชร นาโสก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีวัชร นาโสก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๓๙ ๗๔๒๙

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ
สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางวราภา สามาอาพัฒน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ
ติดตาม และประเมินผลการจัด
การศึกษา
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษามุกดาหาร
3. นางพนิดา ยิ่งกล้า ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
4. นางรัตติยา ศรีนาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านย้อมพัฒนา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร
5. นางสุกัญญา ผือโย ตำแหน่ง ครูโรงเรียนปงแดงวิทยาคม
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางณริศรา ว่องไว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ
ติดตาม และประเมินผลการจัด
การศึกษา
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร
3. ดร.จรัส สอนกล้า ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
4. ดร.สิทธิราช ชื่นชม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านนาสองห้อง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร
5. นางพิชชากร เสี่ยงล้ำ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนวัดหลวงปู่จาม
มหาบุญโณ บ้านห้วยทราย
“ราษฎร์ประสงค์”
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ
สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร |
| 3. นายชยา ภาคภูมิ | ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ
วิทยฐานะ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร |
| 4. ดร.อนัตตา ชาวนา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองใหม่
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร |
| 5. ดร.สุภชัย สุริยะกมล | ตำแหน่ง ครูโรงเรียนโรงเรียนโพนสอวิทยาคม
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษาหนองคาย เขต 1 |

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ
สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน**

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
DEVELOPMENT OF A COACHING SUPERVISION PROGRAM FOR
SUPERVISORS IN EDUCATION OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL
UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ข้อมูลผู้วิจัย

นายทวีวัชร นาโสภ
นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098 939 7429
e-mail: thaweevat.na67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 3 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศแบบชี้แนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 2) การดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบชี้แนะ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากไม่เห็นด้วย กรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 ได้กำหนดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายทวีวัชร นาโสภ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- ☐ศึกษานิเทศก์
- ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับ ผู้นิเทศในโรงเรียน

การนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการกำกับ ติดตามที่โรงเรียน กำหนดขึ้นเพื่อประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและให้การช่วยเหลือ แนะนำครู ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ เริ่มจากการเตรียมการก่อนการนิเทศ การสร้างทีมนิเทศ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จัดทำข้อมูลและเครื่องมือในการนิเทศเบื้องต้น มีการประชุมวางแผนและดำเนินการนิเทศ โดยใช้คำถามเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นการคิดแก้ปัญหา เพื่อสะท้อนผลและนำผล การประเมินไปปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้รวมถึงการประเมินและสรุปการนิเทศ อภิปราย และสะท้อนผลการนิเทศว่าสอดคล้องกับเป้าหมายการนิเทศ เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถพัฒนาการนิเทศ และกำกับติดตามตนเองได้อย่างยั่งยืน และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. การเตรียมการก่อนการนิเทศ หมายถึง ก่อนการนิเทศโดยผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างทีมสร้างทีมงานนิเทศที่มีคุณภาพ เพื่อให้ทีมนิเทศสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการกำหนดเป้าหมายการนิเทศร่วมกัน ทีมงานนิเทศมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาและความต้องการ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และจัดทำเครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสมก่อนการนิเทศ สามารถวางแผนการนิเทศและปฏิทินการปฏิบัติงาน เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ							
1.1	การสร้างทีมงานคุณภาพ						
1.2	การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ						
1.3	การศึกษาปัญหาและความต้องการ						
1.4	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน						
1.5	การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ						
2. การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการระหว่างการนิเทศโดยผู้นิเทศ มีระบบในการจัดการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในวันนิเทศ มีการกำหนดขั้นตอนในการสังเกตและการบันทึกผลพฤติกรรมการสอนของผู้รับการนิเทศ มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการเรียนรู้ เพื่อประเมิน แนะนำ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีเทคนิคในการแนะนำให้ผู้รับการนิเทศนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดประสบการณ์ให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพของตนเอง							
2.1	การประชุมสร้างความเข้าใจก่อนสังเกตการสอน						
2.2	การสังเกตการสอน						
2.3	การสะท้อนผลการนิเทศ						
2.4	การต่อยอดประสบการณ์						



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
ขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน**

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
DEVELOPMENT OF A COACHING SUPERVISION PROGRAM FOR
SUPERVISORS IN EDUCATION OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL
UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ข้อมูลผู้วิจัย

นายทวีวัชร นาโสภ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098 939 7429
e-mail: thaweewat.na67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของ องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยแบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของ องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากไม่เห็นด้วย กรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 ได้กำหนด ระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบ ฯ มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน มา ณ โอกาสนี้

นายทวีวัชร นาโสภ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- ☐ศึกษานิเทศก์
- ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน

การนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อกำกับ ติดตาม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมการนิเทศ การสร้างทีมงานคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสำรวจปัญหาและความต้องการ ตลอดจนการจัดทำข้อมูลและเครื่องมือประกอบการนิเทศ ขั้นการดำเนินงานจะมีการประชุมสร้างความเข้าใจ การสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการต่อยอดประสบการณ์เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขั้นหลังการนิเทศมีการประเมิน สรุปและอภิปรายผลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจให้ครู สามารถพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบ การนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน	การพิจารณา				ข้อเสนอแนะ
	ข้อคำถาม	+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศ หมายถึง การเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ที่ผู้บริหารและทีมงานกำหนดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน โดยครอบคลุมการจัดตั้งทีมงานคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายร่วม การศึกษาปัญหาและความต้องการ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจน การพัฒนาเครื่องมือและแผนการนิเทศ เพื่อให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปอย่างมีทิศทาง มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของครูและสถานศึกษา					
องค์ประกอบย่อย 1.1 การสร้างทีมงาน คุณภาพ หมายถึง การพัฒนาและรวมกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย มาทำงานร่วมกันภายใต้ระบบที่ส่งเสริมความร่วมมือ การสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	1.1.1 โรงเรียนมีการคัดเลือกทีม นิเทศตามความรู้และ ความสามารถที่เหมาะสมในการ นิเทศ				
	1.1.2 โรงเรียนส่งเสริมความ ร่วมมือและการสื่อสารในทีมงาน นิเทศ				
	1.1.3 โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาทักษะของทีมงานนิเทศ อย่างต่อเนื่อง				
	1.1.4 โรงเรียนนำผลการประเมิน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนความ ร่วมมืออย่างเป็นระบบ				
องค์ประกอบย่อย 1.2 การกำหนดเป้าหมาย การนิเทศ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศและ ครูร่วมกันกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการ ดำเนินงานนิเทศ โดย คำนึงถึงบริบทโรงเรียน ความต้องการของครู เพื่อให้เกิดเป้าหมายที่ ชัดเจนและนำไปสู่ผลลัพธ์ ที่ต้องการ	1.2.1 โรงเรียนมีการประชุม ร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายการ นิเทศ				
	1.2.2 โรงเรียนมีการกำหนด แผนการนิเทศสอดคล้องกับ บริบทและนโยบายโรงเรียน				
	1.2.3 โรงเรียนมีการกำหนด เป้าหมายการนิเทศที่ตอบสนอง ต่อความต้องการของครูผู้สอน				
	1.2.4 โรงเรียนติดตามความ สอดคล้องของผลการนิเทศกับ เป้าหมาย				



แบบสอบถามการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

DEVELOPMENT OF A COACHING SUPERVISION PROGRAM FOR
SUPERVISORS IN EDUCATION OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL
UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ข้อมูลผู้วิจัย

นายทวีวัชร นาโสภ
นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098 939 7429
e-mail: thaweewat.na67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศ
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ได้กรุณาตอบ
แบบสอบถาม ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการ
วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
แต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณ
ท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายทวีวัชร นาโสภ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ☐ ศึกษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง แบบสอบถามการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศ 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ และ 3) ด้านการติดตามและประเมินผล

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสำคัญตามความคิดเห็นของท่าน โดยระดับคะแนนของการประเมินมีการแปลความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การนิเทศแบบชี้แนะในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การนิเทศแบบชี้แนะในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การนิเทศแบบชี้แนะในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การนิเทศแบบชี้แนะในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การนิเทศแบบชี้แนะในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีการคัดเลือกทีมนิเทศตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสมในการนิเทศ	✓				
00	โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารในทีมงานนิเทศ		✓			

คำอธิบาย

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการคัดเลือกทีมนิเทศตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสมในการนิเทศ ในระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารในทีมงานนิเทศ ในระดับการปฏิบัติที่มาก

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศ						
1.1 การสร้างทีมงานคุณภาพ						
1	โรงเรียนมีการคัดเลือกทีมนิเทศตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสมในการนิเทศ					
2	โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารในทีมงานนิเทศ					
3	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะของทีมงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง					
4	โรงเรียนนำผลการประเมินแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนความร่วมมืออย่างเป็นระบบ					
1.2 การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ						
5	โรงเรียนมีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายการนิเทศ					
6	โรงเรียนมีการกำหนดแผนการนิเทศสอดคล้องกับบริบทและนโยบายโรงเรียน					
7	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้สอน					
8	โรงเรียนติดตามความสอดคล้องของผลการนิเทศกับเป้าหมาย					
1.3 การศึกษาปัญหาและความต้องการ						
9	โรงเรียนสำรวจปัญหาและความต้องการของครู/ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
10	โรงเรียนนำข้อมูลจากการสำรวจได้รับการวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้วางแผนนิเทศ					
11	โรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการก่อนนิเทศ					
12	โรงเรียนนำข้อมูลสภาพจริงมาใช้ประกอบการวางแผนการนิเทศ					
1.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน						
13	โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับครู/ผู้เรียน					
14	โรงเรียนปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย					
15	โรงเรียนมีระบบตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศทุกปี					
16	โรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการนิเทศ					
1.5 การจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแผนการนิเทศ						
17	โรงเรียนออกแบบเครื่องมือนิเทศอย่างมีมาตรฐาน					
18	โรงเรียนวางแผนการนิเทศที่ชัดเจนตามเนื้อหาสำคัญ					
19	โรงเรียนมีการทดสอบหรือปรับปรุงเครื่องมือก่อนใช้งานจริง					
20	โรงเรียนติดตามการใช้เครื่องมือตามแผน					



แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศ
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahar

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
Mukdahar

DEVELOPMENT OF A COACHING SUPERVISION PROGRAM FOR
SUPERVISORS IN EDUCATION OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL
UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ข้อมูลผู้วิจัย

นายทวีวัชร นาโสภ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098 939 7429
e-mail: thaweewat.na67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา	ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างกิจกรรมในโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยประยุกต์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางการนิเทศ การโค้ชและการพัฒนาวิชาชีพครู

โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง แผนหรือชุดกิจกรรมที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบด้วยกระบวนการวางแผน การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผลโดยเน้นการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ร่วมกัน และความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อร่างกิจกรรมในโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ

เป็นการสอบถามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เกณฑ์การตัดสินแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย ดังนี้

1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าองค์ประกอบของโปรแกรมมีความเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าองค์ประกอบของโปรแกรมยังไม่เหมาะสมหรือควรปรับปรุง

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดพิจารณาแต่ละรายการโดยภาพรวมขององค์ประกอบนั้นแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับร่างกิจกรรมในโปรแกรมฯ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นายทวีวัชร นาโสภ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**1. ตำแหน่ง**

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ☐ ศึกษาพิเศษ
- ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

กิจกรรมที่ 1 รู้จักหลักสูตร รู้จักตนเอง สู่การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย

ตอนที่ 1 การสอบถามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมการยกร่างองค์ประกอบของโปรแกรมการนิเทศแบบ
ชี้แนะ

เกณฑ์การประเมิน เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย ดังนี้

1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าองค์ประกอบของโปรแกรมมีความเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าองค์ประกอบของโปรแกรมยังไม่เหมาะสม
หรือควรปรับปรุง

องค์ประกอบของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ	ความคิดเห็น		
	1	0	ข้อเสนอแนะ
1. หลักการ หลักการของโปรแกรมมีความชัดเจน ถูกต้องตามแนวคิดทางวิชาการด้าน การนิเทศแบบชี้แนะ สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน และ สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมได้ อย่างเหมาะสม			
2. วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของโปรแกรมมีความชัดเจน สอดคล้องกับองค์ประกอบ ครอบคลุมตัวบ่งชี้องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ และสามารถนำไปสู่การ พัฒนาสมรรถนะผู้นิเทศได้			
3. เนื้อหา เนื้อหาของโปรแกรมมีความครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของโปรแกรม และครอบคลุมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนา สมรรถนะด้านการนิเทศแบบชี้แนะ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานจริงได้			
4. กิจกรรมและวิธีการพัฒนา กิจกรรมและวิธีการพัฒนาที่ออกแบบมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้ เข้ารับการอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นกลุ่ม ตามแนวคิด Cooperative Learning และเอื้อต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านการนิเทศแบบชี้แนะ			
5. การวัดและการประเมินผล การวัดและการประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ กิจกรรมของโปรแกรม มีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม สามารถสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะของผู้เข้ารับการ อบรมได้อย่างเหมาะสมและน่าเชื่อถือ			

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....



แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
DEVELOPMENT OF A COACHING SUPERVISION PROGRAM FOR
SUPERVISORS IN EDUCATION OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL
UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ข้อมูลผู้วิจัย

นายทวีวัชร นาโสก
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098 939 7429
e-mail: thaweewat.na67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ	กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

2. แบบประเมินนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 12 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมมี 5 หัวข้อการประเมิน แบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมของโปรแกรม ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมของโปรแกรม ฯ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมของโปรแกรม ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมของโปรแกรม ฯ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมของโปรแกรม ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ไว้ ณ โอกาสนี้

นายทวีวัชร นาโสภ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน**1. ตำแหน่ง**

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ☐ ศึกษาพิเศษ
- ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

กิจกรรมที่ 1 รู้จักหลักสูตร รู้จักตนเอง รู้การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย

การประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมในโปรแกรมการนิเทศ แบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. ความเหมาะสมของหลักการ ประเมินจากหลักการของโปรแกรมมีความชัดเจน ถูกต้องตามแนวคิดทาง วิชาการด้านการนิเทศแบบชี้แนะ สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน และสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมได้ อย่างเหมาะสม					
2. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ ประเมินจากจุดประสงค์มีความชัดเจน สอดคล้องกับองค์ประกอบ ครอบคลุมตัวบ่งชี้องค์ประกอบการนิเทศแบบชี้แนะ					
3. ความเหมาะสมของเนื้อหา ประเมินจากเนื้อหาของโปรแกรมมีความครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และครอบคลุมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อ การพัฒนาสมรรถนะด้านการนิเทศแบบชี้แนะ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานจริงได้					
4. ความเหมาะสมของกิจกรรมและวิธีการพัฒนา ประเมินจากกิจกรรมและวิธีการพัฒนาที่ออกแบบมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการ ทำงานเป็นกลุ่มตามแนวคิด Cooperative Learning และเอื้อต่อการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านการนิเทศแบบชี้แนะ					
5. ความเหมาะสมของการวัดและการประเมินผล ประเมินจากการวัดและการประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกิจกรรมของโปรแกรม มีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม สามารถสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม ได้อย่างเหมาะสมและน่าเชื่อถือ					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 21 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปล ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.59	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.71	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.69	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.65	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.48	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.69	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.59	ใช้ได้
10	+1	-1	+1	+1	+1	0.80	0.62	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.63	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.71	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.44	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.55	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.53	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.65	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.53	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.57	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.77	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.79	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.77	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.54	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.63	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.66	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.64	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.74	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.76	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.68	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.74	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้

