

แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INTERNAL SUPERVISION
THROUGH INSTRUCTIONAL COACHING OF SCHOOLS AFFILIATED TO
THE UDON THANI SECONDARY EDUCATION AREA OFFICE

คัมภีร์ จันทรศรี¹, จิรันธนิน ทองธิดา² และ พิมพพร จารุจิตร³

Khumpee Junsee¹, Jirunthanin Thongthirad² and Pimporn Charuchit³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹⁻³Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67120605239@udru.ac.th

วันที่รับบทความ : 24 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 3 พฤษภาคม 2569; วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2569

Received 24 April 2026; Revised 3 May 2026; Accepted 5 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีเป็นอย่างไร 2) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีเป็นอย่างไร การวิจัยในครั้งนี้ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศฯ ขั้นตอนที่ 2 จะเป็นการให้ข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยการสอนแนะของ

Citation:



* คัมภีร์ จันทรศรี, จิรันธนิน ทองธิดา และ พิมพพร จารุจิตร. (2569). แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1111-1137.

Khumpee Junsee, Jirunthanin Thongthirad and Pimporn Charuchit. (2026). Guidelines For The Development Of Internal Supervision Through Instructional Coaching Of Schools Affiliated To The Udon Thani Secondary Education Area Office. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1092-1137.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อยืนยันองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยการสอนแนะ ซึ่งวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ มี 12 แนวทาง 2) การเตรียมการนิเทศ มี 8 แนวทาง 3) การปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ มี 8 แนวทาง และ 4) การสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ มี 8 แนวทาง และพบว่า การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.86$, $S.D. = 0.12$)

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาการนิเทศ, การนิเทศภายในโดยการสอนแนะ, การสอนแนะ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the development of supervision by instruction of schools affiliated to the Udon Thani Secondary Education Area Office and 2) to evaluate the development of supervision by instruction of schools affiliated to the Udon Thani Secondary Education Area Office. This research Step 1 is to use the document research methodology to study the supervision elements. The second step will be to provide information by a specific sample of 5 qualified people by selecting a specific method, the tool used in the research is a semi-structured interview about the supervision guidelines of schools under the Udon Thani Secondary Education Area Office. To confirm the element of internal supervision by instruction. which analyzes and interprets the data results with averages and percentages.

The results showed that the approach to the development of supervision by through instructional coaching. It was found that 1) Planning and setting supervision goals had 12 approaches, 2) Supervision preparation had 8 approaches, 3) Implementation of supervision according to the process had 8 approaches, and 4) Summarizing the evaluation results and monitoring the results

of supervision had 8 approaches. It was found that the overall level was the highest ($\bar{X} = 4.86$, $S.D. = 0.12$).

Keywords: Components, Internal supervision through instructional coaching, Through instructional coaching

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 มาตรา 22 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ภารกิจของครูจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญ สังคมส่วนใหญ่จึงมุ่งหวังให้ครูพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพ เทียบเท่านานาชาติ โดยหน้าที่สำคัญคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาท สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 2)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะต้องร่วมปฏิบัติการร่วมกันกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการบริหารการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาจะเป็นการทำงานที่มีขั้นตอน แต่ขาดระบบที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงพัฒนาให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินงานของตนไปได้อย่างดี โดยผู้นิเทศควรเอาใจใส่ในการสำรวจตรวจสอบเพื่อดูแลแนะนำการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติศักดิ์ แก้วบุตรดี และอังฉรา กิจเดช, 2561 : 12) กล่าวถึง ความสำคัญของการที่จะต้องมีการนิเทศว่า เครื่องมือที่สำคัญคือช่วยแก้ปัญหาของการปรับตัวให้ เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะงาน ทีมงานใหม่ ทั้งการสอนแนะที่มีจุดเด่นที่พัฒนาทักษะการปฏิบัติของทีม ส่วนการเป็นพี่เลี้ยงมีจุดเด่นที่การพัฒนาคนโดยระบบเปิดด้วยวิธีตัวเอง

สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในปีการศึกษา 2567 ที่ผ่านมามีพบว่าการดำเนินงานยังคงประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ เช่น การนิเทศยังขาดรูปแบบที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมของ

ครูผู้สอนอย่างแท้จริง ขาดการติดตามและสะท้อนผลการปฏิบัติที่นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข อีกทั้งผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ยังคงใช้วิธีการนิเทศในลักษณะสั่งการหรือประเมินผลมากกว่าการนิเทศเชิงพัฒนา ทำให้ครูผู้สอนไม่เกิดแรงจูงใจหรือขาดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังพบว่ากิจกรรมการนิเทศภายในในหลายโรงเรียนมีข้อจำกัดด้านเวลา บุคลากร และทรัพยากร ส่งผลให้การนิเทศไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง การสื่อสารและการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูยังไม่เพียงพอ ครูผู้สอนจำนวนมากยังคงรู้สึกว่าการนิเทศเป็นภาระมากกว่าการพัฒนา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2567)