จากตาราง 21 พบว่า แบบสอบถามการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษามูลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.44 - 0.83 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97

ภาคผนวก จ

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ



โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

(DEVELOPMENT OF A COACHING SUPERVISION PROGRAM FOR SUPERVISORS IN
EDUCATION OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER MUKDAHAN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)

ผู้วิจัย
ทวีวัชร นาโสภ

โปรแกรมเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ อันเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โปรแกรมดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ การนิเทศแบบชี้แนะสามารถนำแนวคิดและกระบวนการนิเทศไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการจัด การเรียนการสอนภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน

โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะที่พัฒนาขึ้นนี้ ออกแบบบนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา การโค้ชเพื่อพัฒนาครู และกระบวนการเรียนรู้ โดยประกอบด้วย 3 โมดูล 12 กิจกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นต่อการนิเทศแบบชี้แนะอย่างครบถ้วน อาทิ การวิเคราะห์ปัญหาและการใช้ข้อมูลเป็นฐาน เพื่อนำทางสู่การนิเทศที่ตรงจุด การร่วมคิด ร่วมสร้างเครื่องมือและแผนการนิเทศคุณภาพ การสังเกต การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและการเก็บข้อมูลอย่างมีอาชีพ การสะท้อนผลการนิเทศอย่างสร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบเพื่อสรุปผลและนำไปใช้ในการพัฒนา การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลพร้อมการเขียนรายงานอย่างมีอาชีพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาการนิเทศ และการสะท้อนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการนิเทศอย่างยั่งยืน และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การนำโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะไปใช้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้ใช้โปรแกรมควรศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรม จุดประสงค์ วิธีการดำเนินกิจกรรม และลำดับขั้นตอนการดำเนินงานอย่างละเอียด ชัดเจน และครบถ้วนก่อนนำไปใช้จริง เพื่อให้การนิเทศสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

ทวีวัชร นาโสภ
ผู้วิจัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	II
ส่วนที่ 1 ส่วนนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม.....	1
3. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
4. เวลา.....	5
5. ขั้นตอนของโปรแกรม.....	5
6. ระยะเวลาการ (สอดคล้องกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการวิจัยระยะที่ 1).....	6
7. แนวทางการจัดกิจกรรม.....	8
8. การวัดและประเมินผล.....	8
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหากิจกรรมโปรแกรม	9
ส่วนที่ 3 คำชี้แจงในการใช้โปรแกรม	24
กิจกรรมที่ 1 รู้จักหลักสูตร รู้จักตนเอง สู่การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย.....	26
กิจกรรมที่ 2 สร้างทีมเข้มแข็ง กำหนดเป้าหมายร่วมเพื่อการนิเทศอย่างมีพลัง.....	33
กิจกรรมที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา ใช้ข้อมูลนำทาง สู่การนิเทศที่ตรงจุด.....	38
กิจกรรมที่ 4 ร่วมคิด ร่วมสร้าง เครื่องมือและแผนการนิเทศคุณภาพ.....	43
กิจกรรมที่ 5 ร่วมวางแผนก่อนสังเกต สร้างความเข้าใจเพื่อการนิเทศที่มีคุณภาพ.....	49
กิจกรรมที่ 6 สังเกตอย่างเป็นระบบ เก็บข้อมูลอย่างมืออาชีพ.....	54
กิจกรรมที่ 7 สะท้อนอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้เพื่อพัฒนา.....	59
กิจกรรมที่ 8 ต่อยอดการนิเทศ สู่การพัฒนาและนวัตกรรมการสอน.....	64
กิจกรรมที่ 9 ประเมินอย่างเป็นระบบ สรุปผลเพื่อการพัฒนา.....	69
กิจกรรมที่ 10 วิเคราะห์เป็น แปลผลได้ เขียนรายงานอย่างมืออาชีพ.....	74
กิจกรรมที่ 11 แลกเปลี่ยน วิเคราะห์ สู่การพัฒนาการนิเทศ.....	79
กิจกรรมที่ 12 สะท้อนการเรียนรู้ สู่การพัฒนางานนิเทศอย่างยั่งยืน.....	84
บรรณานุกรม	

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในศตวรรษที่ 21 ทำให้การศึกษาไทยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ทั้งด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และแนวทางการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคดิจิทัล การนิเทศการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการชี้แนะและพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและความต้องการของผู้เรียน (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2564) กระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงกระบวนการ จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของตน ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553) สอดคล้องกับมาลินี บุญยรัตพันธุ์ (2559) ที่กล่าวว่ากระบวนการนิเทศเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและหลักสูตร อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน

ในปัจจุบันการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ (Coach) และผู้รับการนิเทศ (Coachee) ผ่านกระบวนการชี้แนะ การให้ข้อเสนอแนะ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในขณะปฏิบัติจริง (ธนา อัครีวรรณ, 2562; หน่วยศึกษานิเทศก์, 2564) อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550) อธิบายเพิ่มเติมว่าการนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการที่หัวหน้างานถ่ายทอดความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรจากการดำเนินงานด้านการนิเทศการสอนในหลายสถานศึกษา พบว่ายังมีข้อจำกัดในด้านรูปแบบวิธีการ และทักษะการนิเทศของผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ ส่งผลให้การนิเทศยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูและไม่เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการนำกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะมาใช้ในการพัฒนาครู จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญและจำเป็นเพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้เชิงรุก พัฒนาทักษะการสอน และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

แนวทางการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับการนิเทศแบบชี้แนะ เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวเปิดโอกาสให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกัน การรับผิดชอบร่วม และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อประยุกต์ใช้กับกระบวนการนิเทศ จะช่วยให้ผู้นิเทศและครูที่รับการนิเทศสามารถเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์จริง เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สอดคล้องกับอาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) และทศนา เขมมณี (2551) ได้กล่าวถึง

ความสำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือว่าเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนซึ่งมีความรู้ความสามารถแตกต่างกันได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทั้งตนเองและกลุ่ม ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งสมศักดิ์ ภูวิภาตววรรณ (2554) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีการจัดกลุ่มการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มแรงจูงใจทางการเรียน โดยเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของทุกคนอย่างทั่วถึง ซึ่งแตกต่างจากการจัดกลุ่มทั่วไปที่อาจเปิดโอกาสให้เฉพาะผู้เรียนที่มีความสามารถสูงเป็นผู้ดำเนินงานหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 243 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนประถม ศึกษา 189 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 55 โรงเรียนใน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชุมพวง อำเภอเนินขมคำสร้อย อำเภอดอนตาล อำเภอดงหลวง อำเภอคำชะอี อำเภอห้วยใหญ่ และอำเภอหนองสูง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง, 2566) จากการศึกษาข้อมูลพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะทั่วไป โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบเอกสาร การสังเกตการจัดการเรียนการสอน และการประชุมครูเป็นหลัก ทั้งนี้แนวทางดังกล่าวยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมให้มีความเป็นระบบและมีความต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการนิเทศที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริม ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการนิเทศแบบชี้แนะให้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ การพัฒนาเครื่องมือและคู่มือในการนิเทศให้มีความเหมาะสม รวมถึงการจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง, 2566)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะสำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง โดยประยุกต์แนวคิดด้านการนิเทศ การโค้ช การพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นิเทศอย่างเป็นระบบ โปรแกรมดังกล่าวประกอบด้วยชุดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนคิด และการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายในโรงเรียน เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถพัฒนาบทบาทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโปรแกรมการพัฒนาการนิเทศแบบชี้แนะที่พัฒนาขึ้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับศักยภาพผู้นิเทศ ให้สามารถทำงานร่วมกับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันและความไว้วางใจในองค์กร สอดคล้องกับบริบทและสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

การนิเทศแบบชี้แนะ หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อกำกับ ติดตาม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมการนิเทศ การสร้างทีมงานคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสำรวจปัญหาและความต้องการ ตลอดจนการจัดทำข้อมูลและเครื่องมือประกอบการนิเทศขั้นการดำเนินงานจะมีการประชุมสร้างความเข้าใจ การสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการต่อยอดประสบการณ์เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขั้นหลังการนิเทศมีการประเมิน สรุป และอภิปรายผลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจให้ครู สามารถพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.การเตรียมการก่อนการนิเทศ หมายถึง การเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศที่ผู้อำนวยการโรงเรียนและทีมงานกำหนดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน โดยครอบคลุมการจัดตั้งทีมงานคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายร่วม การศึกษาปัญหาและความต้องการ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนการพัฒนาเครื่องมือและแผนการนิเทศ เพื่อให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปอย่างมีทิศทาง มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของครูและสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1 การสร้างทีมงานคุณภาพ หมายถึง การพัฒนาและรวมกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย มาทำงานร่วมกันภายใต้ระบบที่ส่งเสริมความร่วมมือ การสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 การกำหนดเป้าหมายการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานนิเทศ โดยคำนึงถึงบริบทโรงเรียน ความต้องการของครู เพื่อให้เกิดเป้าหมายที่ชัดเจนและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

1.3 การศึกษาปัญหาและความต้องการ หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพจริง และระบุปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ ทั้งของครู ผู้เรียน และโรงเรียน เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

1.4 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา หมายถึง การจัดเก็บ จัดระบบ และปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ครู ผู้เรียน และงานวิชาการ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

4. เวลา

โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ครอบคลุมด้วยโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหา รวมระยะเวลา 36 ชั่วโมง (แบ่งออกเป็น 12 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง) โครงสร้างของโปรแกรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การประเมินก่อนการฝึกอบรม 2) การพัฒนาความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน และ 3) การประเมินหลังการฝึกอบรม สรุปได้ตามแผนผังดังนี้

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร	
ส่วนที่ 1 การประเมินก่อนการใช้โปรแกรม การประเมินผู้เข้าอบรมก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรม โดยทำแบบวัดความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ก่อนเข้ารับการอบรมและการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างความเข้าใจ และทำให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกผ่อนคลายความกังวลก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรม จำนวน 1 กิจกรรม	
ส่วนที่ 2 การพัฒนาความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน โปรแกรมการฝึกอบรม จำนวน 12 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศ จำนวน 3 กิจกรรม 2) การดำเนินการนิเทศ จำนวน 4 กิจกรรม 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศ จำนวน 3 กิจกรรม ใช้กระบวนการในการพัฒนาความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นสอน 3) ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม 4) ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ 5) ขั้นสรุปทบทวนและประเมินผลการทำางานกลุ่ม	
ส่วนที่ 3 การประเมินหลังการใช้โปรแกรม การประเมินผู้เข้าอบรมหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรม โดยทำแบบวัดความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร หลังการใช้โปรแกรม และการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 1 กิจกรรม	

5. องค์ประกอบของโปรแกรม

กิจกรรมในโปรแกรมการพัฒนาการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ประกอบด้วย

- 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

6. ระยะเวลา (ตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการวิจัยระยะที่ 1)

องค์ประกอบ การนิเทศแบบชี้แนะ	องค์ประกอบย่อย	กิจกรรมครั้งที่ (กิจกรรมที่) เวลา	ลักษณะของกิจกรรม
		ครั้งที่ 1 ปฐมนิเทศและ ประเมินก่อน การฝึกอบรม (กิจกรรมที่ 1) 3 ชั่วโมง	ประเมินสมรรถนะการนิเทศแบบ ชี้แนะก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ให้ ความรู้พื้นฐานองค์ประกอบ ของการ นิเทศแบบชี้แนะ โดยใช้การบรรยาย เนื้อหา อย่างมีส่วนร่วมและการ ประเมินตนเอง
1) การเตรียมความพร้อม ก่อนการนิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากระยะที่ 1 ($b = 0.81$) รวม 9 ชั่วโมง	1.1 การสร้างทีมงาน คุณภาพ ($b = 0.24$)	ครั้งที่ 2 (กิจกรรมที่ 2) 3 ชั่วโมง	ใช้กิจกรรมการตามแนวทางการ เรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อให้ความรู้ด้าน วิธีการสร้างทีมงานนิเทศที่มีคุณภาพ วิธีการกำหนดเป้าหมายการนิเทศ การ คัดเลือกทีมนิเทศ วิธีการพัฒนาการ สื่อสารในทีม วางแผนการทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิด ทีมงานนิเทศที่มีเป้าหมายการนิเทศ ชัดเจน เพื่อการวางแผนในการนิเทศ
	1.2 การกำหนด เป้าหมายการนิเทศ ($b = 0.34$)		
	1.3 การศึกษาปัญหา และความต้องการ ($b = 0.31$)	ครั้งที่ 3 (กิจกรรมที่ 3) 3 ชั่วโมง	ใช้กิจกรรมการตามแนวทางการ เรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อให้ความรู้ เกี่ยวกับวิธีการสำรวจและวิเคราะห์ ปัญหาตามบริบทและความต้องการ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและ ความต้องการของโรงเรียนอย่างเป็น ระบบ ระบบการจัดเก็บและปรับปรุง ข้อมูลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการประกอบ ตัดสินใจในการวางแผนและดำเนินการ นิเทศเพื่อการวางแผนในการนิเทศ
	1.4 การจัดทำข้อมูล สารสนเทศของ สถานศึกษา ($b = 0.32$)		
	1.5 การจัดทำเครื่องมือ การนิเทศและแผนการ นิเทศ ($b = 0.32$)	ครั้งที่ 4 (กิจกรรมที่ 4) 3 ชั่วโมง	ใช้กิจกรรมการตามแนวทางการ เรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อให้ความรู้และ ฝึกปฏิบัติการสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือนิเทศที่มีมาตรฐาน ให้ เป็นไปตามแผนที่กำหนดก่อนการ นิเทศ

*หมายเหตุ b หมายถึง Factor Loading (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ) ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

7. แนวทางการจัดกิจกรรม

แนวทางการจัดกิจกรรมประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์ที่กำหนดเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสืบค้นแหล่งเรียนรู้อื่น ซึ่งมีผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินขั้นตอนตามโปรแกรมแนวคิดทฤษฎี ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมในโปรแกรม คือ ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ซึ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ร่วมกันผ่านการทำงานเป็นกลุ่ม เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันและร่วมกันแก้ปัญหา โดยผู้เข้าร่วมแต่ละคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง การจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของโปรแกรม

8. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย การประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา ความสนใจและความตั้งใจในการทำกิจกรรมการประเมินการนิเทศแบบชี้แนะ ทั้ง 3 องค์ประกอบ การประเมินจากชิ้นงาน ใบงานที่ปฏิบัติในกิจกรรม และการเขียนสะท้อนการเรียนรู้

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์เนื้อหากิจกรรมในโปรแกรม

การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีการวิเคราะห์และออกแบบโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล จำนวน 3 Module 12 กิจกรรม

ส่วนที่ 3

คำชี้แจงในการใช้โปรแกรม

โปรแกรมการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สร้างขึ้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

คำชี้แจง

โปรแกรมที่สร้างขึ้นมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยกิจกรรมทั้งหมด 12 กิจกรรม โดยมีข้อควรคำนึงและทำความเข้าใจในการใช้โปรแกรดังนี้