ผู้วิจัย ในฐานะผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการนิเทศของสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ โดยผลการวิจัยดังกล่าว สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของครู หัวหน้างาน และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและทันกับยุคการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ

มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบ สอนแนะ ไว้ดังนี้

วนิดา ชวรงค์ (2546 : 19) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching การ สอนแนะเป็นวิธีการพัฒนาบุคคล ซึ่งมักกระทำโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ให้คำแนะนำและสอน แนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานปัจจุบันหรืองานที่จะได้รับ

มอบหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนแนะหรือ coach จะจัดกิจกรรมและให้แนวทาง อันจะช่วยให้ผู้ถูกสอนเกิดการ เรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 29) ได้ให้ความหมาย ของ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการในลักษณะได้รับ คำแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการ ในลักษณะได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับ การปฏิบัติงาน

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2550 : 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง การที่หัวหน้างานได้ทำหน้าที่นิเทศในการถ่ายทอดความรู้หรือแนะนำ วิธีการ ทำงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการทำงาน จนสามารถทำงานได้ เองอย่าง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการควบคุม ดูแลเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไป ตามเป้าหมาย ขององค์กร

เขาวนีย์ สายสุดใจ (2557 : 28) ให้ความหมายของการนิเทศแบบชี้แนะว่าเป็น กระบวนการ นิเทศที่ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งเครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ การศึกษา เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถ จัดการเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน โดยเน้นการทำงานอย่างมีเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความ เข้าใจที่มีอยู่ สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี เป้าหมาย 3 ประการ คือ การแก้ไขปัญหาใน การทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถใน การทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในกา ทำงานโดยการเรียนรู้ร่วมกัน

Carroll (2011 : 226) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะว่าเป็นการให้ผู้รับ การนิเทศสอนแนะปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องแบบมีทิศทาง โดยให้เรียนรู้จากการลงมือ กระทำ เรียนรู้จากผู้เรียน หรือจากประสบการณ์และอยู่บนพื้นฐานของงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) คือกระบวนการที่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนแนะ มีประสบการณ์ความรู้ใน การ ถ่ายทอด สอนแนะ แนะนำ วิธีการเพื่อให้ผู้รับการสอนแนะพัฒนาความรู้ความสามารถ และปรับปรุง ในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้รับการ สอนแนะและ สามารถ นำความรู้ที่ได้รับจากการสอนแนะให้สามารถปฏิบัติงานจัดการเรียน

การสอนได้อย่างมีคุณภาพและได้ มาตรฐาน นำไปสู่ความสำเร็จของงาน หรือเปลี่ยนแปลง ผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษา คาดหวัง

2. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle : PDCA)

วงจร PDCA เป็นวงจรที่คิดค้นโดย วอลเตอร์ ชูวฮาร์ต ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับแวดวงอุตสาหกรรมต่อมา PDCA เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเมื่อเดมมิง (William Edward Deming) ได้เผยแพร่ให้เป็นกระบวนการทำงานจึงรู้จักในอีกชื่อหนึ่งคือ “วงจรเดมมิง” ซึ่งประกอบด้วย (P: Plan) การวางแผน (D: Do) การปฏิบัติตามแผน (C: Check) การตรวจสอบ และ (A: Action) การดำเนินการให้เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติตาม PDCA นั้นจะปฏิบัติเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจาก P จนถึง A และเริ่มกลับมาปฏิบัติในขั้น P ใหม่ทำวนอยู่อย่างนี้เป็นวงจรแห่งความสำเร็จ William Edward Deming เกิดเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม ค.ศ. 1900 ที่เมือง Sioux รัฐ Iowa สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์จากมหาวิทยาลัย Wyoming ปริญญาโททางวิทยาศาสตร์จากมหาวิทยาลัย Colorado และปริญญาเอก สาขาคณิตศาสตร์ฟิสิกส์ (Mathematical Physics) จากมหาวิทยาลัย Yale ในปี ค.ศ. 1982 เริ่มทำงานกับกระทรวงเกษตร (Department of Agriculture) ในปี ค.ศ. 1939 เดมมิงย้ายมาเป็นที่ปรึกษาด้านการสำรวจตัวอย่างของ สำนักงานสำมะโนประชากร (Bureau of the Census) ปี ค.ศ. 1946 เริ่มสอนหนังสือที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนิวยอร์ก (New York University : N.Y.U.) และสอนหนังสือจนถึงปี ค.ศ. 1993 และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 Deming เริ่มรับเชิญเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาให้กับอุตสาหกรรมในประเทศญี่ปุ่นผ่านสหภาพนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่น (Japanese Union of Scientists and Engineers : JUSE) ทำให้อุตสาหกรรมของญี่ปุ่นพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วปี ค.ศ. 1951 เริ่มการมอบรางวัลคุณภาพ Deming (Deming Prize of Quality) ให้แก่ธุรกิจดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งรางวัลที่ทรงเกียรติที่ธุรกิจต่าง ๆ ต้องการและเริ่มต้นก่อนรางวัลคุณภาพ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) หรือในสหรัฐอเมริกาหลายสิบปีจนกระทั่งปี ค.ศ. 1980 Deming เริ่ม เป็นที่รู้จักกว้างขวางในหมู่ชาวอเมริกันหลังร่วมรายการถ้อยแถลงว่าทำไมเราทำไม่ได้ (If Japan Can, Why Can't We?) ของสถานีโทรทัศน์เอ็นบีซี NBC (เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ 2545)

3. การวิจัยแบบผสมผสาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยแบบผสมผสานไว้ ดังนี้

จิตราภา กุณทลบุตร (2550: 58) กล่าวว่า การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หมายถึง การวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกันเพื่อที่จะสามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้น โดยมีพื้นฐานแนวคิดจากการหลอมรวมปรัชญาของกลุ่มปฏิฐานนิยมและกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเข้าด้วยกัน

ภัทราวดี มากมี (2559: 21) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง เป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมา ผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกันเพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้นกว่าในอดีตที่มีพื้นฐานแนวคิดจากการหลอมรวม ปรัชญาของกลุ่มปฏิฐานนิยม และกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเข้าด้วยกัน อาจเรียกว่าเป็นกลุ่มแนวคิด ของกลุ่มปฏิบัตินิยม (Pragmatist) ซึ่งมีความเชื่อว่าการยอมรับธรรมชาติของ ความเป็นจริงนั้นมีทั้งสองแบบตามแนวคิดของนักปรัชญาทั้งสองกลุ่ม

วลนิภา ฉลากบาง (2560: 124) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง การแสวงหาความรู้ความจริงด้วยการใช้วิธีเชิงปริมาณและวิธี เชิงคุณภาพร่วมกัน ในระยะใดระยะหนึ่งหรือใช้ต่อเนื่อง ในระยะที่ต่างกัน แล้วนำผลที่ได้จากแต่ละวิธีมาสรุปรวมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่ศึกษา

บุญชม ศรีสะอาด (2560: 182) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง กระบวนการวิจัยที่ใช้วิธีการหรือเทคนิคตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปร่วมกัน เพื่อตอบ คำถามของการวิจัยหรือเพื่อให้สามารถบรรลุผลของการวิจัยอย่างชัดลึก ทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น ช่วยให้ได้ทางเลือกใหม่เพิ่มขึ้นจากวิธีดั้งเดิมในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพียงวิธีเดียว เมื่อผู้วิจัยพิจารณาว่าการใช้วิธีเดียวหรือเทคนิคเดียวไม่อาจให้ความรู้ความจริงตามที่มุ่งหวังได้ จำเป็นต้องใช้หลากหลายวิธี หลายเทคนิคประกอบกัน หรือผสมผสานกันจึงจะสามารถ เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรอบด้านและให้ข้อเท็จจริงได้ตรงตามที่ต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561: 328) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง เป็นแบบแผนการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงทั้ง methodology ที่

แนวคิดเชิงปรัชญาได้ชี้ให้เห็นถึงแนวการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการผสมกันของวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย และวิธีการที่เน้นถึงการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการผสมกันของข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือในชุดการวิจัยหนึ่ง ๆ เพื่อให้เข้าใจในปัญหาการวิจัยได้ดีกว่าจะใช้แบบแผนการวิจัยแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งการผสมกันของ ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพอาจเป็นแบบใช้ข้อมูลรวม (merge the data) ในการสรุป ผลการวิจัยหรือเป็นแบบเชื่อมโยงข้อมูล (connect the data) ใช้ข้อมูลประเภทหนึ่งสร้างข้อมูลอีก ประเภทหนึ่งเพื่อนำไปสู่สรุปผลการวิจัย หรือแบบใช้ข้อมูลเป็นส่วนหนึ่ง (embed the data) ใช้ ข้อมูลประเภทหนึ่งสนับสนุนข้อมูลอีกประเภทหนึ่งเพื่อนำไปสู่สรุปผลการวิจัย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และคณะ (2562: 111) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่าการวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง เป็นวิธีค้นหาคำตอบจากการรวบรวมข้อมูลทั้งวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาที่นักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและมีการ ผสมข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการศึกษาแต่ละครั้ง จึงมีความหมายมากกว่าการเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียว

Creswell, Plano, Gutman & Hanson (2003: 212) ให้ความหมายของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หมายถึง การวิจัย ที่มีการเก็บข้อมูลหรือวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน หรือเป็นลำดับก่อนหลังก็ได้ โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นอันดับแรกและเกี่ยวข้องกับการบูรณาการข้อมูล ณ จุดหนึ่งจุดใดในกระบวนการวิจัย

Johnson & Onwuegbuzie (2004: 17) ให้ความหมาย ของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หมายถึง วิธีการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้เทคนิค แนวทาง วิธีการ ความคิด รวบรวมหรือภาษา ผสมผสานร่วมกันระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเรื่องเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง การใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณเข้าด้วยกัน โดยมีการผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพในการตอบคำถามการวิจัย อาจเป็นการใช้ข้อมูลร่วมกันหรือเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสรุปผลการวิจัย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พวงอ้อย ไชยดี (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัย

พบว่า 1) องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) 2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) 3. ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) 4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) 2) สภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล 2. ความมุ่งหมาย 3. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ 3.2) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ 3.3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการการนิเทศแบบสอนแนะ 3.4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 4. กลไกในการบริหารจัดการ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า 1. การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด 33 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุธาสนี แม้นญาติ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนากการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันการ

นิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูวิทยาศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา 4) กลไกในการบริหารจัดการและ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และสำหรับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสำหรับครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kraft, Blazar, and Hogan (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการชี้แนะครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวิเคราะห์ห่อภิมาณจากหลักฐานเชิงเหตุผลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และวิเคราะห์ห่อภิมาณผลกระทบของการชี้แนะที่มีต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การชี้แนะครูส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการปรับปรุงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนและคะแนนสอบของนักเรียน โดยขนาดอิทธิพล (Effect Size) ของการชี้แนะนั้นสูงกว่าโปรแกรมการพัฒนาครูในรูปแบบอื่นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ งานวิจัยยังระบุว่าความสำเร็จของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะขึ้นอยู่กับความสม่ำเสมอในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และความเป็นมืออาชีพของผู้ชี้แนะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่โรงเรียนควรนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาครู

Knight (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสอนแนะเชิงวิชาการ แนวทางการสร้างหุ้นส่วนเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction) โดยศึกษาในกลุ่มครูและผู้นำนิเทศที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศโดยการสอนแนะภายใต้หลักการหุ้นส่วน 7 ประการ ได้แก่ ความเท่าเทียม ทางเลือก เสียงสะท้อน บทสนทนา การสะท้อนคิด การประยุกต์ใช้ และความมุ่งมั่น สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูได้รวดเร็วและยั่งยืนกว่าการอบรมแบบดั้งเดิม โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จคือการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างผู้นำนิเทศและผู้รับการนิเทศในลักษณะกัลยาณมิตร ตลอดจนการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ อาทิ วิดีโอการบันทึกการสอน มาเป็นเครื่องมือหลักในการกระตุ้นการสะท้อนคิด ซึ่งช่วยให้ครูมองเห็นสภาพปัญหาจริงในชั้นเรียนและเกิดการพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศและแสดงให้เห็นว่า การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยเน้นกระบวนการที่เป็นระบบ มีองค์ประกอบชัดเจน เช่น การเตรียมการ การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ งานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่ พบว่า การนิเทศแบบสอนแนะมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากถึงมากที่สุด ขณะที่งานวิจัยต่างประเทศชี้ว่า ปัญหาการนิเทศมักเกิดจากขาดการมีส่วนร่วมและทักษะของผู้บริหาร การพัฒนาแนวทางนิเทศที่มีระบบและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายจึงเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศ โดยการโค้ช มาเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศ โดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามกระบวนการการนิเทศโดยการสอนแนะ ดังนี้

- 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ
- 2) การเตรียมการนิเทศ
- 3) การปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ
- 4) การสรุปผลประเมินและติดตามผลการนิเทศ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้วิจัยกำหนดเรื่องให้กระชับ เฉพาะเจาะจงและชัดเจนที่สุดที่จะสัมภาษณ์เรื่องอะไร มีวัตถุประสงค์อะไร กำหนดกลุ่มกลุ่มตัวอย่างว่าจะมีจำนวนเท่าไร คุณสมบัติอย่างไร ใครบ้างมีส่วนเกี่ยวข้อง และกำหนดเวลาให้ชัดเจนและเหมาะสม จะเริ่มและยุติเวลาใด พร้อมนำเสนอข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

- 1) ผู้วิจัยเตรียมประเด็นคำถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่จะสัมภาษณ์ โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตเนื้อหาที่จะศึกษา
- 2) ผู้วิจัยจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการสัมภาษณ์ เช่น กล้องถ่ายภาพ สมุดโน้ต ปากกา เครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น
- 3) ผู้วิจัยประสานติดต่อนัดหมาย วันเวลา รวมถึงเรื่องหรือประเด็นที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างไว้ล่วงหน้า
- 4) เมื่อถึงเวลานัดหมายแนะนำตนเองต่อผู้ให้สัมภาษณ์ทราบ พร้อมทั้งทักทายพูดคุยผู้ให้สัมภาษณ์และสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง เพื่อผ่อนคลายความเกร็ง วิตกกังวลในการสัมภาษณ์
- 5) ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์และเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยประมาณ
- 6) เริ่มต้นการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่ผู้วิจัยเตรียมมา พร้อมจดบันทึกข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความความหมายข้อมูลตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ และส่งแนวทางที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทั้ง 5 ท่าน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการ

พัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุดรธานี

**ขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**

การศึกษาในขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ได้จากการศึกษาเพื่อ
ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการ
สอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

1. กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการ
นิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)
ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ครูผู้สอน จำนวน 2 คน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดย
การสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยใช้
รูปแบบการประเมินตามแนวคิดของ Guskey (2000 : 56-57) ได้แก่ ความเหมาะสม และ
ความเป็นประโยชน์ โดยแบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 82) ซึ่งกำหนด
เกณฑ์เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์มากที่สุด
- 4 . หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์มาก
- 3 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ปานกลาง
- 2 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์น้อย
- 1 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

3. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบประเมินเพื่อยืนยันแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยการโค้ช

2) สร้างแบบประเมินโดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวของลิเคอร์ท ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยการโค้ช

3) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถามความชัดเจนของภาษาและรูปแบบ ของแบบประเมิน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบประเมินที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกันกับที่ตรวจแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นการสัมภาษณ์กับนิยามศัพท์ (IOC : Index of item Objective Congruence) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00

5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พร้อมหนังสือขอความ

อนุเคราะห์ไปถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากผู้เชี่ยวชาญโดย ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสม ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สรุปผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

จากการหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 5 ท่าน ด้วยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
1. ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ	
1.1 ขั้นตอนการวางแผน P (Plan)	
1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยคัดเลือกจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูต้นแบบ เพื่อร่วมกันวางรากฐานการดำเนินงาน	
2) คณะกรรมการนิเทศมีการวิเคราะห์จุดเน้นเชิงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดและรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาจริง	
3) คณะกรรมการนิเทศมีการรวบรวมสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนย้อนหลัง 3 ปี เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	
4) คณะกรรมการนิเทศมีการสำรวจความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้รายบุคคลของครู เพื่อออกแบบแนวทางการสอนแนะให้ตรงกับความต้องการของแต่ละรายวิชา	
1.2 ขั้นตอนปฏิบัติ D (Do)	
1) คณะกรรมการนิเทศมีการจัดทำโครงการและปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่เป็นหนึ่งเดียวกัน	
2) คณะกรรมการนิเทศมีการจัดทำคู่มือแนวทางการสอนแนะที่ระบุขั้นตอนชัดเจน และมีความยืดหยุ่นตามสมรรถนะและความถนัดของครูแต่ละบุคคล	

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
	3) คณะกรรมการนิเทศมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
1.3	ขั้นตรวจสอบ C (Check)
	1) คณะกรรมการนิเทศมีการดำเนินการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยืนยันความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดก่อนเริ่มการนิเทศ
	2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมสะท้อนความคิดเห็นร่วมกับคณะกรรมการนิเทศ เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนงานกับภาระงานจริงของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
	3) คณะกรรมการนิเทศมีการกำกับติดตามการเตรียมความพร้อมในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อเป้าหมายการนิเทศ
1.4	ขั้นปรับปรุง A (Act)
	1) สถานศึกษามีการนำข้อเสนอแนะจากการประชุมมาปรับปรุงแผนงานให้มีความสมบูรณ์ และทดลองใช้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำร่องเพื่อประเมินผลเบื้องต้นก่อนขยายผล
	2) คณะกรรมการนิเทศมีการสื่อสารเป้าหมายและแผนการนิเทศให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกและการยอมรับบนพื้นฐานความเป็นกัลยาณมิตร
2.	ด้านการเตรียมการนิเทศ
2.1	การวางแผน P (Plan)
	1) สถานศึกษามีการคัดเลือกผู้นิเทศที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในแต่ละสาขาวิชา และจัดระบบคู่มือร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการเติมเต็มทักษะซึ่งกันและกัน
	2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อการผลิตสื่อและเครื่องมือนิเทศที่มีคุณภาพ
2.2	ขั้นปฏิบัติ D (Do)
	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการสอนแนะ การสังเกตการสอน และการใช้คำถามกระตุ้นความคิดให้แก่ผู้นิเทศอย่างเป็นมืออาชีพ
	2) คณะกรรมการนิเทศมีการจัดทำคลังข้อมูลเครื่องมือนิเทศและสื่อการเรียนรู้ที่เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นและนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสะดวก

ข้อที่**แนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**

2.3 ขั้นตรวจสอบ C (Check)

- 1) คณะกรรมการนิเทศมีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือนิเทศผ่านกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันความถูกต้องในการวัดผลการพัฒนา
- 2) คณะกรรมการนิเทศมีการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือนิเทศในสถานการณ์จำลอง เพื่อค้นหาจุดบกพร่องและนำมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ที่สุดก่อนใช้จริง

2.4 ขั้นปรับปรุง A (Act)

- 1) สถานศึกษามีการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์หรือแบบประเมินผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อลดภาระงานเอกสารและเพิ่มความรวดเร็วในการประมวลผลข้อมูล
 - 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ
-

3. การปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ**3.1 การวางแผน (Plan)**

- 1) ผู้นิเทศและครูมีการจัดประชุมทำข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการนิเทศ เพื่อกำหนดประเด็นการสังเกตการสอนที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองต่อความแตกต่างรายบุคคล และสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชานั้น ๆ

3.2 ขั้นปฏิบัติ D (Do)

- 1) ผู้นิเทศมีการดำเนินการสังเกตการสอนในชั้นเรียนตามสภาพจริง พร้อมบันทึกข้อมูลเชิงพฤติกรรมและผลงานของนักเรียนอย่างละเอียดและตั้งใจ
- 2) ผู้นิเทศมีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการสะท้อนคิด และสาธิตการสอนโดยครูต้นแบบเพื่อให้เห็นแนวทางแก้ปัญหาในประเด็นที่ซับซ้อน

3.3 ขั้นตรวจสอบ C (Check)

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามและลงพื้นที่สังเกตการณ์การนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและตรวจสอบมาตรฐานของกระบวนการสอนแนะ
- 2) คณะกรรมการนิเทศมีการใช้กระบวนการทบทวนหลังปฏิบัติงานในระดับที่ผู้นิเทศเพื่อประเมินอุปสรรคเฉพาะหน้าและปรับวิธีการสอนแนะให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
3.4 ขั้นปรับปรุง A (Act)	
1) ผู้นิเทศมีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่ครูหลังจบการสอนทันที เพื่อให้เห็นจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนาได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน	
2) สถานศึกษามีการคัดเลือกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่พบจากการปฏิบัติจริง นำมาสรุปผลเพื่อเผยแพร่ และขยายผลการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพไปสู่ระดับโรงเรียน	
4. ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ	
4.1 การวางแผน P (Plan)	
1) สถานศึกษามีการกำหนดรูปแบบการรายงานสรุปผลการนิเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลในภาพรวม	
2) คณะกรรมการนิเทศมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สะท้อนถึงความยั่งยืนของนวัตกรรมการสอน และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดกว้าง	
4.2 ขั้นปฏิบัติ D (Do)	
1) คณะกรรมการนิเทศมีการรวบรวมผลการประเมินและจัดทำรายงานสรุปผลเชิงประจักษ์ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นระบบ	
2) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศแห่งการพัฒนา	
4.3 ขั้นตรวจสอบ C (Check)	
1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานสรุปผลเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินความสำเร็จของระบบการนิเทศภายใน	
2) คณะกรรมการนิเทศมีการประชุมถอดบทเรียนหลังสิ้นสุดโครงการ เพื่อระบุปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคสำหรับนำไปวางแผนพัฒนาในรอบถัดไป	
2.4 ขั้นปรับปรุง A (Act)	
1) สถานศึกษามีการนำผลสรุปจากการนิเทศไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และสนับสนุนให้ครูนำผลงานไปใช้ประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ	

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2)	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินความพึงพอใจและความคุ้มค่าใช้เป็น ฐานข้อมูลในการจัดสรรทรัพยากรและขออนุมัติงบประมาณเพื่อขยายผลโครงการอย่าง ต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ผลการหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำมากำหนดเพื่อการ
ประเมินแนวทางการพัฒนา การนิเทศการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 ท่าน และนำมาสังเคราะห์
ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ได้แนวทางการประเมิน ในด้านความ
เหมาะสม และความเป็นประโยชน์ตามเกณฑ์การประเมินของกัสเคย์ (Guskey, 2000: 56-57)
ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากการสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้
ข้อมูลทั้ง 5 ท่าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายได้ประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอน
แนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวม
ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

รายการ	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นประโยชน์		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผนและกำหนด เป้าหมายการนิเทศ	4.92	0.09	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ด้านการเตรียมการนิเทศ	4.68	0.25	มากที่สุด	4.95	0.07	มากที่สุด
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศตาม กระบวนการ	4.95	0.07	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

4. ด้านการสรุปผลประเมิน และ ติดตามผลการนิเทศ	4.90	0.06	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.86	0.12	มากที่สุด	4.99	0.02	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.12) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.07) รองลงมาเป็น ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.09) ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.06) และ ด้านการเตรียมการนิเทศ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.06) ตามลำดับ

ด้านความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.02) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาเป็น ด้านการเตรียมการนิเทศ ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.02) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเน้นเชิงนโยบาย เพื่อกำหนดทิศทางหรือนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาจริง สำนวจความต้องการและวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้รายบุคคลของครู โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อเป้าหมายการนิเทศสถานศึกษา สื่อสารเป้าหมายและแผนการนิเทศให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ทั้งนี้การวางแผนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ผสมผสานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เป้าหมายของการนิเทศไม่ใช้การสั่งการจากบนลงล่าง แต่เป็นการตอบสนองต่อ

ปัญหาจริงในชั้นเรียน การใช้ครูต้นแบบและหัวหน้ากลุ่มสาระมาเป็นคณะกรรมการช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับ (Acceptance) เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เดมมิง (Deming Cycle: PDCA) ในขั้นการวางแผน (Plan) ที่ระบุว่าเป็นการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับหลักการหุ้นส่วน (Partnership Principles) ของ Knight (2019) โดยเฉพาะในเรื่องของ "ทางเลือก" (Choice) และ "เสียงสะท้อน" (Voice) ที่เน้นให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ บุญปรง (2560) ที่พบว่าแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะในด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะและการดำเนินการ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การสร้างทีมงานพัฒนาการนิเทศ

2. ด้านการเตรียมการนิเทศ ควรคัดเลือกผู้นิเทศที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในแต่ละสาขาวิชา และจัดระบบคู่มือร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการเติมเต็มทักษะซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการสอนแนะ การสังเกตการสอน และการใช้คำถามกระตุ้นความคิดให้แก่ผู้นิเทศอย่างเป็นมืออาชีพ จัดเตรียมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการสอนแนะ สถานศึกษานับการสร้าง "พื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา" และใช้ระบบ "คู่มือร่วมพัฒนา" (Buddy System) ทำให้ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายหลักคือการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2553) ได้เสนอว่า แนวทางพัฒนาด้านการเตรียมการนิเทศ มีดังนี้ มีการสร้างองค์ความรู้ผู้ทำหน้าที่สอนแนะ การสร้างทีมพัฒนาคุณภาพ จัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ และแผนการนิเทศจะต้องกำหนด เป้าหมายและตัวชี้วัดในการสอนแนะให้ครอบคลุมชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ บุญปรง (2560) ในส่วนของแนวทางการเตรียมการก่อนการสอนแนะที่ระบุถึงการสร้างทีมงาน การสร้างองค์ความรู้ และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการดำเนินการสอนแนะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ ผู้นิเทศและครูจัดประชุมทำข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองต่อความแตกต่างรายบุคคล และสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชานั้น ๆ พร้อมบันทึกข้อมูลเชิงพฤติกรรมและผลงานของนักเรียนอย่างละเอียดและตั้งใจผู้นิเทศใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพในการสะท้อนคิด และสาธิตการสอนโดยครูต้นแบบเพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ปัญหาในประเด็นที่ซับซ้อน ประเมินอุปสรรคเฉพาะหน้าและปรับวิธีการสอนแนะให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน ผู้นิเทศให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่ครูหลังจบการสอนทันที คัดเลือกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่พบจากการปฏิบัติงานจริง นำมาสรุปผลเพื่อเผยแพร่ และขยายผลการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพไปสู่ระดับโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงอ้อย ไชยดี (2564) ที่พบว่าการบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบต้องมีการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ มีการนำเทคนิคการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศ ในขณะทำการนิเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กระบวนการนิเทศบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานที่มุ่งเน้นความต่อเนื่องและความเป็นกัลยาณมิตรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4. ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ สถานศึกษากำหนดรูปแบบการรายงานสรุปผลการนิเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ รวบรวมผลการประเมินและจัดทำรายงานสรุปผลเชิงประจักษ์ ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศแห่งการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานสรุปผลเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินความสำเร็จของระบบการนิเทศภายใน นอกจากนี้ การประชุมถอดบทเรียนหลังสิ้นสุดโครงการยังช่วยให้สถานศึกษาเห็นภาพสะท้อนที่แท้จริงของปัญหา เพื่อนำมาปรับปรุงทรัพยากรและงบประมาณให้คุ้มค่าและตรงจุดในรอบปีถัดไป สอดคล้องกับแนวคิดของ เดมมิง (Deming Cycle: PDCA) ในขั้นการตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) ที่เน้นการนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือรักษามาตรฐานที่ดีไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Knight (2019) ในเรื่อง "การประยุกต์ใช้" (Application) และ "ความลุ่มลึก" (Deep Learning) ที่ระบุว่าการนิเทศที่ประสบความสำเร็จต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืนและการสะท้อนคิดจากหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564) ที่พบว่าการสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เป็นการวิเคราะห์และรวบรวมผลดำเนินงานเพื่อจัดทำรายงานภาพรวม โดยใช้กระบวนการ PLC ในการประเมินผลสำเร็จและอุปสรรค เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานเป็นทีมและตรวจสอบความสำเร็จตามเป้าหมายให้เป็นรูปธรรม ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งด้านงบประมาณและคำปรึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการนิเทศ

นำไปสู่การพัฒนาที่แท้จริงสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบมาจากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญอย่างหลากหลาย จนสรุปได้เป็น 4 องค์ประกอบหลักที่ครอบคลุมขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังวางอยู่บนพื้นฐานของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นสากลและได้รับการยอมรับในการสร้างประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพากร กิ่งมิ่งแส (2560) ที่พบว่าแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พวงอ้อย ไชยดี (2564) และ สุธาสินี แม้นญาติ (2565) ที่ยืนยันว่าการกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนตั้งแต่การเตรียมการจนถึงการประเมินผล ส่งผลให้แนวทางมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ Knight (2019) ยังระบุว่าความเหมาะสมของแนวทางนี้อยู่ที่การใช้หลักการหุ้นส่วน (Partnership Approach) ที่เน้นความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม ทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนิเทศแบบสอนแนะไม่ใช่เพียงการกำกับดูแล แต่เป็นกระบวนการสื่อสารสองทาง (Two-way communication) ที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง กระบวนการนี้ช่วยป้องกันการดำเนินงานผิดพลาดจากการลองผิดลองถูก ทำให้องค์ความรู้ในองค์กรถูกถ่ายทอดอย่างถูกต้องและเป็นระบบ อีกทั้งยังมีการใช้เทคนิคการสะท้อนผล (Reflection) และการทำ AAR (After Action Review) ซึ่งช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kraft, Blazar, and Hogan (2018) ที่ระบุว่า การสอนแนะส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคะแนนสอบของนักเรียนและพฤติกรรมการสอนของครู โดยมีขนาดอิทธิพลที่สูงกว่าการพัฒนาครูในรูปแบบอื่น นอกจากนี้ Grant (2012) ยังพบว่าการนิเทศแบบสอนแนะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมุมมองใหม่ ๆ ที่เกิดประสิทธิภาพต่อ

การเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร ควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาชีพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า มีแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน 36 แนวทาง ดังนี้ 1. ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ มี 12 แนวทาง 2. ด้านการเตรียมการนิเทศ มี 8 แนวทาง 3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ตามกระบวนการ 8 แนวทาง 4. ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ 8 แนวทาง

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัย ในด้านความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 เนื่องจากการเตรียมการนิเทศมีความต้องการจำเป็นสูงสุด สถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาทักษะ "ผู้นิเทศ" โดยเฉพาะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการใช้คำถามกระตุ้นความคิด และการสังเกตการสอนเชิงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้นิเทศมีความเชี่ยวชาญและสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้รับการนิเทศได้จริง 1.2 สถานศึกษาควรนำแนวทางด้านการเตรียมการไปประยุกต์ใช้โดยการจัดตั้ง "คลังเครื่องมือนิเทศออนไลน์" ที่มีแบบฟอร์มมาตรฐาน คู่มือการสอนแนะ และสื่อตัวอย่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว เพื่อลดภาระงานเอกสารของครูและช่วยให้การเตรียมการก่อนเข้าสู่ชั้นเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่เน้นเฉพาะเจาะจงไปที่ "รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้นิเทศภายในสถานศึกษา" เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมหรือคู่มือพัฒนาสมรรถนะผู้นิเทศให้เป็นมืออาชีพ เนื่องจากผลวิจัยชี้ว่าด้านนี้เป็นจุดที่มีความต้องการพัฒนาสูงที่สุด 2.2 ควรมีการ

ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพิ่มเติม เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงลึกหรืออุปสรรคที่ทำให้ด้านการเตรียมการนิเทศมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง เช่น ภาระงานของครูที่มากเกินไป หรือการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในบางสาขาวิชา เพื่อนำข้อมูลมาแก้ปัญหาได้ตรงจุด

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ บุญปรง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- จิตราภา กุณฑลบุตร. (2550). *การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขาวนีย์ สายสุดใจ. (2557). *ชุดนิเทศการดำเนินงานโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21.* ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
- ธัญพิชชา อุ่นรัมย์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.* ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พวงอ้อย ไชยดี. (2564). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.* ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ภัทราวดี มากมี. (2559). *การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา ชูวงษ์. (2546). *Coaching. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน,* 22(4), 19–22.
- วัลลิกา ฉลากบาง. (2560). *การวิจัยแบบผสมวิธี : การวิจัยเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข,* 5(2), 118-132.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). *ระเบียบวิธีวิจัย : แนวคิดพื้นฐานและกรณีศึกษาการวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *Teacher Watch*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และคณะ. (2562). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา. 111.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2557). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน : การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2565). การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู*, 2(1), 72-94.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2550). *สอนงานอย่างไรให้ได้งาน (Coaching)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นเตอร์.
- Carroll, M. and C. Gilbert. (2011). *On Being a Supervisee*. Victoria: PsychOz Publications. P226
- Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2003). *Advanced mixed methods research designs*. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. P212.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 17.
- Knight, J. (2019). *Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction*. 2nd ed. California: Corwin Press.
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The Effect of Teacher Coaching on Instruction and Achievement : A Meta-Analysis of the Causal Evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588.