1. จุดประสงค์ของโปรแกรม คือ พัฒนาความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การเตรียมการก่อนการนิเทศ
- 2) การดำเนินการนิเทศ
- 3) การประเมินและติดตามผลการนิเทศ

2. ขั้นตอนในการใช้โปรแกรม ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยในโปรแกรมจำนวน 12 กิจกรรมแต่ละ กิจกรรมใช้เวลาดำเนินการ 3 ชั่วโมง โดยมีหลักการดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษารายละเอียดในเอกสารต่าง ๆ ในโปรแกรมฝึกอบรมให้เข้าใจก่อน
- 2) ศึกษาเนื้อหาในโปรแกรม
- 3) ผู้นิเทศตอบแบบประเมินความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะก่อนเข้าร่วมอบรม (Pre-Test) และหลังเข้าร่วมการอบรม (Post-Test)

4) ขณะปฏิบัติกิจกรรมตามโปรแกรม ผู้ใช้โปรแกรมต้องดูแลเอาใจใส่
แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้นิเทศที่เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างดำเนิน
กิจกรรม

3. กิจกรรมในโปรแกรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้
นิเทศในโรงเรียน มี 3 module 12 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมปฐมนิเทศ กิจกรรมที่ 1 รู้จักหลักสูตร รู้จักตนเอง สู่การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย

Module 1 การเตรียมการก่อนการนิเทศ

กิจกรรมที่ 2 สร้างทีมเข้มแข็ง กำหนดเป้าหมายร่วม เพื่อการนิเทศอย่างมีพลัง

กิจกรรมที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา ใช้ข้อมูลนำทาง สู่การนิเทศที่ตรงจุด

กิจกรรมที่ 4 ร่วมคิด ร่วมสร้าง เครื่องมือและแผนการนิเทศคุณภาพ

Module 2 การดำเนินการนิเทศ

กิจกรรมที่ 5 ร่วมวางแผนก่อนสังเกต สร้างความเข้าใจเพื่อการนิเทศที่มีคุณภาพ

กิจกรรมที่ 6 สังเกตอย่างเป็นระบบ เก็บข้อมูลอย่างมีอาชีพ

กิจกรรมที่ 7 สะท้อนอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้เพื่อพัฒนา

กิจกรรมที่ 8 ต่อยอดการนิเทศ สู่การพัฒนาและนวัตกรรมการสอน

Module 3 การประเมินและติดตามผลการนิเทศ

กิจกรรมที่ 9 ประเมินอย่างเป็นระบบ สรุปผลเพื่อการพัฒนา

กิจกรรมที่ 10 วิเคราะห์เป็น แปลผลได้ เขียนรายงานอย่างมีอาชีพ

กิจกรรมที่ 11 แลกเปลี่ยน วิเคราะห์ สู่การพัฒนาการนิเทศ

กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ กิจกรรมที่ 12 สะท้อนการเรียนรู้ สู่การพัฒนางานนิเทศอย่างยั่งยืน

4. ผู้ใช้โปรแกรม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้นิเทศ หรือผู้ที่มี
ความสนใจในการพัฒนาความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียน ซึ่งควรมี
ใจเปิดกว้างพร้อมรับฟังความคิดเห็นแปลกใหม่ที่อาจเกิดขึ้นขณะใช้โปรแกรม โดยไม่ตัดสินถูกผิด

ตัวอย่างกิจกรรมที่ 12 สะท้อนการเรียนรู้สู่การพัฒนางานนิเทศอย่างยั่งยืน

1) หลักการ

ปัจจัยนิเทศและการประเมินหลังอบรมเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรมที่มีบทบาทสำคัญในการสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้โดยรวมของผู้เข้ารับการอบรม ตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะด้านการนิเทศแบบชี้แนะ และรวบรวมข้อมูลเพื่อปรับปรุงหลักสูตรในอนาคต กิจกรรมนี้มุ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทบทวนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร พร้อมทั้งประเมินตนเอง แสดงความเห็น และวางแนวทางการนำความรู้ไปใช้จริงในบริบทสถานศึกษา เพื่อให้การอบรมเกิดผลอย่างยั่งยืน

2) วัตถุประสงค์

1. ผู้นิเทศสามารถมีสมรรถนะในการนิเทศแบบชี้แนะเพิ่มขึ้นหลังการอบรม
2. ผู้นิเทศสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ ประสบการณ์ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการอบรม
3. ผู้นิเทศสามารถวางแนวทางการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

3) เนื้อหา

การประเมินสมรรถนะหลังการฝึกอบรม การเปรียบเทียบผลการพัฒนามาก่อนและหลังอบรม การสะท้อนผลการเรียนรู้และประสบการณ์จากการอบรม ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะต่อหลักสูตร การสรุปองค์ความรู้และแนวทางการนำไปใช้จริง

4) กิจกรรม

การออกแบบกิจกรรมตามแนวคิด Cooperative Learning 5 ขั้น

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (30 นาที)

- 1.1) วิทยากรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนของกิจกรรมปัจจัยนิเทศ
- 1.2) แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-5 คน
- 1.3) ทบทวนภาพรวมกิจกรรมการอบรมตั้งแต่กิจกรรมที่ 1-11
- 1.4) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง

- 1.5) เตรียมผู้เข้ารับการอบรมสำหรับการประเมินและการสะท้อนผลอย่างตรงไปตรงมา

ขั้นที่ 2 ขั้นสอน (30 นาที)

- 2.1) วิทยากรอธิบายแนวทางและเกณฑ์การประเมินหลังอบรม
- 2.2) ชี้แจงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่

- แบบประเมินหลังอบรม
- แบบประเมินตนเอง
- แบบประเมินความพึงพอใจ

2.3) แนะนำแนวทางการสะท้อนผลการเรียนรู้และการเขียนแผนการนำไปใช้ (Action Plan ส่วนบุคคล)

2.4) ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรม

ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม (60 นาที)

3.1) ผู้เข้ารับการอบรมประเมินสมรรถนะของตนเองหลังการอบรม

3.2) ร่วมกันสะท้อนผลการเรียนรู้ ประสพการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมในกลุ่ม

3.3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และสิ่งที่ได้รับ

3.4) ร่วมกันจัดทำแนวทางการนำความรู้ไปใช้จริงในสถานศึกษา

3.5) สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (30 นาที)

4.1) แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการสะท้อนการเรียนรู้และแนวทางการนำไปใช้

4.2) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันซักถามและให้ข้อเสนอแนะ

4.3) ตรวจสอบความครบถ้วนของการประเมิน

4.4) สรุปผลการประเมินภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรม

ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (30 นาที)

5.1) วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

5.2) สะท้อนภาพรวมความสำเร็จของการอบรม

5.3) ประเมินผลการทำงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมรายบุคคล

5.4) กล่าวปิดการอบรม สร้างแรงบันดาลใจ และเน้นย้ำการนำความรู้ไปใช้จริงอย่าง

ต่อเนื่อง

สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ สไลด์สรุปผลการอบรม แบบประเมินหลังอบรม แบบประเมินตนเอง แบบประเมินความพึงพอใจ ใบงานแผนการนำไปใช้ คอมพิวเตอร์และโปรเจกเตอร์

5) การวัดและประเมินผล และเครื่องมือวัดประเมินผล

สิ่งที่ประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้	เกณฑ์การประเมิน
สมรรถนะหลังการอบรม	การประเมิน	แบบประเมิน	ระดับดีขึ้นไป
การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม	การสังเกต/ประเมินตนเอง	แบบประเมินรายบุคคล	ระดับดีขึ้นไป
ความพึงพอใจต่อการอบรม	แบบสอบถาม	แบบประเมินความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยระดับมากขึ้นไป

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเขียนคำตอบตามความเข้าใจในประเด็นต่อไปนี้อย่างน้อย ๑ ข้อ



แบบสังเกตการอภิปรายความรู้

กิจกรรมที่ 12 สะท้อนการเรียนรู้สู่การพัฒนางานนิเทศอย่างยั่งยืน

แบบสังเกตพฤติกรรมการอภิปรายความรู้ในการอบรม

รูปแบบการประเมิน: การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอภิปราย/การนำเสนอ

ระดับคะแนน 5 = ดีเยี่ยม 4 = ดีมาก 3 = ดี 2 = พอใช้ 1 = ควรปรับปรุง

การสังเกตพฤติกรรมการอภิปรายความรู้

ที่	พฤติกรรมที่สังเกต	คะแนนประเมิน				
		5	4	3	2	1
1	สามารถอธิบายองค์ความรู้ได้ ตรงประเด็น ชัดเจน และครบถ้วน					
2	แสดงความเข้าใจ ความหมายและหลักการสำคัญ ของเนื้อหาที่อภิปราย					
3	สามารถ เชื่อมโยงองค์ความรู้กับบริบทสถานการณ์ ได้อย่างเหมาะสม					
4	สามารถ ยกตัวอย่างแนวปฏิบัติจริง จากองค์ความรู้ได้ชัดเจน					
5	แสดงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และไม่เพียงสรุปตามเนื้อหา					
6	แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และอ้างอิงจากข้อมูลหรือประสบการณ์					
7	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถต่อยอดการอภิปราย					
8	สื่อสารชัดเจน ใช้ภาษาเหมาะสมกับบทบาททางวิชาชีพ					
9	มีส่วนร่วมในการอภิปรายและนำเสนออย่างสม่ำเสมอ					
10	สามารถสรุปสาระสำคัญหรือข้อค้นพบจากการอภิปรายได้					
รวมคะแนน						

แนวทางการแปลผลคะแนน

41-50 คะแนน หมายถึง ระดับดีเยี่ยม

31-40 คะแนน หมายถึง ระดับดีมาก

21-30 คะแนน หมายถึง ระดับดี

11-20 คะแนน หมายถึง ระดับพอใช้

0-10 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายทวิวัชร นาโสก
วัน เดือน ปีเกิด	28 พฤศจิกายน 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	13 หมู่ 13 ตำบลนาโสก อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแก้งนาบอนพิทยาสรรค์ ตำบลนาโสก อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๑(บ้านแซ้ว) ตำบลบ้านค้อ อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2566	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนแก้งนาบอนพิทยาสรรค์ ตำบลนาโสก อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร