



การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

DEVELOPMENT OF AN INTERNAL SUPERVISION MODEL
FOR POLYTECHNIC COLLEGES IN EASTERN THAILAND

วิทยานิพนธ์

ของ

สรารัฐ เรืองขจิต

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2561

การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

DEVELOPMENT OF AN INTERNAL SUPERVISION MODEL
FOR POLYTECHNIC COLLEGES IN EASTERN THAILAND



เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2561



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก
Development of an Internal Supervision Model for Polytechnic Colleges in Eastern Thailand

สราวุธ เรืองขจิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. ประดิษฐ์ สกทา)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. มุทิตา แพทย์ประทุม)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้ช่วยอธิการบดี

(อาจารย์ ดร. วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 10 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

สราวุธ เรืองขจิต. (2561). การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์	ประธานกรรมการ
กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)	
มูทิตา แพทย์ประทุม กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย เพราะสามารถดำเนินการ โดยบุคลากรที่รู้และเข้าใจสภาพปัจจุบัน
และความต้องการ มีความใกล้ชิดครู รู้จุดเด่นและข้อจำกัดของสถานศึกษา จึงควรมีรูปแบบ
กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาที่เอื้อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายสามารถ
นำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายใน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางการดำเนินงาน
นิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน
ของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนที่ 3
ร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มี 2 กลุ่ม ตามขั้นตอนที่ศึกษา ได้แก่
ครูผู้สอนสังกัดวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 98 คน
ใช้สำหรับการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 และผู้ให้ข้อมูลหลักทำการตรวจสอบรูปแบบ จำนวน 14 คน
และประเมินคุณภาพรูปแบบ จำนวน 5 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง ใช้สำหรับการศึกษา
ในขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.62 ถึง 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 2) แบบสรุป

การสนทนากลุ่ม และ 3) แบบประเมินคุณภาพรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การสร้างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 18 องค์ประกอบ และปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย 3) ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความมีประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งหากสถานศึกษามีการพัฒนาในรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแล้ว ย่อมสามารถนำไปใช้ได้จริง ทำให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา อย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสมตามวัย

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, การนิเทศภายใน, วิทยาลัยสารพัดช่าง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Sarawut Ruangkhachit. (2018). **Development of an Internal Supervision Model for Polytechnic Colleges in Eastern Thailand.** Thesis M.Ed. (Educational Administration).
Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Pornsawad Sirasatanan Ed.D. (Educational Administration)	Chairman
Mutita Patprathum Ed.D. (Educational Administration)	Member

Abstract

The internal supervision of colleges is important and essential for improving the quality of education to achieve the goals. It can be operated by personnel who have a close relationship with teachers, know and understand current situations, requirements, strengths, and limitations of the college. Thus, there should be an internal supervision model for all college administrators and personnel to use as an operational guideline to improve the quality of teaching and learning. The purposes of this research were: 1) to study the current situation of internal supervision of polytechnic colleges in Eastern Thailand; 2) to develop the internal supervision model of polytechnic colleges in Eastern Thailand; 3) to evaluate the internal supervision model of polytechnic colleges in Eastern Thailand. This research consists of 4 steps. Step 1: Study the theory, papers and related research in accordance with the guidelines. Step 2: Examine the current situation of internal supervision of polytechnic colleges in Eastern Thailand. Step 3: Draft the internal supervision model of polytechnic colleges in Eastern Thailand. Step 4: Examine and evaluate the draft of the internal supervision model of polytechnic colleges in Eastern Thailand. The research population consisted of 2 groups. The first group were 98 polytechnic college teachers in academic year 2017 who participated in step 2. The second group were 14 and 5 people who participated in step 3 and 4 respectively. The research tools were: 1) a five-rating scale questionnaire with a discrimination of between 0.62 and 0.90 and a reliability of 0.98, 2) focus group discussion summaries, and 3) model quality assessment. The mean and standard deviation are statistical tool using for data analysis.

The research results were as follows: 1) the current situation of the internal supervision of polytechnic college in Eastern Thailand was at a high level 2) the model for the internal supervision of polytechnic college in Eastern Thailand consisted of 4 stages and 18 elements, 3) the results of the evaluation of the internal supervision of polytechnic colleges in Eastern Thailand model found the highest level of appropriateness and usefulness. If the college has developed a systematic internal supervision model that is consistent with the context of the college, then it can be used effectively, resulting in the development of effective teaching and learning. Consequently, the students are able to develop physically, socially, emotionally, mentally, and intellectually.

Keywords: model development, internal supervision, polytechnic college

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำต่างๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.มูทิตา แพทย์ประทุม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า ติดตาม ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม ขอขอบพระคุณแนวคิด ทฤษฎี และนักการศึกษาทุกท่านที่ผู้วิจัยใช้ในการอ้างอิง รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สราวุธ เรืองขจิต

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	9
	ความเป็นมา.....	9
	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์.....	10
	อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ.....	10
	บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยสารพัดช่าง.....	11
	การดำเนินงานการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	12
	การนิเทศภายในสถานศึกษา.....	13
	ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	13
	จุดมุ่งหมายและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	14
	หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	16
	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	17
	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	18
	กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	20
	เทคนิคและแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	
	สถานศึกษาอาชีวศึกษา.....	22
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	28
	การพัฒนารูปแบบ.....	29
	ความหมายของรูปแบบ.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	(ต่อ)	
	ประเภทของรูปแบบ.....	30
	การพัฒนาารูปแบบ.....	33
	การประเมินรูปแบบ.....	40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	42
	งานวิจัยในประเทศ.....	43
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การนิเทศภายใน.....	52
	ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัย สารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง.....	52
	ขั้นตอนที่ 3 ร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน.....	54
	ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบ.....	54
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	88
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
	สรุปผลการวิจัย.....	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	104
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	123
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	129
ภาคผนวก ฉ รายนามผู้เชี่ยวชาญร่วมการสนทนากลุ่ม.....	133
ภาคผนวก ช แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม.....	136
ภาคผนวก ซ รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัย สารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง.....	151
ภาคผนวก ฌ แบบประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต จังหวัดภาคตะวันออกเฉียง.....	153
ภาคผนวก ฎ ภาพแผนผังแสดงที่นั่งตามการแทนรหัสของผู้เชี่ยวชาญ และภาพ การสนทนากลุ่ม.....	157
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	162

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกตามรายสถานศึกษา.....	52
2	จำนวนและร้อยละของครู สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกตามตำแหน่งและสถานศึกษาที่สังกัด.....	58
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน.....	59
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขั้นตอนสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการ ในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	60
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขั้นตอนกำหนดทางเลือกและวางแผน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	61
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	62
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขั้นตอนติดตามประเมินผลการนิเทศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	63
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขั้นตอนรายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	64
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างใน เขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมและจำแนก เป็นรายข้อ.....	66
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างใน เขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการนิเทศแบบพาคิด พาทำ โดยรวมและจำแนก เป็นรายข้อ.....	67
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ.....	68
13	สรุปกระบวนการนิเทศภายในทั้ง 4 และองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายใน ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้.....	73
14	ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน.....	84

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 กรอบแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา.....	27
3 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ.....	34
4 ร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด ภาคตะวันออก.....	50
5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	51
6 ผังมโนทัศน์รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด ภาคตะวันออก.....	70

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เน้นฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ในทุกเวลาและทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และคนในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก (ราชกิจจานุเบกษา. 2545 : 3 - 17)

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศชาติ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะกระบวนการจัดการอาชีวศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม เป็นผู้มีความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของตนเอง และผู้อื่น สำหรับการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่พลเมืองยุคใหม่ที่มีความเก่ง ความดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น มุ่งเน้นการสร้างครุยุคใหม่ที่เก่ง ดี และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มุ่งเน้นเรื่องสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เน้นการบริหารจัดการใหม่ที่ต้องการให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำหรับ

การพัฒนาคนอย่างยั่งยืน เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555 ก : 8)

สถานศึกษาควรมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาสามารถตอบสนองตามทบัญญัติของ กฎหมายและนโยบายการจัดการศึกษา การนิเทศการศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาครูให้ สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทั้งนี้ในปัจจุบัน สถานศึกษาหลายแห่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดีรวมทั้งเป็น ผู้รู้และเข้าใจสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน อีกทั้งมีความใกล้ชิดกับครู รู้จุดเด่นจุดด้อยได้ดีกว่า ดังนั้นระบบการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมคือการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา. 2556 : 8) สอดคล้องกับธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550 : 34) ที่เห็นว่าการนิเทศ การศึกษาภายในสถานศึกษาได้เข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นความพยายามที่จะปรับปรุง และส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดีขึ้น และบรรลุตามเกณฑ์ของมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษาได้

ในปัจจุบันหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น มีข้อจำกัด อยู่หลายประการที่ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศการศึกษาได้ครบถ้วน เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุน หลายด้าน โดยเฉพาะในด้านของจำนวนศึกษานิเทศก์ที่มีไม่เพียงพอกับจำนวนสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศ ดังนั้น ระบบการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมและควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสภาพการณ์เช่นนี้ คือการนิเทศภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2556 : 8)

จากความสำคัญและปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการ วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด ภาคตะวันออก เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากแต่ละสถานศึกษามีการดำเนินงานนิเทศ ภายในที่เป็นระบบแล้ว ย่อมสามารถที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อ คุณภาพของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและมาตรฐานการอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก
2. เพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก
3. เพื่อประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมโดยการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษา เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยดำเนินการศึกษาวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 3 การร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เนื่องจากมีลักษณะที่ตั้ง ภูมิประเทศ การประกอบอาชีพ ความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตของประชากรใกล้เคียงกัน

3. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 98 คน

3.2 การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน และกลุ่มครูวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณภาพในด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องของรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 14 คน และประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

4. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้กำหนดช่วงเวลาในการทำวิจัย ดังนี้

- | | |
|---|--------------------------------|
| 4.1 ศึกษาเอกสาร | เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2560 |
| 4.2 พัฒนา / สร้างเครื่องมือ | เดือนมีนาคม 2560 |
| 4.3 การเลือกประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก | เดือนเมษายน 2560 |
| 4.4 การเก็บข้อมูล | เดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2560 |
| 4.5 วิเคราะห์ / สรุปผล | เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2560 |
| 4.6 จัดประชุมสนทนากลุ่ม / สรุปผล | เดือนมกราคม 2561 |
| 4.7 การเขียนวิทยานิพนธ์ / การพิมพ์เผยแพร่ | เดือนกุมภาพันธ์ – กรกฎาคม 2561 |

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การพัฒนาารูปแบบ หมายถึง การสร้างรูปแบบโดยผ่านกระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพของรูปแบบ

กระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงาน และปัจจัยที่สนับสนุนให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเสนอแนะ ในการปรับปรุงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิทยาลัยสารพัดช่าง หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาลักษณะพิเศษ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น

เขตจังหวัดภาคตะวันออก หมายถึง จังหวัดในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทยที่มีลักษณะที่ตั้ง ภูมิประเทศ การประกอบอาชีพ ความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตของประชากรใกล้เคียงกัน โดยผู้วิจัยเลือกมา จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน หมายถึง บุคลากรที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำหน้าที่ในการนิเทศภายในของสถานศึกษา และผู้รับผิดชอบด้านการนิเทศการศึกษา

ครูผู้สอน ได้แก่ ครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ (ครู) และครูพิเศษสอน

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ให้แนวทางไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ใช้สำหรับสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดทางเลือกและวางแผน หมายถึง การดำเนินงานภายในของสถานศึกษาที่ใช้สำหรับการกำหนดทางเลือกและวางแผน

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินงานภายในของสถานศึกษาที่ใช้สำหรับการปฏิบัติการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 ติดตามประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การดำเนินงานภายในของสถานศึกษาที่ใช้สำหรับการติดตามประเมินผลการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการนิเทศ และการนำไปใช้ หมายถึง การดำเนินงานภายในของสถานศึกษาที่ใช้สำหรับการรายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้

เทคนิคการนิเทศภายใน หมายถึง รูปแบบของการนิเทศภายในตามที่หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแนะนำ สำหรับใช้เป็นแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งมี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง ลักษณะการนิเทศที่พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Coach) ในลักษณะที่ผู้รับการนิเทศได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปด้วยกัน
2. เทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ หมายถึง ลักษณะการนิเทศที่ผู้นิเทศช่วยสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน ไปเป็นลักษณะที่ครูได้ปฏิบัติจริง โดยมีแนวคิดในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน
3. เทคนิคการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หมายถึง ลักษณะการนิเทศที่ผู้นิเทศจะทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ ในขณะที่ดำเนินการนิเทศเรื่องนั้น ๆ ผู้นิเทศอาจเป็นผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หรือเพื่อนครูด้วยกันก็ได้ แต่ส่วนใหญ่มักจะใช้ในกรณีที่ครูนิเทศเพื่อนครูด้วยตนเอง

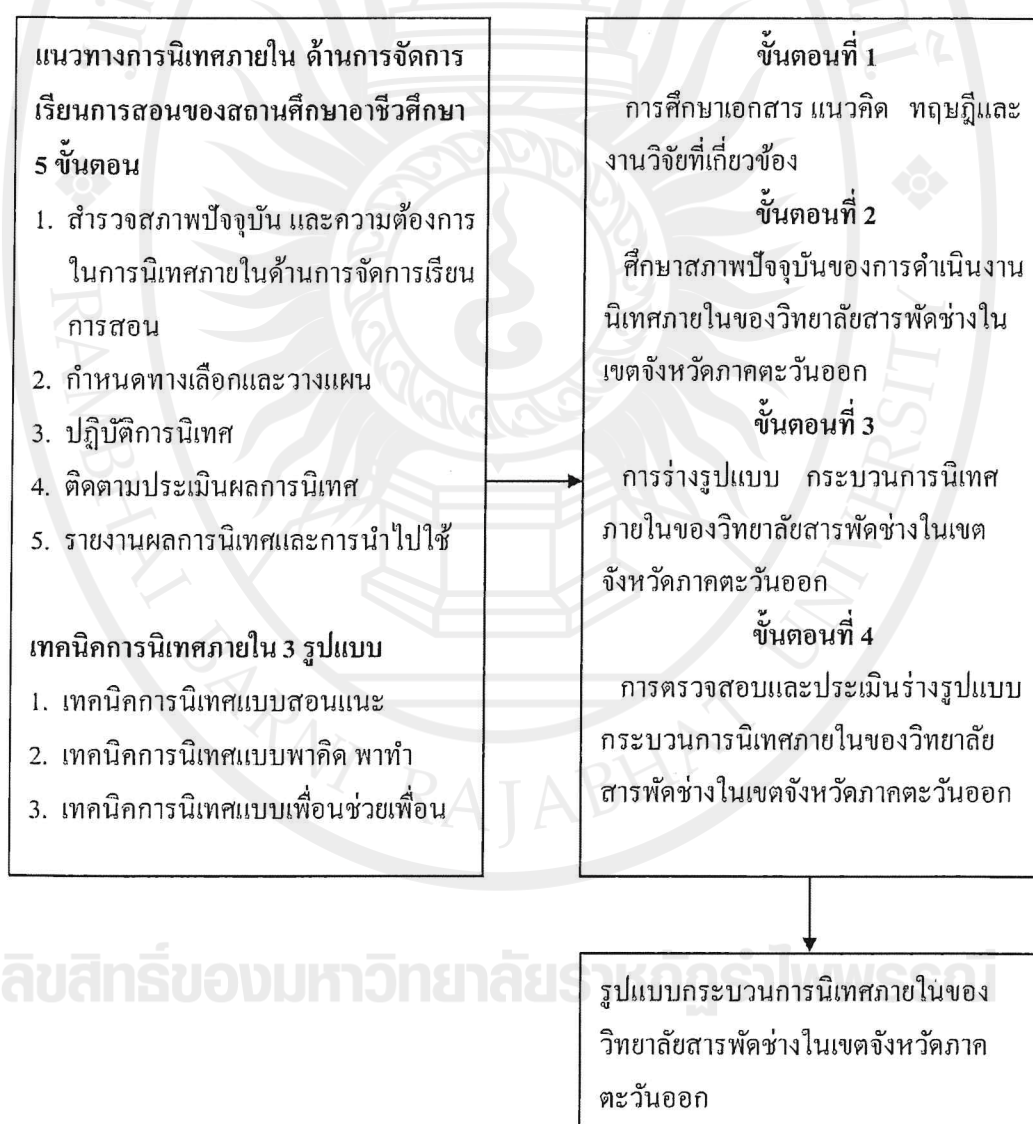
การร่างรูปแบบ หมายถึง การนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาสร้างเป็นร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การตรวจสอบรูปแบบ หมายถึง การวิเคราะห์ร่างรูปแบบด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม

การประเมินรูปแบบ หมายถึง การหาคุณภาพของรูปแบบ ที่ได้จากการตรวจสอบรูปแบบ โดยทำการประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความมีประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง โดยผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาตามกรอบแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 5 ขั้นตอน และเทคนิคการนิเทศภายใน 3 รูปแบบ ทั้งนี้รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาลงพื้นที่ในปัจจุบัน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 - 1.1 ความเป็นมา
 - 1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์
 - 1.3 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 1.4 บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยสารพัดช่าง
 - 1.5 การดำเนินงานการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.2 จุดมุ่งหมายและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.3 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.4 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.5 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.6 กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.7 เทคนิคและแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาอาชีวศึกษา
 - 2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. การพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 3.3 การพัฒนารูปแบบ
 - 3.4 การประเมินรูปแบบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความเป็นมา

วิวัฒนาการระยะแรกของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษามีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรมมากขึ้น โดยเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุเข้าในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษหมายถึงการเรียนวิชาเฉพาะเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญ และในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรกขึ้นมา คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ต่อมาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ปรากฏคำว่าอาชีวศึกษาขึ้นเป็นครั้งแรก ในระบบการศึกษาของประเทศไทย และจัดตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484 ในระยะแรกได้จัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลักจำนวน 4 แห่งทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (พ.ศ.2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ (สงขลา พ.ศ.2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (นครราชสีมา พ.ศ. 2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ (เชียงใหม่ พ.ศ. 2500) นอกจากนี้ยังได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างประเทศในการพัฒนาและก่อตั้งสถานศึกษาใหม่อีกหลายแห่ง

การอาชีวศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การแบ่งส่วนราชการให้สอดคล้องกับบริบท การจัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพและสถานศึกษาเพิ่มเติม การประกาศใช้หลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา ซึ่ง ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง การจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี อนุปริญญา ประกาศนียบัตรหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ การพัฒนาอาชีวศึกษาได้พัฒนามาเป็นลำดับ โดยพิจารณาถึงระบบการประกันคุณภาพอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การเทียบโอนหน่วยกิตสะสม การขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนและการพัฒนาบุคลากรครูอาชีวศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนรวมถึงต่างประเทศด้วย จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้มีการแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางกระทรวงศึกษาธิการเป็น 6 สำนัก มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จึงมีประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2559 : 229 - 233)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2559 : 240)

1. วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและภูมิภาค

2. พันธกิจ

2.1 จัด ส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2.2 ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพเข้าสู่สากล

2.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และเสมอภาค และเป็นธรรม

2.4 เป็นแกนกลางในการจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ

2.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ

2.6 วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

2.7 ส่งเสริม พัฒนา ครู และบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ยุทธศาสตร์

3.1 ยกกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล

3.2 เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

3.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดอาชีวศึกษา

3.4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยใช้หลัก

ธรรมาภิบาล

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจหลักและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการส่งเสริมการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2559 : 239)

1. ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 จัดทำข้อเสนอ แผนนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐาน และหลักสูตรการอาชีวศึกษา
ทุกระดับ
- 2.2 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
- 2.3 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร
- 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา
- 2.5 ส่งเสริมและประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนรวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น และสถานประกอบการ
- 2.6 ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
- 2.7 จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานด้านเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
- 2.8 ดำเนินงานงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและดำเนินการตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย
- 2.9 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยสารพัดช่าง

จุดเริ่มต้นของการก่อเกิดวิทยาลัยสารพัดช่าง คือ ในปี พ.ศ. 2502 กรมอาชีวศึกษาจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่างธนบุรี โดยเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเป็นแห่งแรก และได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่างเพิ่มขึ้นเรื่อยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 จนถึง พ.ศ. 2534 ทั้งในกรุงเทพมหานคร และภูมิภาคต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555 : 4 - 6)

กรมอาชีวศึกษาได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 - 2539 โดยจัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพ ในระดับช่างกึ่งฝีมือ และช่างเทคนิค ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2559 : 232)

วิทยาลัยสารพัดช่าง จัดตั้งขึ้นโดยมีหน้าที่หลัก เพื่อจัดการศึกษาด้านวิชาชีพในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ สำหรับนักเรียนนักศึกษา และประชาชนทั่วไป

ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และชุมชนท้องถิ่น และมีหน้าที่รองคือให้บริการ วิชาชีพ แก่ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางทางวิชาการให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น การบริหารงาน และ โครงสร้างสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างแบ่งการบริหารงานภายในเป็น 4 ฝ่าย เช่นเดียวกับ สถานศึกษาอื่นในสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555 ข : 1)

ปัจจุบันวิทยาลัยสารพัดช่างทั่วประเทศมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 52 แห่ง แบ่งเป็นภาคต่าง ๆ โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555 ข : 8)

1. วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา
2. วิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี
3. วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี
4. วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง
5. วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี
6. วิทยาลัยสารพัดช่างตราด

สรุปได้ว่า วิทยาลัยสารพัดช่าง มีการจัดตั้งเพิ่มขึ้นเรื่อยมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2502 โดยมีบทบาท และหน้าที่หลักเพื่อจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษในสาขา วิชาชีพต่าง ๆ โดยมีวิทยาลัยสารพัดช่างที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง ซึ่งผู้วิจัย ได้ทำการเลือกพื้นที่จังหวัดที่มีลักษณะที่ตั้ง ภูมิประเทศ การประกอบอาชีพ ความเป็นอยู่ รวมทั้ง การดำรงชีวิตของประชากรที่มีความใกล้เคียงกัน เพื่อการทำวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งเป็นที่ตั้งของวิทยาลัยสารพัดช่างระยอง วิทยาลัยสารพัดช่าง จันทบุรี และวิทยาลัยสารพัดช่างตราด ตามลำดับ

การดำเนินงานการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงควรมีรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ผู้บริหาร สถานศึกษา และบุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา มีความร่วมมือร่วมใจกัน ดำเนินการพัฒนา งานทุกด้านในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครู ให้สามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ แต่ในสภาพปัจจุบันนี้ยังมีข้อจำกัด หลายประการ ที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศการศึกษาได้ครบถ้วนทั่วถึง เนื่องจากยังขาดปัจจัย สนับสนุนในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนศึกษานิเทศก์ที่มีไม่เพียงพอกับจำนวนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศ นอกจากนี้ในสภาพปัจจุบัน สถานศึกษาบางแห่งมีบุคลากรจำนวนหนึ่งที่มีความรู้ความสามารถ

ในการจัดการเรียนรู้ เข้าใจสภาพปัจจุบัน และความต้องการของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ไกล่ชิดครู รู้จุดเด่นจุดด้อย ดังนั้นระบบการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมและควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสภาพการณ์เช่นนี้คือ การนิเทศภายใน ด้วยเหตุผลคือสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. คำสั่ง. 2556)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2556 ทำให้สถานศึกษา มีการประสานการจัดการอาชีวศึกษากับหน่วยงานกลาง ได้รับความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงาน สมองตอบนโยบาย ตรงตามจุดมุ่งหมายของการจัดอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2559 : 171)

สรุปได้ว่า การดำเนินงานการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปัจจุบัน เกิดจากข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จำนวนศึกษานิเทศก์ที่มีไม่เพียงพอ กับจำนวนสถานศึกษาในสังกัด ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศ จึงมีการใช้ บุคลากรของสถานศึกษาส่วนหนึ่ง ที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจสภาพปัจจุบัน และความต้องการ ของสถานศึกษา มีความใกล้ชิดครู รู้จุดเด่นจุดด้อยต่าง ๆ มาช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว

การนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550 : 4) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษาว่า หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มตามวัย และตามศักยภาพ โดยความร่วมมือ ของบุคลากรในสถานศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 11) ให้คำจำกัดความ การนิเทศภายในการจัดการเรียนการสอนว่า เป็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ของบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา อย่างเต็มศักยภาพ และเหมาะสมตามวัย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2557 : 5) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่ง ในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะ

ที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของเขา ตลอดจนสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางแก่ผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้

จุดมุ่งหมายและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้
 กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคย และใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
3. เพื่อให้บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550 : 2) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาคน คือ เน้นความรู้ทักษะเจตคติคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดี
2. พัฒนางาน คือ เน้นภารกิจหลัก ได้แก่ การสอนเทคนิควิธีการสอน
3. ประสานสัมพันธ์ คือ เน้นความร่วมมือความเข้าใจความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ คือ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

อารมณ ฉนวนจิตร (2551 : 16 - 28) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยครูในการจัดหา และเลือกสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. เพื่อช่วยครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

5. เพื่อสร้างลักษณะการเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ ความสามารถพิเศษ และประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้
 6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
 7. เพื่อกระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตนเอง
 8. เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้บรรลุผลสำเร็จ มีความอบอุ่นใจ มีความปลอดภัย และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 9. เพื่อกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตร หรือเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตร ให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
 10. เพื่อช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้ชุมชนเข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน
- จันทร์ธานี สงวนนาม (2553 : 160) การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้
1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 3. เพื่อพัฒนาหลักสูตร และการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
 4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพ
 5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน
 6. เพื่อให้เกิดการประสานงาน และความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- นักวิชาการได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้
- ชาญชัย อาจินสมาจาร (2557 : 5) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. มีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศภายใน สถานศึกษาเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมาก ที่มีความสามารถต่างกัน อีกประการหนึ่งคือการศึกษาได้ขยายตัวไปอย่างมากเมื่อไม่นานมานี้ ทำให้สิ่งเหล่านี้ต่างก็ต้องอาศัยความช่วยเหลือทั้งนั้น

2. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครู จะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงาน ในสถานการณ์จริง

3. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ และต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจ ระยะเวลาได้มากเพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงสามารถลดภาระของ ครูได้ในกรณีดังกล่าว

4. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์ การอภิปราย และการค้นพบการวิจัย มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการเจริญเติบโตดังกล่าวซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถให้บริการได้

5. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลัง ของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากรภายใน สถานศึกษา พัฒนาคูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงาน และความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดี ระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้ง ยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็น อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพราะบุคคลภายนอกไม่สามารถ ทำการนิเทศได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากจำนวนศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติ โดยความร่วมมือจากบุคลากร ในสถานศึกษา ตลอดจนจนสามารถช่วยให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างรวดเร็วตรงกับปัญหา และความต้องการอย่างแท้จริง

หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้
 กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การดำเนินงานการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอน กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครู และนักเรียน

ธีระศักดิ์ เกื้อยโรตง (2550 : 2) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ
3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
4. จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 12) กล่าวสรุปไว้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องเป็นไปอย่างมีระบบ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ และยังเป็นการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีความเป็นประชาธิปไตย ยืดหยุ่นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตรงตามความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน และสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย สร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และเชื่อในความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 12 - 13) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย 5 ขั้นตอน เรียกว่า PIDRE ดังนี้

1. การวางแผน (P-Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการ ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา และความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้ง การวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2. ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (I-Information) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ และความสามารถอย่างไรบ้าง ซึ่งจะต้องมี ขั้นตอน ในการดำเนินการอย่างไร และจะดำเนินการอย่างไรให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

ขั้นตอนนี้อาจเป็นทุกครั้ง สำหรับเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และเมื่อมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ

3. การดำเนินการนิเทศ (D-Doing) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ อันได้แก่ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร)

4. การสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (R-Reinforcing) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งอาจดำเนินไปขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานนั้นได้เสร็จสิ้นแล้วก็ได้

5. การประเมินผลการนิเทศ (E-Evaluating) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศจะทำการ ประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร โดยหากพบปัญหาหรืออุปสรรค ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผลสมควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้ง ในกรณีที่ผลงานยังไม่ถึงขั้นน่าพอใจ หรือได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานทั้งหมดแล้ว แต่ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องการ สมควรต้องวางแผนร่วมกันในการวิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนาหลังใช้วัฏกรรมด้านการเรียนรู้เข้ามานิเทศ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ธีระศักดิ์ เตื่อยไธสง (2550 : 15) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศจัดทำแผนการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ปฏิบัติตามแผน ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน สรุปรายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมิน กำหนดแนวทางที่จะใช้สำหรับการปรับปรุงพัฒนา

แฮร์ริส (Harris. 1985 : 53) แบ่งการนิเทศตามลักษณะที่เด่นของการนิเทศ ได้ 2 แบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบเน้นการให้คำแนะนำ (Tractive Supervision) รูปแบบนี้ผู้นิเทศจะทำการให้คำแนะนำแก่ผู้ได้รับการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

2. การนิเทศแบบเน้นความเป็นพลวัต (Dynamic Supervision) รูปแบบนี้ผู้นิเทศจะทำการจุดประกายทางด้านความคิดเพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติ ผู้ได้รับการนิเทศสามารถใช้ความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ที่ตนเองมีมาปรับปรุงการสอนตามความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

เทนเนอร์ ดี และ เทนเนอร์ แอล (Tanner D. and Tanner L. 1987 : 12) ได้แบ่งการนิเทศตามลักษณะของผู้นิเทศเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) การนิเทศแบบนี้เป็นแบบเก่าแก่ที่มีใช้มานาน ผู้นิเทศจะตรวจการทำงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบของหลักสูตรที่กำหนดไว้

2. การนิเทศแบบเน้นผลงาน (Supervision as Production) การนิเทศแบบนี้จะดูผลงานของสถานศึกษาว่าสามารถผลิตผู้เรียนออกสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด บางคนเรียกการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ เพราะมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ ตรวจสอบย้อนกลับ ได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

3. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบนี้จะเน้นที่ทำการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในลักษณะที่พิจารณาและแก้ไขตามความเหมาะสมของผู้ได้รับการนิเทศแต่ละแห่ง จึงคล้ายกับการรักษาอาการเจ็บป่วยของคนไข้ให้มีการฟื้นฟูสภาพได้ดีขึ้น แต่การนิเทศการศึกษาจะมุ่งให้ผู้ได้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม โดยผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศจะได้พบปะกันและรับคำแนะนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของการใช้งาน

4. การนิเทศแบบเน้นการพัฒนา (Developmental Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นที่การพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาของตนเองได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีกระบวนการและแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ และสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้น

กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 11) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้

1. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน
2. การปฐมนิเทศ
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ
4. การประชุมปฏิบัติการ
5. การอบรม
6. การสัมมนา
7. การระดมความคิด
8. การสาธิตการสอน
9. การศึกษาเอกสารวิชาการ
10. การสนทนาวิชาการ
11. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน
12. การศึกษาคูงาน
13. การสังเกตการณ์สอน
14. การวิจัยเชิงปฏิบัติ
15. การเขียนเอกสารหรือทดสอบทางวิชาการ
16. การจัดนิทรรศการ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 13) ได้นำเสนอ กิจกรรมการนิเทศที่สำคัญและใช้มาก 18 กิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมการบรรยาย เช่น การบรรยายเพื่อให้ความรู้ (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้น การถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ ใช้เพียงการพูดและการฟังเท่านั้น กิจกรรมการบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized Lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากยิ่งขึ้น การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel Presenting) เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวความคิด หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. กิจกรรมการนิเทศผ่านสื่อ เช่น การให้ดูภาพยนตร์หรือ โทรทัศน์ (Viewing Film and Television) เป็นการใช้เครื่องมือที่สื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วิทยุ โอบเทป เพื่อให้

ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น การฟังคำบรรยายจากเทป วิดยู และเครื่องบันทึกเสียง (Listening to Tape, Radio Recordings) กิจกรรมนี้เป็นการใช้เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอแนวคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังคนอื่น

3. กิจกรรมการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (Exhibiting Material and Equipments) เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการฝึกอบรมหรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาสื่อต่าง ๆ

4. กิจกรรมการสังเกตในชั้นเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากรแต่ละคน เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

5. กิจกรรมการสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการและวิธีการดำเนินการ

6. กิจกรรมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์ที่กำหนดจุดประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามต้องการ ซึ่งการสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused Interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะสถานศึกษาที่ผู้ตอบมีความสามารถตอบได้เท่านั้น และการสัมภาษณ์แบบไม่ชี้นำ (Non-directive Interview) เป็นการพูดคุยและอภิปรายหรือแสดงแนวความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วย ลักษณะของการสัมภาษณ์จะเกี่ยวกับปัญหาและความสนใจของผู้รับการสัมภาษณ์

7. กิจกรรมการอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็ก มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ

8. กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ใช้มากกิจกรรมหนึ่ง สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก เช่น การอ่านข้อความจากวารสาร มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น

9. กิจกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating) จะเป็นกิจกรรมที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน

10. กิจกรรมการระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอแนวความคิด วิธีการแก้ปัญหา หรือใช้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดโดยเสรี ไม่มีการวิเคราะห์ หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด

11. กิจกรรมการบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing) วิดีโอเทป เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพจะมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการ กิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์

12. การจัดทำเครื่องมือและแบบทดสอบ (Instrument and Testing) กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินต่าง ๆ

13. กิจกรรมการประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นกิจกรรมประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด

14. กิจกรรมการจัดทัศนศึกษา (Field Trip) กิจกรรมนี้เป็นการเดินทางไปสถานที่แห่งอื่นเพื่อศึกษาดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติ

15. กิจกรรมการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งไปเยี่ยมและคอยสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง

16. กิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) จะเป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ทำการกำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ร่วมทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเอง ไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น

17. กิจกรรมการเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด เช่น การเขียน โครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก ฯลฯ

18. กิจกรรมการปฏิบัติให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ (Guided Practice) เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติ ในขณะที่ปฏิบัติมีการคอยดูแลช่วยเหลือ มักใช้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุเป้าหมาย ซึ่งกิจกรรมมีความหลากหลายผู้นิเทศควรเลือกใช้กิจกรรมที่เหมาะสมกับสถานศึกษา เหมาะสมกับสภาพปัญหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีคุณภาพ

เทคนิคและแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสถานศึกษาอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 16) ได้กล่าวไว้ว่าในการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา มีเทคนิคในการนิเทศที่น่าสนใจ ดังนี้

1. เทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนการสอนแบบสอนแนะ (Coaching Techniques) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปด้วยกัน

1.1 หลักการสำคัญการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques)

1.1.1 การเรียนรู้วิธีการทำงาน/พัฒนางานจากผู้เชี่ยวชาญ

1.1.2 ลักษณะการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญ

แนะนำอย่างใกล้ชิด

- 1.1.3 ผู้เป็น Coach หรือผู้เชี่ยวชาญ มีความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะเป็นผู้แนะนำ
- 1.1.4 บรรยากาศของการ Coaching เป็นบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร
- 1.2 ขั้นตอนดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques)
- 1.2.1 ศึกษาข้อมูลของผู้ที่จะรับการแนะนำ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น ความชอบ อารมณ์จุดอ่อน จุดที่จะต้องปรับปรุง ข้อมูลต่าง ๆ ควรบันทึกไว้อย่างมีระบบที่เหมาะสม
- 1.2.2 นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ มีการชมเชย หรือ มีการสร้างบรรยากาศเพื่อการเชื่อมโยงไปสู่ขั้นตอนต่อไป
2. เทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ เป็นเทคนิคที่สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน เป็นลักษณะที่ครูได้ทำการปฏิบัติจริง
- 2.1 แนวคิดในการนิเทศแบบพาคิด พาทำ ดังนี้
- 2.1.1 ครูต้องมีประสบการณ์การเรียนรู้แบบเดียวกับที่ครูจะนำไปใช้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
- 2.1.2 ครูควรได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือให้สามารถสร้างทักษะการเรียนรู้ได้จากการสอนของตนเอง
- 2.1.3 ครูควรมีโอกาสที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและต่างพื้นที่ โดยการพาคิด พาทำจากผู้นิเทศ
- 2.2 หลักการสำคัญของเทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ
- 2.2.1 การที่พัฒนางานได้ดี ต้องมีเพื่อนคู่คิดที่เป็นกัลยาณมิตร
- 2.2.2 การคิดร่วมกัน/การทำงานร่วมกัน ช่วยทำให้การทำงานมีความสุข และประสบความสำเร็จ
- 2.2.3 การทำงานที่ยาก ถ้าหากมีเพื่อนที่มีความชำนาญ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน จะทำให้งานประสบความสำเร็จ
- 2.3 วัตถุประสงค์ของเทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ
- 2.3.1 เพื่อให้ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ ได้เกิดความตระหนักในความสำคัญ of ความเป็นกัลยาณมิตรต่อการทำงาน
- 2.3.2 เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้มีความตระหนักถึงความสำคัญ of การทำงานแบบพาคิด พาทำ
- 2.3.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย

2.4 ขั้นตอนสำคัญของเทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ

2.4.1 สะท้อนความคิดสำคัญของผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศเกี่ยวกับการนิเทศในปัจจุบัน โดยใช้กิจกรรมสืบประสบการณ์ สถานความคาดหวังของทั้งผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ ด้านการนิเทศที่ผ่านมา วิเคราะห์จุดเหมือนและจุดต่างของความรู้สึกและความคาดหวังในแต่ละฝ่าย

2.4.2 ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ลักษณะการนิเทศว่าการนิเทศที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศในเรื่องที่นิเทศแล้วมีความสุข หรือมีความทุกข์อย่างไร และประเมินความทุกข์สุขนั้น

2.4.3 ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศระดมความคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นิเทศที่ดีว่าควรมีลักษณะอย่างไร

2.4.4 ผู้นิเทศนำเสนอคุณสมบัติพื้นฐานของกัลยาณมิตร 7 ประการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานตามภูมิปัญญาไทย

2.4.5 สรุปรูปวิธีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรร่วมกัน

2.4.6 ผู้นิเทศเสนอแนะให้ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ว่า มีสิ่งใดที่อยากจะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น (โดยใช้คำถามกระตุ้น) เขียนลงบนกระดาษใหญ่

2.4.7 ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นของตน และเลือกสิ่งที่จะพัฒนาตนเอง เพียง 1-2 เรื่อง จัดทำเป็นโครงการของแต่ละคน (ผู้นิเทศเสนอแนวคิดในการทำโครงการ และให้ผู้รับการนิเทศจัดทำโครงการเอง)

2.4.8 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวางแผน กำหนดวิธีการ/ระยะเวลาการพัฒนา ร่วมกัน

2.4.9 ผู้นิเทศเตรียมการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาผู้รับการนิเทศเป็นระยะ ตามที่กำหนด โดยให้ผู้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติและกลับมาสะท้อนความคิดนำเสนอผลการทำงาน วิเคราะห์อุปสรรค/ปัญหาและวางแผนร่วมกัน แก้ปัญหาและดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนครบตามกระบวนการพัฒนาที่วางแผนไว้

2.4.10 ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อดูการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4.11 ผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศสรุปการดำเนินการร่วมกันเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขชิ้นชมผลงานร่วมกัน

2.4.12 ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศหาเวทีในการนำเสนอผลงานเพื่อเผยแพร่

3. เทคนิคการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีลักษณะเป็นเทคนิคการนิเทศการศึกษา เป็นรายบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ผู้นิเทศจะทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ ในขณะที่ดำเนินการนิเทศเรื่องนั้น ๆ ซึ่งผู้นิเทศอาจเป็นผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หรือเพื่อนครูด้วยกันก็ได้ แต่ส่วนใหญ่ มักจะใช้ในกรณีที่ครูนิเทศเพื่อนครูด้วยตนเอง ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องตกลงกันก่อนที่จะดำเนินการสอนว่าจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้รับการนิเทศในเรื่องใดบ้าง เช่น จะช่วยในการแบ่งกลุ่มผู้เรียน เป็นพี่เลี้ยงกลุ่มผู้เรียน ให้บริการสื่อ เป็นวิทยากรช่วยสอนซ่อมเสริม ตลอดจนการตรวจผลงานผู้เรียน เป็นต้น นอกจากนี้จะต้องตกลงกันว่าประเมินผลการนิเทศด้วยเครื่องมือและวิธีการใด

3.2 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการสอนร่วมกันตามที่ตกลงกันได้

3.3 ผู้นิเทศประเมินผลการนิเทศตามวิธีการและเครื่องมือที่ตกลงกันได้

3.4 ผู้นิเทศรายงานผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 20) ได้ให้แนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาใช้ปฏิบัติงานโดยการบูรณาการการปฏิบัติงาน ตามปกติที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอยู่แล้วมาจัดเป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบย้อนกลับ ในมิติต่าง ๆ โดยไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับสถานศึกษา และเพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น โดยอ้างอิงมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ระดับคุณภาพในการใช้และพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชา ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการหรือประชาคมอาเซียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ระดับคุณภาพในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระดับคุณภาพในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนรายวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 ระดับคุณภาพในการฝึกงาน

นอกจากนี้ยังได้นำบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ในฝ่ายวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยแผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานสื่อการเรียนการสอน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน แนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนนี้เป็นกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนักศึกษา

อาชีวศึกษาให้สูงขึ้น ส่งผลถึงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอีกด้วย ทั้งนี้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงแก้ไขแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการการนิเทศภายใน
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา จากผลการเรียนรายวิชา, ผลการสอบ V-net, และความต้องการของครูและนักเรียน เป็นต้น

3. ระบุสภาพปัญหาโดยจำแนกตามครูผู้สอน รายวิชา และแผนกวิชา
4. หาสาเหตุของปัญหาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษามาตรฐานที่ 2 ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้
5. วิเคราะห์สรุปสาเหตุ / ความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดทางเลือกและวางแผน

1. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ
 2. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ
 3. จัดทำโครงการนิเทศโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ / ขั้นตอน
- ดำเนินการ และจัดทำปฏิทินการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
2. จัดประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
3. ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามโครงการการนิเทศของสถานศึกษา
4. บันทึกการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 ติดตามประเมินผลการนิเทศ

1. แต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการติดตามและประเมินผล ฯ
2. ประชุมคณะกรรมการฯ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล ฯ
3. จัดทำปฏิทินการทำงาน
4. จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล ฯ
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน / โครงการ

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศ
2. รวบรวมข้อมูลตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 – 4
3. วิเคราะห์และประมวลผล
4. จัดทำรายงานผล และเผยแพร่ผลการนิเทศ

จากขั้นตอนของแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา อาชีวศึกษาดังกล่าว หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 21) จึงได้เสนอกรอบแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาดังภาพประกอบ 2

กรอบแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า เทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ตามที่หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้แนะนำไว้มีอยู่ 3 แนวทาง ได้แก่ 1. เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ 2. เทคนิคการนิเทศแบบพาคิดพาทำ 3. เทคนิคการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 2 กำหนดทางเลือกและวางแผน ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 ติดตามประเมินผลการนิเทศ ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้ โดยสถานศึกษาจะต้องปรับปรุงแก้ไขแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในสถานศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 19) ในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ดังนี้

1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา
2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
3. มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน
4. มีระบบการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู
5. มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการบริหารจัดการ ดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
2. บริหารและการจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. สร้างขวัญและกำลังใจ
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น
5. สนับสนุนด้านงบประมาณ และอำนวยความสะดวกในทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
7. ประสานกับกลุ่มนิเทศ เพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในสถานศึกษามีอยู่หลายประการ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ ระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ดี และบทบาทในการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำ สามารถส่งผลให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพ มีคุณลักษณะ

ของความเป็นครู มีความรู้ เข้าใจในการใช้หลักสูตร เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีการประเมิน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

การพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Model ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2533 : 19) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่างๆ โดยที่ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ การนำเสนอรูปแบบกระทำได้หลายลักษณะ เช่น สมการ Flow chart แผนภูมิธรรมดา

อุทุมพร จามรมาน (2541 : 22) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร โดยที่ตัวแปรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์ และเชิงเหตุและผล

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2544 : 27) ได้กล่าวว่า รูปแบบ คือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีการถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะที่เดียวกันก็สามารถที่จะนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

อุทัย บุญประเสริฐ (2546 : 36) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะ และเป็นตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมหรือลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง

ทิตินา เขมมณี (2552 : 220) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการแสวงหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง แผนภาพ หรือไดอะแกรม เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553 : 14) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

รัตนะ บัวสนธิ์ (2556 : 124) ได้กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบสามารถจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนกับของจริง ซึ่งรูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า โมเดล ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น
2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ที่โดยทั่วไป เรียกว่า Mathematical Model
3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางครั้งถูกเรียกว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎี หรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

เบอร์โดและฮาร์ดแมน (Bardo and Hartman. 1982 : 70) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอย่างไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้น ๆ ว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างทางความคิดที่พัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษา แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ และนำเสนอออกมาในลักษณะต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เข้าใจในปรากฏการณ์ได้ชัดเจนและง่ายขึ้น อีกทั้งยังสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้อย่างหลากหลาย ขึ้นอยู่กับการนำรูปแบบไปใช้ในด้านใด ดังนี้

สมิธ และคณะ (Smith and et al. 1980 : 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายกับปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) หมายถึง การใช้ข้อความปกติในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertalanffy (1968 : 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบ กล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือเรียกว่า รูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

คีฟ (Keeves. 1988 : 561 - 565) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (Analogue Models) คือ รูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบจำลอง มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมาอุปมัยกับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้น โดยใช้หลักการเปรียบเทียบ โครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมียอดประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง อาทิเช่น รูปแบบจำนวนนักเรียน ในโรงเรียนสร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับได้กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับได้กับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพื้นที่เกณฑ์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับได้กับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) คือ รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความ

ในการอธิบาย เพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษาเป็นจำนวนมาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น

3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผนหรือโครงการ (Schematic Models)

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือ รูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันจะมีแนวโน้มการนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือ รูปแบบที่มีโครงสร้างเป็น สมการเชิงเส้นประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดสอบสมมติฐานผลของรูปแบบ ซึ่งรูปแบบเชิงเหตุผลนี้ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นจึงมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

5.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว ไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

สไตเนอร์ (Steiner, 1988 : 148) ได้มีการจำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) ซึ่งเป็นรูปแบบสร้างเหมือนจริง แต่มีการย่อส่วน เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อ

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้น โดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติเพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นเหมือนของจริง มีโครงสร้างทางกายภาพเป็นรูปธรรม และรูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน และอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของแผนภูมิ สมการเชิงเส้นหรือเป็นฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ที่สร้างขึ้น เพื่อนำมาใช้อธิบายสถานการณ์หรือศาสตร์ต่าง ๆ เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่ง

การพัฒนารูปแบบ

มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

การพัฒนารูปแบบซึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2533 : 13) ได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือการพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ จากนั้นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบ และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548 : 17 - 18) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ การจะนำไปสู่สถานการณ์ที่ดีในการศึกษาวิจัย

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548 : 92 - 93) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงวุฒิแบบเลือกตอบ ให้ผู้ทรงวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการเลือกรูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

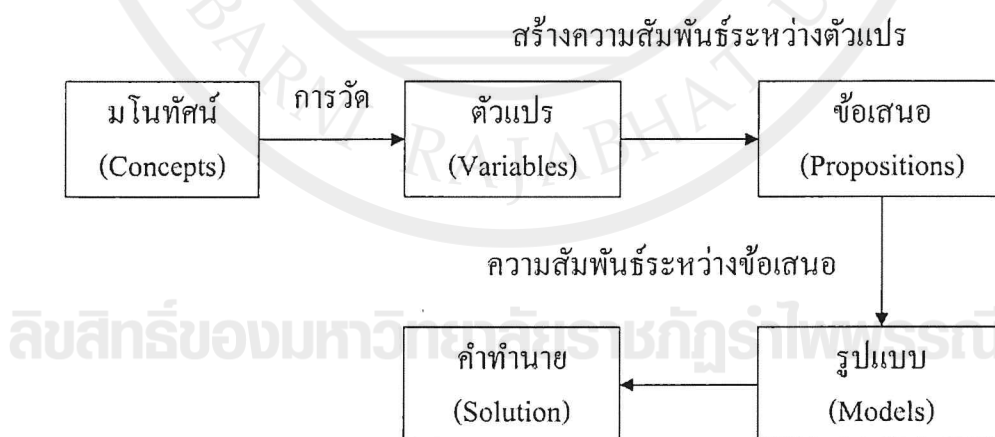
ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2554 : 21) ได้สรุปสาระสำคัญของการพัฒนารูปแบบว่า รูปแบบควรจะต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น เมื่อได้พัฒนารูปแบบแล้วก่อนจะมีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายต้องทำการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพเชิงการใช้ในสภาพการณ์จริง และนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ

วิลเลอร์ (Willer. 1986 : 83) กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบว่ามีขั้นตอนของการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบและการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

คีฟ (Keeves. 1997 : 560) กล่าวถึง การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้อธิบายปรากฏการณ์และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการดำเนินงานการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยปัจจัยหรือวิธีการที่จะทำให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

1. การสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนารูปแบบ

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเทคนิควิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของมนุษย์ รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้น ๆ คำตอบ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะเป็นคำตอบในเชิงเหตุผล แรงจูงใจ ตลอดจนการตัดสินใจของบุคคล และรวมถึงทัศนคติต่อปรากฏการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เราสนใจศึกษา การสนทนากลุ่มมีบรรยากาศ การนั่งจับเข่าคุยกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมสนทนากับผู้วิจัยและระหว่างผู้ร่วม สนทนาด้วยกันเอง ทุกคนมีอิสระในการอภิปรายประเด็นปัญหาต่าง ๆ อย่างเต็มที่ ตามที่ตนเอง เคยมีประสบการณ์ ถ่ายทอดให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน โดยในการรวบรวมข้อมูลวิธีนี้ผู้วิจัยต้องนัดหมายให้สมาชิกมารวมกัน ณ ที่ใดที่หนึ่ง สมาชิกที่เข้าร่วมสนทนาต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ และเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจทำการ ศึกษา และมีภูมิหลังที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด (Homogeneous) การสนทนากลุ่มจะถูกดำเนินการและควบคุม ด้วยบุคคลที่เรียกว่า ผู้นำการสนทนา (Moderator) ซึ่งนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการ สนทนา กลุ่ม เพราะจะเป็นผู้นำการสนทนาให้ดำเนินไปตามทิศทางของงานวิจัย จะต้องเป็นบุคคลที่ช่างพูด ช่างคุยและเข้ากับบุคคลได้ทุกระดับและต้องเป็นบุคคลที่มีไหวพริบดี สามารถยกประเด็นที่เกิดจากการ สนทนากันมาตั้งเป็นคำถามซักถามกันต่อไปได้อีก จะทำให้ได้รายละเอียดในทางลึกมากยิ่งขึ้น การสนทนากลุ่มนิยมใช้มากในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ความสำคัญของการสนทนากลุ่ม

1. เทคนิคการสนทนากลุ่ม ช่วยให้ประหยัดเวลาในการสัมภาษณ์รายบุคคล ภายในกลุ่ม มีโอกาสได้พูดคุยสนทนาซักถาม ถกประเด็นต่าง ๆ ได้ชัดเจน ได้เรียนรู้แง่มุมของคนภายในกลุ่ม ด้วยกัน เกิดสภาวะความรู้สึกร่วมรับรู้ รับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสภาพการณ์นี้จะไม่เกิดในการสัมภาษณ์ เป็นรายบุคคล และการสนทนากลุ่มยังสามารถช่วยให้การพูดคุยจัดทำได้ง่าย

2. คุณภาพของข้อมูลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของกลุ่มว่ามีความเป็นกันเอง อยากพูดจากัน อยากร่วมแสดงความคิดเห็น และไม่มีผู้ใดผูกขาดการพูด หรือมีท่าทางใช้อำนาจเหนือความคิดผู้ใด และสิ่งสำคัญที่สุดคือความสามารถและประสบการณ์ของผู้นำการสนทนาว่าจะสามารถจัดการกลุ่ม ให้เกิดการพูดคุยได้อย่างราบรื่น สนุกสนาน ทุกคนกระตือรือร้น เวลาผ่านไปอย่างไม่น่าเบื่อหน่าย รวมทั้งได้นื้อหาข้อมูลครบถ้วนตามหัวข้อที่ต้องการ

3. มีความคล่องตัวในการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในบางครั้งอาจมีแนวความคิดใหม่เกิดขึ้นในกลุ่ม สร้างโอกาสในการพัฒนาแนวความคิดใหม่ที่มีศักยภาพ

4. การที่มีผู้นิยมใช้การสนทนากลุ่มกันอย่างแพร่หลายนั้น เพราะเชื่อว่าเสียค่าใช้จ่ายน้อย นอกจากนี้ยังมีความรวดเร็วในการรายงานผล ทั้งนี้ถ้าหากผู้วิจัยไม่ต้องการบันทึกที่ถอดมาจากเทปก็จะทราบผลคร่าว ๆ ของการวิจัยนั้นภายในเวลาเพียง 2-3 วันเท่านั้น (วาริ เกิดคำ. 2542 : 173)

ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม แบ่งได้เป็นขั้นตอนใหญ่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการสนทนากลุ่ม

1.1 สิ่งแรกที่ต้องทำเรื่องการสนทนากลุ่ม คือ การกำหนดเรื่องที่จะศึกษา การกำหนดหัวข้อเรื่องนี้ อาจจะมีเกิดมาจากแนวคิด ทฤษฎี หรือเรื่องที่ศึกษานั้นเอง

1.2 กำหนดตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นแนวทางในการดำเนินการสนทนา ซึ่งการกำหนดตัวแปรนั้นสามารถจำแนกแยกแยะมาได้ จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย วัตถุประสงค์ต้องการทราบอะไรก็กำหนดตัวแปรออกมาแล้วจึงสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ

1.3 เขียนแนวคำถาม โดยแนวคำถามทุกข้อจะต้องประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ แล้วจึงนำมาสร้างเป็นประเด็นคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยชัดเจนที่สุด นั่นคือการนำวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละข้อไปจำแนกเป็นตัวแปร แล้วจึงสร้างเป็นคำถามย่อย ๆ โดยมีหลักเกณฑ์ว่าแต่ละคำถามต้องตั้งสมมติฐานง่าย ๆ ไว้ในตัวเอง มีการเขียนคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อที่จะให้ได้คำตอบออกมาในเชิงเป็นเหตุเป็นผล การเรียบเรียงคำถามควรเริ่มจากคำถามง่ายๆ เพื่อการเข้าใจ และสร้างบรรยากาศที่คุ้นเคยกันระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา สำหรับคำถามหลักนั้นควรอยู่ในช่วงกลางของการสนทนา เพราะเมื่อสมาชิกกลุ่มคุ้นเคยบรรยากาศดีแล้ว ก็สนทนากันในประเด็นที่สำคัญ เพื่อได้คำตอบมากขึ้น กล่าวคือสมาชิกในกลุ่มสนทนาจะแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะคุ้นเคยกับการพูดคุยกันบ้างแล้ว กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็นมากขึ้น และเมื่อซักถามประเด็นสำคัญแล้วในตอนท้ายของการสนทนาจึงจะเป็นคำถามเบา ๆ ง่าย ๆ อีกครั้งหนึ่งเพื่อผ่อนคลายบรรยากาศในการสนทนา

1.4 คัดเลือกบุคลากร บุคลากรในการสนทนากลุ่มจะประกอบด้วยผู้นำการสนทนา สมาชิกสนทนากลุ่ม และผู้จดบันทึกการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์หรือไม่ จึงต้องพิถีพิถันในการเลือกเป็นพิเศษดังนี้

1.4.1 คัดเลือกผู้นำการสนทนา (Moderator) โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกว่าผู้นำการสนทนา หากไม่ใช่ผู้วิจัยเอง จะต้องเป็นผู้ที่รู้เบื้องหลังความต้องการและวัตถุประสงค์

ของโครงการวิจัยเป็นอย่างดี รู้จักทฤษฎี และรู้วิธีการควบคุมปัญหา ควบคุมการสนทนาแบบกลุ่มเป็นอย่างดี ผู้นำการสนทนาจะต้องชักจูงให้สมาชิกกลุ่มอธิบายความรู้สึกในประเด็นที่ซักถามนั้นออกมาให้ได้ว่ามีความเห็นหรือทัศนคติอย่างไร ผู้นำการสนทนาต้องรู้จักนำทฤษฎีหรือความสนใจมาตั้งเป็นสมมติฐานตลอดเวลา และทดลองสมมติฐานเหล่านั้นก่อนล่วงหน้า โดยการถามถึงปัญหาที่จะนำไปสู่การสนทนาที่ชัดเจน ซึ่งสมมติฐานนี้เป็นสมมติฐานย่อยแตกต่างจากสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ในตอนแรก ควบคู่ไปกับจุดประสงค์ของการวิจัย ในการนั่งสนทนากันนี้ ผู้นำการสนทนาจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับประกอบการสนทนาด้วย โดยหาความสัมพันธ์ของข้อมูลนั้นกับข้อมูลอื่น ๆ ที่ได้รับมาก่อน ผู้นำการสนทนาที่ดีจะต้องมีความชำนาญในการตั้งสมมติฐานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นในวงสนทนา การตั้งสมมติฐานย่อย ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้ผู้นำการสนทนาสามารถสร้างคำถามได้อย่างเหมาะสม และตรงกับวัตถุประสงค์ ช่วยให้ผู้นำการสนทนาถามตรงตามแนวทางที่ต้องการ

1.4.2 คัดเลือกสมาชิกสนทนากลุ่ม การคัดเลือกสมาชิกเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการสนทนากลุ่ม เพราะหากไม่ได้บุคคลตรงตามเป้าหมาย เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ผลการสนทนาจึงจะไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือหากได้บุคคลประเภทที่พูดนอกเรื่องก็จะทำให้การสนทนากลุ่มล้มเหลวกลางคัน หรือถ้าได้บุคคลที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือพูดนอกประเด็นก็จะส่งผลให้คุณภาพของข้อมูลค่อยลงไป ควรคำนึงถึงหลักการจัดการสนทนากลุ่มซึ่งสมาชิกกลุ่มไม่ใช่ว่าจะเป็นที่ใครก็ได้ เพราะแม้ว่าการวิจัยเชิงคุณภาพไม่เน้นการเป็นตัวแทน แต่การวิจัยลักษณะนี้เน้นถึงการที่สมาชิกกลุ่ม เป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมายที่จะสามารถพูดคุยได้ตอบในรูปแบบของกลุ่มการสนทนา ที่จะแสดงทัศนะและค่านิยมของสังคม ตลอดจนสะท้อนถึงประสบการณ์รอบตัวได้ดี และควรหลีกเลี่ยงบุคคลที่ไม่เหมาะสมในการเข้ากลุ่ม เช่น คนที่เป็นผู้บังคับบัญชา คนที่ขี้อายเกินไป คนที่พูดเก่งจนคุมการสนทนาเพียงคนเดียว คนที่ฟังไม่ค่อยได้ยิน คนที่มีปัญหาทางจิตใจ เป็นต้น ซึ่งลักษณะที่ไม่เหมาะสมเหล่านี้ อาจทำให้ข้อมูลที่ได้บิดเบือนหรือทำให้ผู้วิจัยไม่ได้ข้อมูลในเรื่องสำคัญที่ต้องการ เช่น ถ้ามีนายจ้างอยู่ในกลุ่มเดียวกับลูกจ้าง ก็อาจทำให้ลูกจ้างไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แท้จริงเพราะกลัวว่านายจ้างอาจจะเลิกจ้าง เป็นต้น

1.4.3 เตรียมผู้จัดบันทึกคำสนทนา ผู้จัดบันทึกคำสนทนาเป็นผู้ที่คอยจดบันทึกคำสนทนาจะทำหน้าที่จดทุกคำพูดที่สามารถจดได้ ตลอดจนบันทึกอาการกิริยาท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มด้วย เพราะแนวค้ำทำทางสามารถแสดงถึงคำตอบได้ ข้อบันทึกของผู้จัดบันทึกนี้สามารถอ่านสรุปเป็นข้อสรุปของการสนทนากลุ่มในแต่ละครั้งได้ และสามารถนำไปประกอบการถอดเทปข้อมูลเพื่อทำให้ทราบความเสี่ยงที่ตอบคำถามนั้นเป็นเสี่ยงใครบ้าง นอกจากนี้ผู้จัดบันทึกคำสนทนายังมีหน้าที่คอยเตือนหรือบอกผู้นำการสนทนาในกรณีที่ผู้นำการสนทนาลืมถามคำถามหรือ

ข้ามคำถาม และสิ่งสำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือผู้จัดบันทึกคำถาม เมื่อเริ่มการสนทนาจะต้องเขียนผังการนั่งสนทนากลุ่มให้ผู้นำการสนทนาด้วยเพราะจะช่วยให้ผู้นำการสนทนาทราบว่าในกลุ่มมีใครบ้าง ชื่ออะไร และอีกหนึ่งแผ่นเขียนไว้ให้ตนเองเพื่อให้ทราบว่าใครนั่งตรงไหน ซึ่งจะช่วยให้จัดบันทึกง่ายขึ้น

1.5 เตรียมอุปกรณ์สำหรับการรวบรวมข้อมูลการจัดสนทนากลุ่ม คือ เทปบันทึกเสียง เพราะตลอดการดำเนินการสนทนากลุ่มจะมีการถกประเด็นปัญหา การโต้แย้ง เป็นกระแสความคิดโต้ตอบกันตลอดเวลาหลายเสียงหลายความเห็น ดังนั้นจึงต้องบันทึกเสียงเอาไว้ เพราะคำตอบที่เป็นการถกประเด็นกันด้วยเหตุผลเป็นหัวใจสำคัญของการสนทนากลุ่ม สามารถเก็บเหตุผลรายละเอียดและข้อคำตอบได้ละเอียดที่สุด คำตอบที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหานั้นมาก มีการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นั่นคือจุดละเอียดที่สุดของการวิเคราะห์ข้อมูลนั่นเอง และการตีความต้องพิจารณาละเอียดลงไปถึงเหตุผลที่ถกโต้แย้งหรือเสนอคำตอบความเห็นนี้ด้วย ช่วยให้วิเคราะห์ข้อมูลได้คำตอบที่ดีที่สุดและละเอียดที่สุด นอกจากเทปบันทึกข้อมูลแล้วยังต้องมีสมุดจัดบันทึกข้อมูลด้วย สำหรับผู้จัดบันทึกคำถาม นอกจากนี้ผู้วิจัยควรเตรียมอุปกรณ์ที่ช่วยเสริมการสนทนากลุ่มให้ดูเป็นธรรมชาติ ได้แก่ น้ำดื่ม ขนมขบเคี้ยวเล็ก ๆ น้อย ๆ หรืออาจเป็นรูปภาพ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจเรื่องหรือประเด็นที่เราสนใจจะถามมากยิ่งขึ้น

1.6 จัดเตรียมสถานที่ที่จะจัดสนทนากลุ่ม ควรมีการกำหนดให้แน่นอน ทำการศึกษาว่าที่ไหนควรจัด เพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกกลุ่มที่สุด มีความเงียบ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงรบกวน แดดไม่ร้อน และผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทุกคนรู้จักดี

1.7 จัดเตรียมของที่ระลึกให้แก่สมาชิกกลุ่มที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาร่วมสนทนา ซึ่งมีใช้เป็นค่าจ้าง แต่มอบไว้ให้รำลึกถึงกันว่าเคยมานั่งถกประเด็นปัญหาด้วยกัน

1.8 กำหนดระยะเวลาของการดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ผู้นำการอภิปรายควรจะใช้เวลาในการสนทนาไม่เกิน 2 ชั่วโมง 15 นาที นับแต่เริ่มคำถามแรก ถ้าหากช้าหรือนานกว่านี้สมาชิกกลุ่มจะล้า คำตอบที่จะได้ในตอนท้ายอาจเป็นคำตอบที่ผู้ตอบจะตอบมา เพื่อให้เสร็จสิ้นการสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นน้อยลง

2. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

เมื่อสมาชิกกลุ่มมาพร้อมกันแล้วก็เริ่มดำเนินการสนทนา โดยผู้ดำเนินการสนทนาในที่นี้คือ ผู้นำการสนทนา แนะนำตนเองและทีมงาน อันประกอบด้วย ผู้นำการสนทนา ผู้จัดบันทึก และผู้บริการทั่วไป บางครั้งหากมีผู้สังเกตการณ์ (Observer) ก็แนะนำด้วย แล้วจึงอธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการมาสนทนา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และบอกว่าจะมีการบันทึกเทปคำถามตลอดการถกประเด็นปัญหา และมีผู้คอยจัดบันทึกคำถามด้วย จากนั้นจึงเริ่มถามนำด้วยคำถามอุ่นเครื่อง

สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองสร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นในการสนทนา หลังจากพิจารณาว่ากลุ่มคุ้นเคยกันดีแล้ว ก็เริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ ชักใช้ไล่เรียงคำถาม โดยการทิ้งช่วงให้มีการถกประเด็นและโต้แย้งกันให้พอสมควร พยายามสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาด้วยตัวเอง ควบคุมสถานการณ์ไม่ให้หลุดนัย ควรพยายามอย่าซักถามคนใดคนหนึ่งจนเกินไป คำถามที่ถามไม่ใช่ถามคนเดียว แต่เป็นการสร้างประเด็นปัญหาถามทั้งกลุ่ม ให้กลุ่มถกประเด็นแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ถ้าไม่จำเป็นอย่าซักถามรายคน ผู้นำการสนทนาจะต้องเป็นผู้ที่ช่างคุยช่างซัก เป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ในการพูดคุย มีการเว้นจังหวะการถามที่ดี ถามซ้ำ ๆ ละเอียดและต้องมีการพูดแทรกตลอดจะช่วยทำให้บรรยากาศการสนทนากลุ่มสนุกไม่น่าเบื่อ การนั่งแบบวงกลมเป็นธรรมชาติ วงสนทนาจะมีลักษณะเป็นกันเอง แต่การนั่งเก้าอี้มีโต๊ะตรงกลางจะให้ลักษณะของความรู้สึกว่าเป็นทางการ บรรยากาศในการสนทนา ถ้าผู้เข้าสนทนากลุ่มไม่คุ้นเคยกันมาก่อน จะทำให้ไม่เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากนัก

3. ขั้นสรุปผลการสนทนากลุ่ม

ข้อมูลของการสนทนาจะถูกบันทึกไว้ในเทปบันทึกเสียงและในแบบจดบันทึกคำสนทนาของผู้ร่วมสนทนาที่อยู่ในเทปจะถูกถอดออกมาเป็นคำสนทนา โดยละเอียดทุกคำพูดทุกบททุกตอน เหตุผลที่ต้องถอดละเอียดทุกคำพูดเพราะถือว่าจุดประเด็นสำคัญของคำตอบในการวิเคราะห์อยู่ที่บทของการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันของสมาชิกภายในกลุ่ม การถอดละเอียดทุกคำพูดจะช่วยให้อ่านแล้วได้เข้าใจและสามารถมองภาพของการสนทนากลุ่มนั้น ๆ ได้ว่ามีบรรยากาศเป็นอย่างไร การมีส่วนร่วมในการถกประเด็นปัญหาของสมาชิกกลุ่มเป็นอย่างไรมีการโต้แย้งกันดีหรือไม่ ดังนี้ เป็นต้น บางโครงการวิจัยจะถอดเทปเพียงบางส่วน อาจถอดเพียง 80% 50% หรือ 30% ตามที่ผู้ศึกษาต้องการความละเอียดของข้อมูลมากน้อยแค่ไหน

การถอดเทปข้อมูล หากถอดละเอียดทุกคำพูดก็จะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เพราะง่ายต่อการอ่านและสรุปคำตอบ นอกจากนี้คำตอบที่ได้ถอดออกมาเป็นบทสนทนากลุ่มนั้น นอกจากใช้วิเคราะห์ในเรื่องที่สนใจศึกษาแล้ว ยังสามารถหยิบยกมาวิเคราะห์เรื่องอื่น ๆ ได้อีกด้วย เพราะในวงสนทนาในแต่ละครั้ง ไม่ใช่ถกกันเพียงประเด็นเดียว แต่จะมีประเด็นอื่น ๆ ติดพันมาด้วย ดังนั้นจึงสามารถนำมาวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์แบบข้อมูลทุติยภูมิต่อไปได้อีก นั่นคือจัดสนทนากลุ่มเพียงหนึ่งเรื่อง สามารถวิเคราะห์ได้หลายเรื่อง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยจะอ่านจากบทสนทนาที่ถอดเทปออกมา แล้วจึงนำคำตอบที่ละเอียดที่สุดและให้เหตุผลดีที่สุดลงในกระดาษจดข้อมูลซึ่งจัดทำไว้ แล้วเขียนเรียงคำตอบไว้ในเครื่องหมายคำพูด ว่าเป็นคำพูดของใคร กลุ่มไหน จัดเมื่อไหร่ เรียงเอาไว้ในคำถามเรื่องอะไร ทำให้เป็นระบบเดียวกัน แล้วจึงวิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์หลายคน และหากมี

ความคิดเห็นไม่ตรงกันหรือแปลผลไม่ตรงกัน ก็จะกลับไปฟังรายละเอียดจากเทปใหม่ เพื่อให้เกิดความกระจ่างขึ้น สาเหตุที่มีการถกประเด็นปัญหาในคำตอบของสมาชิกกลุ่ม จะเป็นการช่วยไม่ให้ผู้วิจัยลำเอียงในการตีความคำตอบ โดยแต่ละคำตอบจะมีเหตุผลห้อยท้ายมาเสมอ ดังนั้นจึงสามารถนำคำตอบในเรื่องเดียวกัน มาตรวจสอบความชัดเจนของเหตุผลกันได้ (Cross check) ซึ่งจะช่วยขจัดความลำเอียงของผู้วิจัยได้

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งการรวบรวมข้อมูลวิธีนี้ ผู้วิจัยต้องนัดหมายผู้ให้ข้อมูลมาประชุมร่วมกันที่ใดที่หนึ่ง เพื่อซักถามข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการ ผู้ให้ข้อมูลที่มาร่วมนี้ต้องเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือมีบทบาทในเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการทราบ การซักถามข้อมูลจะเป็นลักษณะของการสนทนา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลหลักได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ภายใต้การควบคุมการสนทนาของผู้นำการสนทนา (Moderator) ในการซักถามนั้นผู้นำการสนทนาจะต้องไม่ป้อนคำถามนำ หรือแสดงท่าทีชี้แนะให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นไปในทางใดทางหนึ่ง ผู้นำการสนทนาต้องเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้าเป็นจำนวนมาก ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ เพราะเป็นความคิดเห็นและความรู้สึก (วาริ เกิดคำ. 2542 : 173 - 185)

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างรูปแบบและดำเนินการตรวจสอบรูปแบบ การดำเนินงานการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยวิธีการและปัจจัยที่จะทำให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการสนทนากลุ่มเป็นเทคนิควิธี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการพัฒนา รูปแบบคำตอบที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะเป็นคำตอบในเชิงเหตุผล แรงจูงใจ ตลอดจนการตัดสินใจของบุคคล รวมถึงทัศนคติต่อปรากฏการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่สนใจศึกษา มีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามประสบการณ์ที่มีอยู่ การสนทนากลุ่มนิยมใช้มากในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ผู้นำการสนทนามีส่วนสำคัญที่จะช่วยดำเนินการสนทนากลุ่ม ให้ได้ผลสรุปที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การประเมินรูปแบบ

การประเมินรูปแบบ มีนักวิชาการได้ศึกษาและนำเสนอไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541 : 23) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายสำคัญของการสร้างรูปแบบ เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการตรวจสอบรูปแบบนั้น อาจจะใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ ซึ่งอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ

ส่วนการตรวจสอบ โมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบ ควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบตามมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้จะสามารถ ประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites) หรืออ้างอิงจาก กลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ ใหม่ หรือการปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบเดิม

ไอสเนอร์ (Eisner. 1976 : 96 - 104) ได้เสนอแนวคิดของการประเมินรูปแบบ โดยใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิ (The Connoisseurship Model) ในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัย ในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิด การประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็น ที่จะนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพัฒนาเข้าด้วยกัน ตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ซึ่งมีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้นิพนธ์ เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วย เครื่องวัดใด ๆ ได้ ต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้ ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัย ผู้รู้ในเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพัฒนา ต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การจะคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือของวิชาชีพนั้น เป็นสำคัญ

คีฟ (Keeves. 1997 : 379 - 380) ได้กล่าวถึง การประเมินรูปแบบจากการสังเคราะห์ได้นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริง หรือ ข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบมีหลายวิธี เช่น วิธีตรวจสอบเชิงปริมาณ เชิงคุณลักษณะ ผลของการตรวจสอบนำไปสู่การปฏิเสธ หรือยอมรับรูปแบบ รวมไปถึงการนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ หรือการปรับปรุงหรือการพัฒนารูปแบบเดิมและสร้างเป็นทฤษฎีใหม่ต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบมีวัตถุประสงค์ เพื่อหาคุณภาพของรูปแบบใน 4 ด้าน ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบ ในการนำไป ปฏิบัติจริง หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งมีหลายวิธี ผลของการประเมินรูปแบบนำไปสู่การปฏิเสธ หรือยอมรับรูปแบบ อันจะส่งผลถึงการสร้างรูปแบบใหม่ หรือการปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบเดิม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

มัวร์ (Moore. 2000 : 1698 - A) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลาง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผล การศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่ง เชื่อว่าจะช่วยทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่าการประเมินเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าเท่ากับการประเมินผล นอกจากนี้ผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงระหว่างปีและปลายปีการศึกษา

เมดิสัน (Madison. 2002 : 832 - A) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของผู้นิเทศในโรงเรียน ประถมศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ ได้แก่ บรรยากาศทางโรงเรียนความพอใจในงาน ที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในหน้าที่ของครูที่สัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำและระดับการใช้อำนาจ ของผู้นิเทศ การเก็บข้อมูลในแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูที่มีความพึงพอใจในหน้าที่การ งานหรือพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ 2) ผู้ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้นิเทศที่มีการใช้ อำนาจหน้าที่ตามระเบียบหรือตามสายบังคับบัญชา 3) ผู้นิเทศมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน มากกว่าการทำงานร่วมกับบุคลากร ในระดับผู้บริหารเดียวกัน 4) ครูระบุว่าผู้นิเทศที่ใช้อำนาจตาม ระเบียบและมีการเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีภาวะผู้นำกลุ่ม และ 5) ครู ระบุว่าผู้นิเทศที่มีลักษณะทำงานตามอำนาจและหน้าที่ มีส่วนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มร่วมกัน มีความไว้วางใจ และความสามัคคีเกิดขึ้น

คลาก (Clark. 2004 : 4367 - A) พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาความสัมพันธ์ ในการทำงาน รวมไปถึงการทำงานต่อเนื่องของข้อมูลในด้านการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำว่าการนิเทศเป็นการแบ่งแยกเนื้อหาออกจากการประชุมกลุ่ม

การนิเทศทำให้เกิดการตื่นตัว กระตุ้น การแบ่งหลักการ ทำให้การนิเทศคือ ความจริงทำให้ผู้เข้าร่วมนิเทศเกิดความร่วมมือ การนิเทศแบบเผชิญหน้าจะเกิดผลดีกว่าการนิเทศทางไกลทั้งนี้การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้เกิดประโยชน์ในด้านการเชื่อมโยงของระยะทางที่ห่างไกลได้

วอลตัน (Walton. 2008 : 211 - 217) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ช่วยครูใหญ่ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาพิเศษ จำนวน 219 คน โดยใช้แบบสำรวจซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารองค์กร การจัดการความร่วมมือ การสอน การประเมิน โครงการ และการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ และมีความรู้สึกว่าเขาเองต้องเตรียมตัวในการรับผิดชอบงานนี้ เชื่อว่างานนี้มีความสำคัญ ความรู้และทักษะมีส่วนสำคัญในการเข้าร่วมประชุมสัมมนา และยังมีปฏิสัมพันธ์กับครูที่ทำหน้าที่สอนการศึกษาพิเศษ

งานวิจัยในประเทศ

ศิวากร นันโท (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายใน โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดลาดระโงง โรงเรียนวัดศรีภวังค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน และประเมินผลรูปแบบการนิเทศภายใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดลาดระโงง โดยใช้ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ รวม 15 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายใน โรงเรียนขนาดเล็กตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ได้รูปแบบการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศภายใน ได้แก่ กำหนดโครงสร้างการนิเทศภายใน กำหนดบทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน 2) วางแผนการนิเทศภายใน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา การกำหนดกิจกรรมการวางแผนการนิเทศภายใน โรงเรียน การจัดทำโครงการนิเทศภายใน 3) ปฏิบัติการนิเทศภายใน ได้แก่ การเตรียมการก่อนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายใน การควบคุมการปฏิบัติการนิเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ 4) ประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียน ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายใน และการสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง ซึ่งผลของการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า สามารถปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงของโรงเรียนขนาดเล็ก และผล

การประเมินรูปแบบการนิเทศภายใน พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก

สายใจ ประยูรสุข (2551 : 94 - 99) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อทำการศึกษา ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล ด้านพัฒนาบุคลากรทางการสอน ในภาพรวม มีความต้องการการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดประเมินผล และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

สายวรุฬ สมพงษ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในวิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีความมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยการพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการตามกรอบวงจรการพัฒนาระบบ (Systems Development Life Cycle : SDLC) กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาระบบการวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การนำระบบไปใช้ การดูแลรักษา และการตรวจสอบระบบ การศึกษาใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการ 2 วงรอบ ซึ่งแต่ละวงรอบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีจำนวน 11 คน ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและให้ข้อมูลจำนวน 9 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 2 คน ประกอบด้วยครูวิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาระบบครั้งนี้ ได้แก่ การประชุมแบบมีส่วนร่วม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสังเกตการสอน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลโดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) วิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล และแปลความหมายของข้อมูล นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการบรรยาย (Narrative Form) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันก่อนการพัฒนา พบว่า ครูไม่เข้าใจความหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายใน การนิเทศภายในไม่ได้เกิดจากความต้องการและการมีส่วนร่วมของครู จึงทำให้การนิเทศภายในไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

จึงเห็นความสำคัญจำเป็นที่ต้องพัฒนาระบบการนิเทศภายใน จึงได้ดำเนินการพัฒนากรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์การประชุมแบบมีส่วนร่วมเพื่อทบทวนการดำเนินการนิเทศภายในในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งพบว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จ ไม่บรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากความไม่เข้าใจ และไม่ได้รับความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นเพื่อให้ความรู้แก่คณะทำงาน ทั้งในฐานะของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ จากวิทยากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติการนิเทศ จึงได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ จากนั้นใช้การสังเกตการสอน เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการสู่การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกคนเป็นอย่างดี ในขั้นตอนนี้พบประเด็นที่ต้องพัฒนาในเรื่องของการจัดเวลาเพื่อสะท้อนผลการสอนภายหลังการสังเกตการสอน ซึ่งไม่ได้จัดไว้ในปฏิทินในขั้นตอนการปฏิบัติ จึงเกิดปัญหาได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เนื่องจากเวลาที่ล่วงเลยไปไม่สะท้อนผลทันที ทำให้เป้าหมายการสังเกตการสอนเปลี่ยนไป เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ผู้นิเทศได้พบเห็นในระหว่างการสังเกตการสอน และอีกประเด็นหนึ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาคือ ผู้นิเทศขาดประสบการณ์และทักษะการใช้ภาษาสื่อสาร ทำให้การสรุปผลการนิเทศไม่ชัดเจน การพัฒนาในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การประชุมแบบมีส่วนร่วม และการสังเกตการสอน โดยปรับปรุงปฏิทินการสังเกตการสอน ทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้ตั้งขึ้น การบันทึกข้อมูลมีความกระชับชัดเจนขึ้น ผลการพัฒนาจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยสรุปการพัฒนาการนิเทศภายในวิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมแบบมีส่วนร่วม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสังเกตการสอน ทำให้โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติการนิเทศภายในสามารถปฏิบัติการนิเทศภายในได้อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ จริงจัง และมีความจริงจังในการปฏิบัติ การนิเทศภายในร่วมกัน อย่างไรก็ตามในการที่จะทำให้ระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญ ในการดำเนินการตามระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง จริงจัง และสม่าเสมอ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุความมุ่งหมายได้

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานันท์ (2551 : 136 - 153) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบของการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความต้องการการนิเทศการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสำรวจความต้องการของผู้บริหาร จำนวน 240 คน และครูผู้สอนจำนวน 480 คน ในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 240 โรงเรียน 2) การสร้างรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโดยกระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ มีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน 3) การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1 แห่ง 4) การประเมินรูปแบบการ นิเทศการจัดการเรียนการสอนสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 46 คน พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในรูปแบบได้ อย่างเป็นรูปธรรมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจ และรูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

รัตนานครเทพ (2552 : 91) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน พบว่า ทุกสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในไม่ครบทุกขั้นตอน เนื่องจากผู้บริหารและครู ขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษา ตลอดจน บุคลากร และขาดความตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายใน แต่ทุกสถานศึกษายังคงมี ความต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพครูด้วยการนิเทศภายใน รูปแบบการนิเทศภายใน โดย การประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1. สภาพการนิเทศภายใน ความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศภายใน การสร้างความตระหนัก สร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การยอมรับซึ่งกันและกัน 2. การจัดองค์กรในการนิเทศภายในและบทบาทขององค์กร 3. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย ขั้นตอนตามกระบวนการ การจัดกิจกรรม การนิเทศ และเทคนิคการนิเทศ 4. ประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความเห็นตรงกัน โดยต้องการให้สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน แบบกัลยาณมิตร ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูควรนำรูปแบบการนิเทศ ภายในสถานศึกษาไปใช้ดำเนินการในการนิเทศภายในทุกด้าน

อดุลย์ วงศ์ก้อม (2552 : 220 - 232) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา เพื่อทราบองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา และเพื่อทราบรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตภาคกลาง 44 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 220 คน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) ดำเนินการนิเทศ 3) สื่อและเทคโนโลยี 4) ประเมินผล 5) การมีส่วนร่วมและ 6) ปรับปรุงและพัฒนา ส่วนองค์ประกอบรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

ชัยวิชิต ศรีโชค (2553 : 123 - 124) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนน้ำคำวิทยาคม อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนน้ำคำวิทยาคม ให้มีประสิทธิภาพ ตามกรอบการศึกษาระบบการนิเทศภายใน 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการตรวจแผนการสอน ด้านกระบวนการสังเกตการสอน และด้านกระบวนการตรวจสอบเอกสารทางวิชาการ (ปพ. 5) ตามกระบวนการพัฒนาระบบ (Systems Development Life Cycle : SDLC) 5 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาระบบ (Systems Investigation) การวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis) การออกแบบระบบ (Systems Design) การใช้ระบบ (Systems Implementation) และการตรวจสอบระบบทบทวน (Systems Review) โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Principle) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart โดยดำเนินการเป็น 2 วงรอบ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 20 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึก แบบสังเกต แบบประเมินแบบสอบถาม แบบตรวจแผนการสอน แบบสังเกตการสอน และแบบตรวจสอบเอกสารทางวิชาการ (ปพ. 5) การตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบหลายมิติ และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนา พบว่า ครูมีการพัฒนาด้านตนเองในการจัดการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ เก่ง ดี และมีความสุข ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ในระดับมาก

นวพรรษ จันทราทูล (2554 : 169 - 170) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอศรีบุญเรือง ให้มีความสะดวกในการปฏิบัติ และสามารถดำเนินการนิเทศภายในได้อย่างถูกต้อง ภายใต้กรอบทางการศึกษา 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลและรายงาน โดยใช้กลยุทธ์การประชุมระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการดูแล กำกับติดตาม

มีวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart จำนวน 2 วงรอบ พบว่า การดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ตามกรอบเนื้อหาการนิเทศภายใน 5 ด้าน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลและรายงาน โดยภาพรวมการปฏิบัติงานเป็นระบบมากขึ้น มีขั้นตอนชัดเจน เป็นปัจจุบัน ง่าย และสะดวกในการนำไปปฏิบัติ และจากการประเมินผลการนำระบบการนิเทศ ภายในมาใช้ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

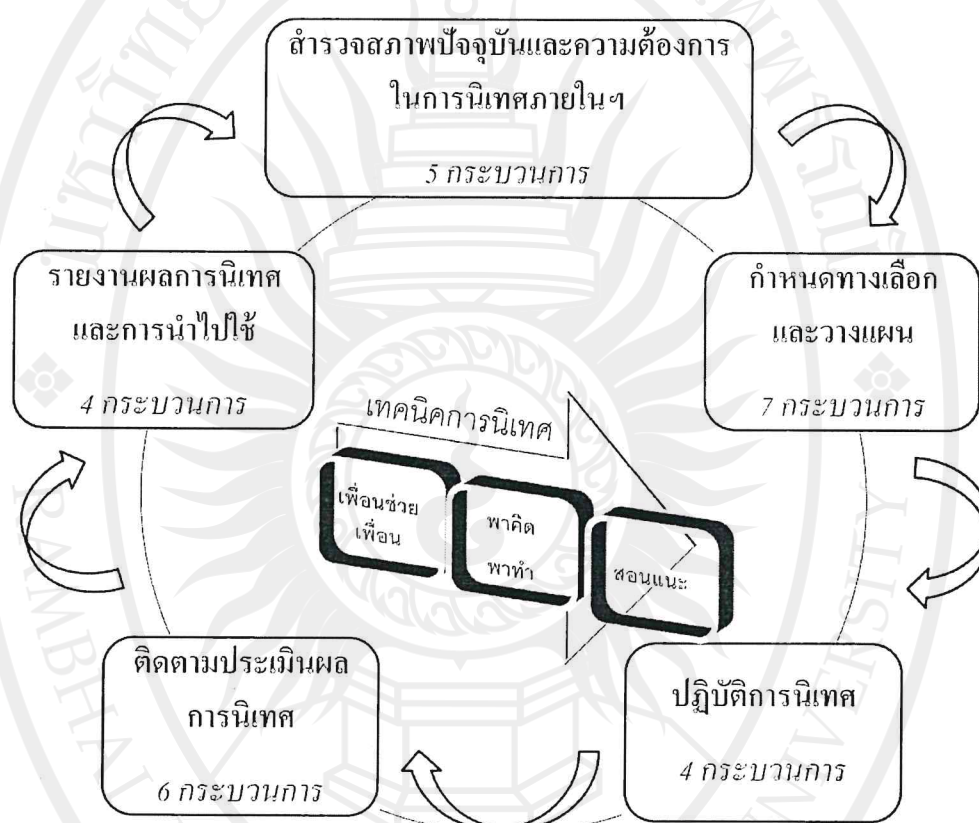
ชญากาญจน์ ศรีเนตร (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยการวิจัยการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดของการพัฒนาการนิเทศ ภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 408 คน แยกเป็น ผู้บริหารจำนวน 70 คน ครูผู้สอน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการ และความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและรายงานผล การนิเทศ และด้านการขยายผล ยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ การนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ 3) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

พญ์ศักดิ์ ทองไชย (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เพื่อพัฒนารูปแบบ การนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 248 คน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 36 คน ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 176 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา การนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 และศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศภายใน เพื่อให้ได้แนวทางการนิเทศภายในที่เหมาะสม ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบและพัฒนา รูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 ประกอบด้วย 1) กระบวนการนิเทศภายใน มีการดำเนินการใน 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอน มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ และการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 2) ปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 2.1) พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ 2.2) ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ 2.3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมา พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการบริหารงานของสถานศึกษา ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ และประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายของการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์ และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากสามารถช่วยในการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้สามารถประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงศึกษาการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก ตามแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก เพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มตรวจสอบและประเมิน ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) โดยมีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการวิจัย การดำเนินการวิจัย และผลที่ได้รับ ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

จากภาพประกอบ 5 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งประชากร เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

1. บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา
3. การพัฒนารูปแบบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2560 จำนวน 98 คน แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก แยกตามรายสถานศึกษา

สถานศึกษา	ประชากร (ครู)
วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง	40
วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี	27
วิทยาลัยสารพัดช่างตราด	31
รวม	98

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560 : 4

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบบสอบถามมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และสถานศึกษาที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 5 ขั้นตอน จำนวน 26 ข้อ และเทคนิคการนิเทศภายใน 3 รูปแบบ ได้แก่ การนิเทศแบบสอนแนะ การนิเทศแบบพาคิดพาทำ และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

กำหนดค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best and Kahn, 1998 : 247)

คะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3.2 ทำการสร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ แล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนในอาชีวศึกษาจังหวัดตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.62 – 0.90

3.5 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มประชากรที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตจังหวัดภาคตะวันออก เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้วิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความคิดเห็นของครูผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบบรรยาย เพื่อจัดทำเป็นร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกต่อไป

การแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 ร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน

รวบรวมข้อมูลทั้งหมดและนำมาร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบ

ตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน และกลุ่มครูวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 14 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)
2. เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสรุปการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินคุณภาพรูปแบบ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.1 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมสนทนากลุ่ม
 - 3.2 กำหนด วันเวลา สถานที่ เพื่อดำเนินการสนทนากลุ่ม
 - 3.3 จัดเตรียมประเด็นคำถาม รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง พร้อมทั้งคุณภาพของรูปแบบ
 - 3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือ
4. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis) เพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง
5. ผู้วิจัยนำรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการประเมินคุณภาพของรูปแบบ 4 ด้าน ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง ตามกรอบแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 5 ขั้นตอน และเทคนิคการนิเทศภายใน 3 รูปแบบ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัย
สารพัดช่างตราดในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มประชากร

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัย
สารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงใต้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูสังกัดวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามตำแหน่งและสถานศึกษาที่สังกัด

รายการ	จำนวน	
	(N = 98)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ครู	25	25.50
ครูผู้ช่วย	19	19.40
พนักงานราชการ (ครู)	35	35.70
ครูพิเศษสอน	19	19.40
รวม	98	100.00
2. สถานศึกษาที่สังกัด		
วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง	40	40.80
วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี	27	27.60
วิทยาลัยสารพัดช่างตราด	31	31.60
รวม	98	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งพนักงานราชการ(ครู) จำนวน 35คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 มีตำแหน่งครู จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 มีตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 มีตำแหน่งครูพิเศษสอน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างระยอง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างตราด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัย
สารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายใน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมและรายด้าน

ขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายใน	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการ นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	4.08	0.52	3	มาก
2. กำหนดทางเลือกและวางแผน	4.15	0.53	1	มาก
3. ปฏิบัติการนิเทศ	4.10	0.57	2	มาก
4. ติดตามประเมินผลการนิเทศ	4.05	0.63	4	มาก
5. รายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้	4.01	0.67	5	มาก
รวม	4.08	0.53		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัย
สารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่าขั้นตอนกำหนดทางเลือกและวางแผน ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ ขั้นตอนสำรวจสภาพปัจจุบัน
และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนติดตามประเมินผล
การนิเทศ และขั้นตอนรายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย คือ ขั้นตอนกำหนดทางเลือกและวางแผน ($\bar{X} = 4.15$) ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ
($\bar{X} = 4.10$) ขั้นตอนสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียน
การสอน ($\bar{X} = 4.08$) ขั้นตอนติดตามประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.05$) และขั้นตอนรายงานผล
การนิเทศและการนำไปใช้ ($\bar{X} = 4.01$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านขั้นตอนสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ขั้นตอนสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	4.18	0.71	1	มาก
2. การสำรวจสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมากกว่า 1 เรื่องต่อไปนี้ : ผลการเรียนรายวิชา, ผลการสอบ V-net, ผลการสอบมาตรฐานวิชาชีพ, ผลการฝึกงาน, ความต้องการของครูและผู้เรียน เป็นต้น	4.07	0.69	3	มาก
3. การศึกษาสภาพปัญหาโดยจำแนกตามครูผู้สอนรายวิชา หรือแผนกวิชา	4.01	0.75	4	มาก
4. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจากระดับคุณภาพการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	4.13	0.77	2	มาก
5. การวิเคราะห์สรุปสาเหตุหรือความต้องการ	3.99	0.67	5	มาก
รวม	4.08	0.52		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านขั้นตอนสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.18$) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจากระดับคุณภาพการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 4.13$) และการสำรวจสภาพปัจจุบันการนิเทศภายใน ฯ ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านขั้นตอนกำหนดทางเลือกและวางแผน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ขั้นตอนกำหนดทางเลือกและวางแผน	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	4.17	0.64	2	มาก
2. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	4.18	0.75	1	มาก
3. จัดทำโครงการนิเทศการเรียนการสอน	4.13	0.67	4	มาก
4. กำหนดกลุ่มเป้าหมายในโครงการนิเทศการเรียนการสอน	4.11	0.70	5	มาก
5. กำหนดวัตถุประสงค์ในโครงการนิเทศการเรียนการสอน	4.15	0.68	3	มาก
6. กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนดำเนินการในโครงการนิเทศการเรียนการสอน	4.13	0.73	4	มาก
7. จัดทำปฏิทินการนิเทศการเรียนการสอนอย่างชัดเจน	4.18	0.72	1	มาก
รวม	4.15	0.53		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านขั้นตอนกำหนดทางเลือกและวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ และจัดทำปฏิทินการนิเทศการเรียนการสอนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.18$) แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ ($\bar{X} = 4.17$) และกำหนดวัตถุประสงค์ในโครงการนิเทศการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.15$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก ด้านขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	4.33	0.67	1	มาก
2. ประชุมคณะกรรมการนิเทศฯ เพื่อชี้แจงกระบวนการนิเทศต่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ	4.03	0.68	3	มาก
3. ดำเนินการนิเทศโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	4.06	0.72	2	มาก
4. บันทึกการนิเทศ	4.00	0.76	4	มาก
รวม	4.10	0.57		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก ด้านขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.33$) ดำเนินการนิเทศโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.06$) ประชุมคณะกรรมการนิเทศฯ เพื่อชี้แจงกระบวนการนิเทศต่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.03$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขั้นตอนติดตามประเมินผลการนิเทศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ขั้นตอนติดตามประเมินผลการนิเทศ	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. การแต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่ คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	4.09	0.80	2	มาก
2. การประชุมคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการนิเทศเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	3.93	0.82	6	มาก
3. การจัดทำปฏิทินการทำงาน	4.10	0.78	1	มาก
4. การจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	4.07	0.68	3	มาก
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	4.06	0.81	4	มาก
6. สรุปผลการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	4.04	0.79	5	มาก
รวม	4.05	0.63		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขั้นตอนติดตามประเมินผลการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การจัดทำปฏิทินการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) การแต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.09$) และการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.07$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านขั้นตอนรายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ขั้นตอนรายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการรายงานการนิเทศ	4.18	0.75	1	มาก
2. มีการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 – 4	4.00	0.77	2	มาก
3. ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผล	3.91	0.73	4	มาก
4. การจัดทำรายงานผล และเผยแพร่ผลการนิเทศ	3.94	0.80	3	มาก
รวม	4.01	0.67		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านขั้นตอนรายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการรายงานการนิเทศ ($\bar{X} = 4.18$) มีการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 – 4 ($\bar{X} = 4.00$) การจัดทำรายงานผลและเผยแพร่ผลการนิเทศ ($\bar{X} = 3.94$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด
ภาคตะวันออก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้าน

กระบวนการนิเทศภายใน	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. การนิเทศแบบสอนแนะ	4.07	0.65	1	มาก
2. การนิเทศแบบพาคิด พาทำ	3.97	0.79	3	มาก
3. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	4.02	0.69	2	มาก
รวม	4.02	0.67		มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด
ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศ
แบบสอนแนะ ด้านการนิเทศแบบพาคิด พาทำ และด้านการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน อยู่ในระดับ
มาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกระบวนการนิเทศแบบสอนแนะ ($\bar{X} = 4.07$)
ด้านกระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ($\bar{X} = 4.02$) และด้านกระบวนการนิเทศแบบพาคิด พาทำ
($\bar{X} = 3.97$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการนิเทศแบบสอนแนะ	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้รับการนิเทศได้รับการแนะนำกระบวนการปฏิบัติงานจากผู้นิเทศ	4.17	0.76	1	มาก
2. ผู้นิเทศแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด	3.98	0.70	6	มาก
3. ผู้นิเทศมีความเชี่ยวชาญมากเพียงพอต่อการนิเทศ	4.03	0.78	4	มาก
4. บรรยากาศของการนิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรสูง	4.12	0.75	2	มาก
5. ผู้นิเทศมีการศึกษาข้อมูลและบันทึกข้อมูลการนิเทศอย่างเป็นระบบ	4.08	0.82	3	มาก
6. ผู้นิเทศมีการนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการชมเชยและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	4.02	0.85	5	มาก
รวม	4.07	0.65		มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนิเทศแบบสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้รับการนิเทศได้รับการแนะนำกระบวนการปฏิบัติงานจากผู้นิเทศ ($\bar{X} = 4.17$) บรรยากาศของการนิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรสูง ($\bar{X} = 4.12$) และผู้นิเทศมีการศึกษาข้อมูลและบันทึกข้อมูลการนิเทศอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.08$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนิเทศแบบพาคิด พาทำ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการนิเทศแบบพาคิด พาทำ	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศระดมความคิดใน ประเด็นการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	4.04	0.81	1	มาก
2. ผู้นิเทศเสนอแนะให้ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ สิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.03	0.89	2	มาก
3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเรียงลำดับความต้องการ ของตน และค้นหาแนวทางที่ควรพัฒนาร่วมกัน	4.02	0.77	3	มาก
4. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดำเนินกระบวนการ การพัฒนาร่วมกัน	4.04	0.96	1	มาก
5. ผู้นิเทศดำเนินการพัฒนาผู้รับการนิเทศเป็น ระยะ ๆ ตามที่กำหนด	3.91	0.94	6	มาก
6. ผู้รับการนิเทศจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.97	5	มาก
7. ผู้นิเทศสรุปการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข และชื่นชมผลงานร่วมกัน	3.95	0.90	4	มาก
8. มีการเผยแพร่ผลงานการนิเทศต่อสาธารณชน	3.86	0.98	7	มาก
รวม	3.97	0.79		มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนิเทศแบบพาคิด พาทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้นิเทศ
และผู้รับการนิเทศระดมความคิดในประเด็นการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และผู้นิเทศ
และผู้รับการนิเทศ ดำเนินกระบวนการการพัฒนาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.04$) ผู้นิเทศ
เสนอแนะให้ผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์สิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.03$) และผู้นิเทศ
และผู้รับการนิเทศเรียงลำดับความต้องการของตน และค้นหาแนวทางที่ควรพัฒนาร่วมกัน
($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	N = 98			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการแต่งตั้งผู้นิเทศจากบุคลากรในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครู	4.18	0.75	1	มาก
2. มีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการ นิเทศในประเด็นที่ต้องการความช่วยเหลือ	4.02	0.79	3	มาก
3. มีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการ นิเทศในประเด็นการประเมินผลด้วยเครื่องมือ หรือวิธีการใด	3.97	0.82	4	มาก
4. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการดำเนินการ ร่วมกันตามที่ตกลงกันได้	3.95	0.84	6	มาก
5. ผู้นิเทศมีการประเมินผลการนิเทศตามวิธีการ และเครื่องมือที่ตกลงกันได้	3.96	0.82	5	มาก
6. ผู้นิเทศมีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้รับ การนิเทศทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป	4.03	0.87	2	มาก
รวม	4.02	0.69		มาก

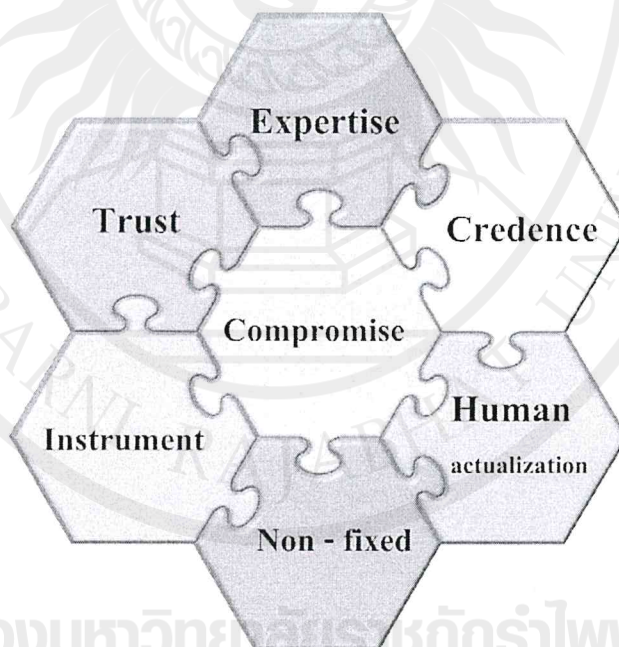
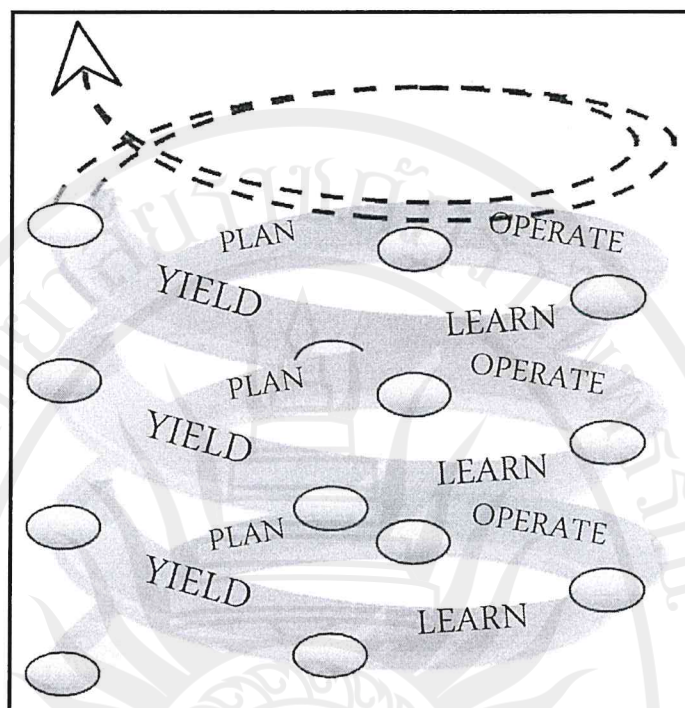
จากตาราง 12 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการ
แต่งตั้งผู้นิเทศจากบุคลากรในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครู ($\bar{X} = 4.18$) ผู้นิเทศมีการรายงานผล
การนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ($\bar{X} = 4.03$) และมีการตกลงร่วมกันระหว่าง
ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.02$)

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด ภาคตะวันออก

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกจากแบบสอบถาม และการประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน สรุปเป็นผลการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรูปแบบนำเสนอที่ไม่เน้นการเรียงลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แต่ผู้วิจัยจะยึดใจความสำคัญในการนำเสนอเป็นหลัก ทั้งนี้การนำเสนอในแต่ละประเด็นนั้นจะใช้รหัสข้อมูลแทนชื่อจริง

ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับลักษณะของสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง สามารถเป็นแนวทางสำหรับการนำไปใช้ในสถานศึกษา อนึ่งการนำเสนอรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นรูปแบบผังมโนทัศน์ที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแต่ละองค์ประกอบเชื่อมโยงกันเป็นขั้นตอน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในเป็นตัวช่วยให้การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 6 ผังมโนทัศน์รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออก

จากภาพประกอบ 6 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ มุ่งการสร้างความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ผู้การเปลี่ยนแปลงเพื่อนักเรียนนักศึกษาบนฐานงานจริง ด้วยองค์ประกอบทั้ง 4 ที่สัมพันธ์กัน สามารถอธิบายรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ จากการศึกษาศภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในไปสู่การวางแผนและเตรียมองค์กร การดำเนินงาน การเรียนรู้จากการดำเนินงานร่วมกัน ผู้ผลที่คาดหวัง โดยมีปัจจัยสู่ความสำเร็จ 7 ประการ ที่ช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในสำเร็จลุล่วงได้ ผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายใน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ทุกวิทยาลัยมีการดำเนินงานนิเทศภายใน ดังผู้บริหารวิทยาลัย A5 กล่าวไว้ว่า

“...ก็จะมีการนิเทศมีปฏิทินในส่วนของงานนิเทศของในแต่ละภาคเรียน...”

และดังผู้บริหารวิทยาลัย A8 กล่าวไว้ว่า

“...เราได้กำหนดกันว่าใน 1 ภาคเรียนจะมีการนิเทศจากฝ่ายบริหาร ประกอบไปด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและหัวหน้างานวัดผลและประเมินผล โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการไปประเมินทุกสาขาวิชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาวิชาทางด้านวิชาชีพ...”

และดังผู้บริหารวิทยาลัย A2 กล่าวไว้ว่า

“...การนิเทศภายในจะกำหนดตามปกติอยู่แล้วคือภาคเรียนละ 1 ครั้ง 1 ปีการศึกษาก็ต้อง 2 ครั้ง...แต่ส่วนมากวิทยาลัยจะเน้นหนักไปในการนิเทศแบบไม่เป็นทางการมากกว่า...”

จากข้างต้นแต่ละวิทยาลัยมีการดำเนินงานนิเทศภายในใกล้เคียงกับร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอ โดยมีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายใน ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร หัวหน้างานและครูแต่ละแผนก มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงาน ทั้งนี้การนิเทศภายในจะกำหนดไว้ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการนิเทศการจัดการเรียนการสอน การเขียนแผนการสอน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ดังที่ผู้บริหารวิทยาลัย A8 กล่าวไว้ว่า

“...เรานิเทศว่าการเขียนแผนการสอนตรงตามสมรรถนะที่มีหรือไม่ ซึ่งสมรรถนะทางด้านช่างจะมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป อีกตัวหนึ่งก็คือสมรรถนะวิชาชีพและคุณธรรมอันพึงประสงค์ ซึ่ง 3 ด้านนี้ เราคิดว่าครูผู้สอนทำอย่างไรในแต่ละภาคเรียน หลังจากได้สอนไปแล้ว นักศึกษามีสมรรถนะวิชาชีพตรงกับรายวิชาหรือไม่ อย่างไรและจะมาชี้แนะเป็นสาขาเป็นรายวิชาไป เพราะประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติได้และให้เป็นไปตามสมรรถนะ...”

และดังที่ผู้บริหารวิทยาลัย A10 กล่าวไว้ว่า

“...งานนิเทศติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของครูอาจารย์ในสถานศึกษาก็เป็นหน้าที่หลักของหัวหน้าสถานศึกษาอยู่แล้ว...”

จากข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการนิเทศภายในส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนักศึกษาได้

กระบวนการนิเทศภายใน

ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการดำเนินงานใกล้เคียงกับร่างกระบวนการนิเทศภายในที่ผู้วิจัยนำเสนอ ดังที่ผู้บริหารวิทยาลัย A9 กล่าวไว้ว่า

“...เหตุผลที่ต้องนิเทศตัวนี้ก็ด้วยเหตุผลว่าพอไปนิเทศในห้องเรียนเสร็จ หลังจากนั้นเราต้องฟังเขา ต้อง Reflex ให้ได้ว่าผลสะท้อนกลับมาของรายวิชาที่อาจารย์สอนเกิดอะไรขึ้น ตั้งแต่ช่วง Motivate แนะนำเข้าสู่บทเรียนถึงสุดท้าย...สมมุติว่าทำ Pre-test และ Post-test ถึงไม่ผ่านต้องมาทำ PLC ในห้องอีกรอบหนึ่งก็เกิดกระบวนการนิเทศที่ผู้วิจัยทำอยู่ OK เห็นด้วย คือครบกระบวนการของใน 3 ตัว ที่เทคนิคการนิเทศที่เราว่า...ที่ผมเห็นผู้วิจัยก็ OK อยู่ใน Model นี้ ก็ฝากพวกเราว่าที่ผมทำ...แล้วการเกิดขึ้นแต่ละรอบตามมา จะเกิดคุณค่ามหาศาลกับเด็กเพราะเรามุ่งเน้นคุณภาพของนักเรียนนักศึกษา...”

จากข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศของแต่ละสถานศึกษามีความใกล้เคียงกับร่างกระบวนการนิเทศที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นแต่ในบางสถานศึกษายังติดขัด และประสบปัญหาบางประการ ดังที่ผู้บริหารวิทยาลัย A4 กล่าวไว้ว่า

“...สถานศึกษาจะเน้นในเรื่องของนิเทศการเรียนสอนเพราะว่าในของอาชีวะเองกรอบของการทำแผนการสอนด้วยกรอบหนึ่ง เพราะฉะนั้นการนิเทศเหมือนกับหลอกตัวเอง เหมือนกับว่ารู้ใจท้อยู่แล้ว แต่พอไปนิเทศก็จะเตรียมสื่อการสอนที่สมบูรณ์แบบมาให้ผู้บริหารให้ครูในการที่จะนิเทศไม่ใช่เชิงสภาพจริง...อันนี้คือหลักของเบื้องล่างคนปฏิบัติเขาคิดอย่างนี้ ตรงนี้ก็ฝากในเรื่องข้อมูลของทัศนคติซึ่งมีทุกสถานศึกษาซึ่งเป็นปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ได้...”

อีกทั้งผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นครูผู้สอน A15 กล่าวเสริมไว้ว่า

“...พูดถึงเรื่องนิเทศก็เป็นการนิเทศมาหลายสิบปีแล้วแต่ยังไม่เกิดผลจริงจัง แล้วก็เรื่องของผู้เข้ามานิเทศเป็นประเด็นสำคัญที่จะมีผลต่อจิตวิทยาต่อผู้ถูกนิเทศด้วยและเป็นผลมาก...”

ดังนั้นจะเห็นว่ากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบันยังมีจุดที่ต้องพัฒนาบางประการ เพื่อให้กระบวนการนิเทศภายในสามารถนำไปใช้ได้จริงกับวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอ ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 สรุปกระบวนการนิเทศภายในทั้ง 4 และองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายใน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

กระบวนการนิเทศภายใน	องค์ประกอบ
1. วางแผนและเตรียมองค์การ (Plan)	1.1 ดำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการ ในการนิเทศภายใน
	1.2 กำหนดทางเลือกและวางแผน
	1.3 Feed up
2. ดำเนินงาน (Operate)	2.1 Coaching
	2.2 Mentoring
	2.3 GROW Model
	2.4 PLC
	2.5 Learning Walk
	2.6 การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ
	2.7 Buddy
3. เรียนรู้จากการดำเนินงานร่วมกัน (Learn)	3.1 Feedback
	3.2 Feed forward
	3.3 AAR
4. ผลที่คาดหวัง (Yield)	4.1 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน
	4.2 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น
	4.3 ครูเกิดการพัฒนา
	4.4 นักเรียนที่ออกกลางคันมีจำนวนลดลง
	4.5 นักเรียนผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการศึกษา

อนึ่งผู้วิจัยนำเสนอเป็นความเรียงโดยยึดใจความสำคัญของกระบวนการ การอธิบาย
องค์ประกอบ และการเชื่อมโยงส่งผลต่อกันของแต่ละกระบวนการ พร้อมทั้งนำเสนอปรากฏการณ์
และข้อมูลในเขตจังหวัดที่ศึกษา ที่แสดงเด่นชัดถึงองค์ประกอบต่าง ๆ จากการวิเคราะห์เชิงอุปนัย
นำเสนอเป็นรายละเอียดแต่ละกระบวนการโดยสรุปตามตารางต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนและเตรียมองค์กร (Plan)

1.1 สํารวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายใน ในพื้นที่ศึกษานั้น แต่ละสถานศึกษาจะมีการสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นการนำข้อมูลต่าง ๆ เช่น รูปแบบการจัดการเรียนการสอน บริบทของสถานศึกษา ผลการเรียนรู้รายวิชา ผลการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและการสอบ V-net ความต้องการของครูและนักเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับผู้บริหารวิทยาลัย A3 ได้กล่าวไว้ว่า

“...วิทยาลัยสารพัดช่างมีความแตกต่างจากวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา เนื่องจากเรามีการจัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ ระยะสั้น ทวิภาคี ทวิศึกษา เป็นต้น เพราะฉะนั้นครูที่อยู่ในวิทยาลัยค่อนข้างที่จะหลากหลาย...บริบทในการเรียนการสอนนั้นแตกต่างกัน...”

สอดคล้องกับครูผู้สอน A14 ได้กล่าวไว้ว่า

“...ต้องเข้าใจบริบทของแต่ละงานหรือการปฏิบัติงานหรือแต่ละรายวิชาด้วย เราก็เพียงว่าเขาจะมาตรวจสอบเราในการปฏิบัติงานเราก็ต้องดูตัวเองว่างานที่เราจะทำมีรูปแบบไหน เขาต้องเข้าใจด้วย การที่เราจะไปสอนเด็กให้ความรู้กับเด็กในรายวิชาจะต้องเป็นอย่างไร จะต้องมีการแบบอย่างใดสิ่งที่ไม่เหมือนกับรายวิชาอื่น ๆ ถ้าผู้นิเทศมีความเข้าใจในเรื่องนี้เขาก็จะสามารถนิเทศครูให้มีพัฒนาการในแง่ของการสอนเด็กให้ดีขึ้นได้

สอดคล้องกับผู้บริหารวิทยาลัย A8 ได้กล่าวไว้ว่า

“...ถ้าจะทำการสอนให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ แต่ต่างคนต่างไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการนิเทศก็จะตึงเครียด แต่ถ้าหากได้บอกวัตถุประสงค์และสร้างทีม สมมุติว่าวิทยาลัยของเรานั้นต่อไปนี้กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของการสอบ V-net ต้องเป็นอย่างนี้ ปริมาณผู้เรียนต้องเป็นเท่านี้ เราจะมึวิธีการอย่างไร...ถามว่าลำดับปัญหาสำคัญที่มานี้คือทำอย่างไรเราจะขับเคลื่อนไปด้วยกัน ถ้าเราบอกวัตถุประสงค์ชัดเจนไปด้วยกันอะไรสำคัญยิ่งกว่า แล้วเราจะแก้ปัญหอะไรได้จากง่ายไปหายาก...”

1.2 กำหนดทางเลือกและวางแผน จากการศึกษาในพื้นที่ศึกษาพบว่าสถานศึกษาจะมีการกำหนดทางเลือกและวางแผนในการนิเทศภายใน ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการนิเทศ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และปฏิทินการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับผู้บริหารวิทยาลัย A10 ได้กล่าวไว้ว่า

“...งานนิเทศติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของครูอาจารย์ในสถานศึกษาก็เป็นหน้าที่หลักของหัวหน้าสถานศึกษาอยู่แล้ว ซึ่งการทำปฏิทินเป็นเพียง Schedule เท่านั้น จริง ๆ แล้วยังมีแนวทางอื่นซึ่งที่วิทยาลัยดำเนินการ...”

สอดคล้องกับผู้บริหารวิทยาลัย A3 ได้กล่าวไว้ว่า

“...มีการแต่งตั้งผู้นิเทศจากบุคลากรภายในสถานศึกษาคือผู้บริหารและครู เรามีเอกสารมาให้ท่านดูว่าเรามีการแต่งตั้งคำสั่งของวิทยาลัย มีผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูที่เป็นหัวหน้าแผนก...ในการที่จะออกนิเทศหรือแต่งตั้งคำสั่ง เราจะมีการเชิญประชุมก่อนของฝ่ายวิชาการ จะเชิญหัวหน้าแผนกทั้ง 5 กลุ่มเพื่อที่จะรับทราบว่าจะเข้าทำการนิเทศวันไหนอย่างไร มีเครื่องมือ มีแบบฟอร์มในการนิเทศอย่างไร...”

สอดคล้องกับครูผู้สอน A2 ได้กล่าวไว้ว่า

“...ทุกวิทยาลัยต้องทำ มีคำสั่งมีรายงานผลมีหลักเกณฑ์ตามกระบวนการหมดทุกอย่าง...”

1.3 Feed up ในขั้นวางแผนและเตรียมองค์กรนี้ วิธีการที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายใน ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการนิเทศโดยการแจ้งจุดประสงค์การนิเทศและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เห็นคุณค่าในการนิเทศและการประเมิน ทำให้ผู้นิเทศมั่นใจได้ว่าผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจจุดประสงค์การนิเทศ ความคิดรวบยอด ภาระงานและการประเมินผลเป็นอย่างดี ดังที่ศึกษานิเทศก์ A13 ได้เสนอแนะไว้ว่า

“...ในเมื่อเรามีรูปแบบการนิเทศแล้วกระบวนการนิเทศน่าจะมีค่า 3 ค่า ซึ่งไปเกี่ยวข้อง ผมใช้คำแรกว่า Feed up คือการใส่เข้าไป...”

กล่าวโดยสรุป วางแผนและเตรียมองค์กร เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการนิเทศภายในที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นการวางรากฐานของระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งในที่นี้คือวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนที่จะดำเนินการนิเทศภายใน ดังนั้นเพื่อให้กระบวนการนิเทศภายในดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถกำหนดขอบเขตหรือแนวทางในการดำเนินงานนิเทศภายใน สร้างเกณฑ์ที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนการสอนและบริบทของครูผู้สอนประจำวิชา มีการกำหนดทางเลือกและวางแผน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำโครงการนิเทศ กำหนดกลุ่มเป้าหมายในโครงการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์ในโครงการนิเทศ กำหนดวิธีการนิเทศและจัดทำปฏิทินการนิเทศ และมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการนิเทศ (Feed up) โดยมีการแจ้งจุดประสงค์การนิเทศและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เห็นคุณค่าในการนิเทศและการประเมิน ทำให้ผู้นิเทศมั่นใจได้ว่าผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจจุดประสงค์การนิเทศ ความคิดรวบยอด ภาระงานและการประเมินผลเป็นอย่างดี ซึ่งหากสถานศึกษาสามารถวางแผนและเตรียมองค์กรให้เกิดความพร้อมและสร้างการรับรู้และความเข้าใจร่วมกันได้ ก็ย่อมจะช่วยให้การดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปเกิดประสิทธิภาพตามมา

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินงาน (Operate)

2.1 Coaching จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของการดำเนินงานนั้น มีผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดประสบการณ์จากการนำการ Coaching มาใช้เป็นส่วนหนึ่งสำหรับการนิเทศภายใน ดังที่ผู้บริหารการศึกษา A12 กล่าวไว้ว่า

“...เราพาผู้บริหารกับทีมที่จะเป็นทีมนิเทศภายในนิเทศการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการ Coaching & Mentoring แล้วพอปีนี้มี PLC เข้ามามันคืออันเดียวกัน พอเป็นอันเดียวกันเราก็ใช้วิธีนี้แบบวิธีเดิม เราอบรมให้กับผู้บริหารทุกโรงเรียนในสังกัด...”

2.2 Mentoring จากการศึกษาตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดประสบการณ์พบว่า ยังได้มีการนำการ Mentoring มาใช้ ดังที่ผู้บริหารการศึกษา A12 ได้กล่าวไว้แล้วในองค์ประกอบ Coaching สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา A1 กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า

“...มีการ Coaching & Mentoring คือใช้ Coach กัน ไม่ใช่ว่าผู้อำนวยการลงไปสอนในห้องเลย ใช้การ Coach กัน และมีระบบพี่เลี้ยง คือ Mentoring...”

2.3 GROW Model จากการศึกษาพบว่าการนำรูปแบบ GROW Model มาใช้ในการสะท้อนคิดจะช่วยให้เกิดการพัฒนากับตัวของผู้บริหารนิเทศเอง และเกิดการพัฒนาขึ้นไปเรื่อยๆ ตามวงรอบ PAOR ดังผู้บริหารการศึกษา A12 กล่าวไว้ว่า

“...เทคนิคการสะท้อนคิดเราใช้ GROW Model คล้ายกับของผู้วิจัย คือ Goal ถามเป้าหมาย Reality ถามสิ่งที่เขาทำอยู่ Option ถามทางเลือก Will แผนการที่จะทำ สะท้อนเป้าหมาย ทบทวนสิ่งที่เขาทำว่าเป็นอย่างไร ว่าเขามีทางเลือกใหม่ไหม หลังจากนั้นเราก็จะสรุปร่วมกัน แต่จะไม่พูดถึงในแง่ของสิ่งที่ไม่ดี สิ่งที่เขาทำคือเขาไปทำเอง ก่อนที่จะให้เขาทำได้ เราต้องลงไปทำกับเขาก่อน GROW Model จะดีตรงที่ว่าครูได้พัฒนาตัวเองโดยตัวเองคือคิดด้วยตัวเอง เราไม่ได้บอกว่าจะอย่างนี้ได้ยังไงลองทำแบบนี้สิ เขาบอกเองเขาว่าเขาจะทำแบบไหน...เสร็จคือขึ้นรอบใหม่ก็จะทำแบบนี้ไปเรื่อยๆ...”

2.4 PLC จากการศึกษาพบว่าในปัจจุบันชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC (Professional Learning Community) นั้น ระบบการศึกษาของไทยได้ให้ความสำคัญและมีการนำมาใช้พัฒนาระบบการศึกษาภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับผู้บริหารการศึกษา A12 กล่าวไว้ว่า

“...ปีนี้มี PLC เข้ามามันคืออันเดียวกัน พอเป็นอันเดียวกันเราก็ใช้วิธีนี้แบบวิธีเดิม...”

สอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารวิทยาลัย A9 กล่าวไว้ว่า

“...ระบบการนิเทศที่ใช้มี 3 แบบ แบบที่ 1 ตรงกับผู้วิจัยก็คือให้นิเทศตนเองก่อน แต่พอเป็นวิทยาลัยใหญ่ให้นิเทศตนเองก็จะลำบาก ก็ใช้การนิเทศ Online สร้างโปรแกรมประมาณ 40 กว่าข้อ ให้ลิสต์ของตัวเองก่อนใช้ระบบ Online ให้ศึกษาด้วยตัวเองก่อนว่าคุณมีอะไรบ้างในแต่ละ

ขั้นตอน พออันที่ 2 ก็พาเข้ามาให้เพื่อนในรายวิชา ที่เราบอกว่า PLC พาคิด พาทำให้เพื่อนที่สอนในรายวิชาใกล้เคียงกันมาคุยกัน เกิดรูปแบบใหม่ เพื่อพัฒนาถึงตัวเด็ก เรียกว่าเพื่อนช่วยเพื่อน แบบที่ผู้วิจัยพาคิดพาทำ สุดท้ายก็คือผู้บริหารลงนิเทศในรอบที่ 3...พอไปนิเทศก็เสร็จในห้องเรียน หลังจากนั้นเราต้องฟังเขา ต้อง Reflex ให้ได้ว่าผลสะท้อนกลับมาของรายวิชาที่อาจารย์สอน เกิดอะไรขึ้น...การนิเทศคือส่วนหนึ่งของการบริหารหลักสูตร อยู่ในช่วงการนำหลักสูตร ไปใช้ หลักสูตรสามารถ Movement ได้ เกิดการเคลื่อนไหวอยู่ที่นิเทศทำให้เกิดวงรอบใหม่ขึ้นจากที่นิเทศเสร็จเรียกว่า Spiral วงที่เกิดขึ้นจะแตกต่างจาก PDCA เนื่องจากในส่วนของ PAOR จะเกิดวงรอบที่เกิดขึ้นใหม่ ที่เกิดองค์ความรู้เหมือนเกลียวคลื่น จะเกิดวงใหม่เกิดขึ้น...เกิดวงรอบใหม่ที่เกลียวคลื่นเปิดมาใหม่ ๆ ในวงรอบชั้นนั้น เหมือนคลื่นตัวหนึ่งถ้าหมุนไป เกิด Spiral มันจะมีวงออกมาจะเกิดองค์ความรู้ตัวนี้จะเกิด PLC ถ้าเป็นระเบิดนิวเคลียร์ แสดงว่ามันจะเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง ครูสามารถต่อเนื่องไปได้สังเกตว่าพอนิเทศเสร็จเกิดเราไปตรวจแผนการสอนอะไรเสร็จจะเกิดปัญหาการเรียนจะเกิดต่อมา คือเกิดงานวิจัยในชั้นเรียนเกิดขึ้นตามมา..."

2.5 Learning Walk จากการศึกษาพบว่า บางสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีภารกิจค่อนข้างมากจนทำให้มีเวลาที่จะทำการนิเทศค่อนข้างจำกัดก็อาจใช้การ Learning Walk ดังที่ผู้บริหารการศึกษา A12 กล่าวไว้ว่า

"...ในส่วนที่เราให้ผู้บริหารที่ไม่ค่อยมีเวลาตามโรงเรียนใหญ่ ๆ เราก็ใช้ Walk around แบบที่เรียกกัน แต่เราใช้คำว่า Learning Walk ซึ่งจะแจ้งผู้อำนวยการ โรงเรียนว่าให้ไปห้องใดจากการคัดเลือก ซึ่งเมื่อเข้าไปทำการนิเทศ ผู้รับการนิเทศอาจจะสอน โดยนำเข้าสู่บทเรียนอยู่ในครั้งแรก แต่หากพอไปห้องนี้ชั้นที่ 1 และห้องนี้ชั้นที่ 2 แล้ววันต่อไปผู้อำนวยการลองไปนิเทศอีกครั้ง หากห้องเรียนเดิมนี่ยังสอนแบบเดิมอยู่ทุกครั้ง ผู้อำนวยการก็สามารถพิจารณาได้ว่าเป็นอย่างไรและควรให้ครูปรับปรุงแก้ไขในส่วนใด..."

2.6 การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ จากลักษณะของสถานศึกษาอาชีวศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง ซึ่งมีจำนวนบุคลากรที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนน้อย ทำให้มีการนำรูปแบบการนิเทศแบบไม่เป็นทางการมาใช้เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงาน ดังผู้บริหารวิทยาลัย A2 กล่าวไว้ว่า

"...ส่วนมากจะเน้นหนักไปในการนิเทศแบบไม่เป็นทางการมากกว่า...เหมือนกับวงจรกันหอยมีการ Think Make Reflection Rethink Remake Rereflection ขึ้นไปเรื่อย ๆ หากเน้นในรูปแบบของการนิเทศแบบเป็นทางการก็จะได้เจอแค่ 1 เทอม 1 ครั้ง ครูก็จะเหนื่อยชา คือต้องเรียนว่าที่วิทยาลัยสารพัดช่างระยองมีผู้อำนวยการ 1 ท่าน รองผู้อำนวยการ 1 ท่าน จึงต้องแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายขึ้นมากลางที่จะทิ้งภารกิจหลักไปคนก็น้อย มาตรการของวิทยาลัยคือทุกคนต้องเข้าไปในระบบ RMS

ผู้บริหารก็จะเข้าไปดูว่าครูเช็คชื่อเด็กไหม ครูทำการสอนเรื่องอะไร สอนไหม อันนี้คือการนิเทศ ถ้าไม่มีความคืบหน้าก็อาจจะเรียกมาสอบถาม ...”

2.7 Buddy จากการศึกษาพบว่าสถานศึกษาอาจมีการนำรูปแบบ Buddy หรือใช้การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน สำหรับการดำเนินงานนิเทศภายใน ดังผู้บริหารการศึกษา A12 กล่าวไว้ว่า

“...นอกจากจะมีทีมใหญ่แล้วก็มีกลุ่ม กลุ่มก็คือจับคู่กัน โรงเรียนประถมบางโรงเรียนมี 5 คน เขาก็ไม่ต้องแบ่งกลุ่ม เพราะเขาเป็น Buddy กันหมดเลยทั้ง 5 คน ผู้บริหารไปคนหนึ่งมี 2 ฝ่าย ฝ่ายผู้บริหารกับฝ่ายครู หรือครูวิชาการกับผู้บริหารแล้วก็ครูผู้สอน สิ่งที่เขาจะทำอันดับแรกก็คือเรื่องของการพัฒนาแผนการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 1 พัฒนาแผนได้แผนมาแล้วเราเรียกว่าแผน A พอพัฒนาเสร็จเรียบร้อย เขาก็เอาแผนของเขามาคุยกับ Buddy แล้ว Buddy ก็ให้ความเห็นตรงที่ Buddy คุยกัน นี้คือ PLC Buddy อาจจะมี 2 คน หรือ 3 คน พอเขาคุยกันเสร็จก็จะได้แนวทางการพัฒนา...”

สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษา A9 กล่าวไว้ว่า

“...พออันที่ 2 ก็พาเข้ามาให้เพื่อนในรายวิชาที่เราบอกว่า PLC พาคิดพาทำ ให้เพื่อนที่สอนในรายวิชาใกล้เคียงกันมาคุยกัน เกิดรูปแบบใหม่ เพื่อพัฒนาถึงตัวเด็กเรียกว่าเพื่อนช่วยเพื่อน...”

สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษา A3 กล่าวไว้ว่า

“...ในส่วนของรูปแบบเทคนิคที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ 3 รูปแบบ ถ้าจะให้ผมมองแล้วเห็นว่าทางวิทยาลัยเราได้ดำเนินการมาจะตรงกับรูปแบบ... เราจะดำเนินการคล้ายกับรูปแบบที่ 3 คือนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน...”

สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษา A2 กล่าวไว้ว่า

“...ทุกคนต้องเข้าไปในระบบ RMS ผู้บริหารก็จะเข้าไปดูว่าครูเช็คชื่อเด็กไหม ครูทำการสอนเรื่องอะไร สอนไหม อันนี้คือการนิเทศถ้าไม่มีความคืบหน้าก็อาจจะเรียกมาสอบถาม อันนี้ก็อาจจะเป็นลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน ระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนครู...”

สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา A1 กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า

“...เรื่องของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โอเค มี Buddy กัน Buddy ไม่ได้แปลว่ามีแค่ 2 คน อาจจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มย่อย ๆ แล้วก็มีการไขว้กัน...”

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันองค์ประกอบในขั้นดำเนินงานนี้ หลายสถานศึกษามีรูปแบบของกระบวนการนิเทศภายในที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จและสามารถนำมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การ Coaching & Mentoring เทคนิคการสะท้อนคิดแบบ GROW Model กระบวนการ PLC การ Learning Walk การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ และ Buddy หรือแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

ขั้นตอนที่ 3 เรียนรู้จากการดำเนินงานร่วมกัน (Learn)

3.1 Feedback จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้จากการดำเนินงานภายหลังขั้นดำเนินงานเสร็จสิ้นแล้วนั้น การให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสำเร็จและสิ่งจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขแก่ผู้รับการนิเทศเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ดังผู้บริหารการศึกษา A13 ได้เสนอแนะไว้ว่า

“...เมื่อเรามีรูปแบบการนิเทศแล้วกระบวนการนิเทศน่าจะมีคำซึ่งไปเกี่ยวข้อง...ควรจะมีผลที่เกิดจากการสะท้อนกลับไป เรียกว่า Feedback ...”

3.2 Feed forward จากการศึกษาพบว่า การให้คำแนะนำ ซึ่งแนะแนวทางบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศ เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ที่สูงขึ้น ดังผู้บริหารการศึกษา A13 ได้เสนอแนะไว้ว่า

“...น่าจะมีผลตอบรับการนิเทศ เรียกว่า Feed forward...”

3.3 AAR จากการศึกษาพบว่า การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดการพัฒนา ดังผู้บริหารการศึกษา A12 กล่าวไว้ว่า

“...เราคิดตั้งกระบวนการ AAR ให้ทุกโรงเรียน...ใน 1 สัปดาห์ เขาก็จะมา AAR ใหญ่กัน อีกครั้งหนึ่ง เพื่อสะท้อนผลว่าใน 1 สัปดาห์ที่เขาทำไปนั้นมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นบ้าง สิ่งดีที่เกิดขึ้นมีอะไร ไม่ดีเพราะอะไร และมีข้อเสนอแนะอะไร อันนี้จะเป็นการพัฒนาไปเรื่อยๆ เป็นวงรอบ...”

สรุปได้ว่าในขั้นเรียนรู้จากการดำเนินงานร่วมกันนั้นมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องได้แก่ Feedback คือการให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสำเร็จและสิ่งจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขแก่ผู้รับการนิเทศ Feed forward คือการให้คำแนะนำ ซึ่งแนะแนวทางบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ที่สูงขึ้น และ AAR คือการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 ผลที่คาดหวัง (Yield)

4.1 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน จากการศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า การนิเทศภายในช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านครูผู้สอน ความพร้อมของห้องเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังที่ผู้บริหารวิทยาลัย A5 กล่าวไว้ว่า

“...ผลของการนิเทศส่งผลในภาพรวมมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น เพราะครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองว่าตรงไหนบ้างที่สอนไปแล้วมีปัญหา...ในระหว่างการควบคุมหรือการดูแลชั้นเรียนผู้นิเทศจะเข้าไปให้คำแนะนำเสริมแรงบวก ในส่วนของฝ่ายบริหารเมื่อทราบว่า

สิ่งใดที่ครูผู้สอนขาดหรือต้องการเพิ่มเติมก็จะพยายามจัดสรรหรือหามาให้ เช่น สื่อการสอน อุปกรณ์ หรือครุภัณฑ์ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน...”

สอดคล้องกับผู้บริหารวิทยาลัย A9 กล่าวไว้ว่า

“...เทคนิคการนิเทศที่เราว่าส่งผลให้แนว โนม์ คือ 1. นักศึกษา Dropout น้อยลง 2. เราสามารถสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะ และสามารถได้รับรางวัลชนะเลิศ จากหลายเวที 3. แผนการเรียนการสอนที่สามารถทำให้หลักสูตรของเราพัฒนา...”

4.2 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น จากการศึกษาเมื่อมีการนิเทศภายในสถานศึกษาจะทำให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นของนักเรียน สอดคล้องกับผู้บริหารการศึกษา A12 กล่าวไว้ว่า

“...จากครั้งแรกที่เข้าร่วมโครงการเราเลือก 20 โรงเรียนสุดท้ายของ O-Net มี 1 ในโรงเรียนนั้น ขึ้นมาเป็น 1 ใน 10 จากโรงเรียนล่างสุด 2 ปี ขึ้นมาจากโรงเรียนล่างสุด...ซึ่งถามผู้อำนวยการว่าเป็นเพราะการปฏิรูปใหม่ เขาบอกว่าเป็น เป็นมากเลย ครูเขารู้ทุกเรื่อง ครูคุยด้วยกันสามารถนิเทศกันและกันได้...”

4.3 ครูเกิดการพัฒนา จากการศึกษาเมื่อมีการนิเทศภายในสถานศึกษา จะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาดตนเอง ดังผู้บริหารการศึกษา A12 กล่าวไว้ว่า

“...ครูได้พัฒนาตัวเองโดยตัวเอง คือคิดด้วยตัวเอง เราไม่ได้บอกอย่างนี้ได้ยังไง หรือลองทำแบบนี้สิ เขาบอกเองเขาว่าเขาจะทำแบบไหน พอแผน A เราก็บอกว่า แล้วเมื่อไหร่บู๊บเนี่ย เกิดละแผน A ครั้งที่ 2 เสร็จคือขึ้นรอบใหม่ก็จะทำแบบนี้ไปเรื่อย ๆ และในการที่เขา Buddy กัน เขาก็จะบันทึก บันทึกก็คือ Logbook ตรงนี้ก็ให้นำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพเขาได้ด้วย...”

สอดคล้องกับครู A14 กล่าวไว้ว่า

“...จะสามารถนิเทศครูให้มีพัฒนาการในแง่ของการสอนเด็กให้ดีขึ้นได้...”

4.4 นักเรียนที่ออกกลางคันมีจำนวนลดลง จากการศึกษา เมื่อดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาแล้วยังเกิดผลดีต่อจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันลดลง ดังที่ผู้บริหารวิทยาลัย A11 กล่าวไว้ว่า

“...เมื่อเรานิเทศบ่อย ๆ จำนวนการ Dropout ของนักเรียนก็จะค่อนข้างน้อย เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพ และเมื่อจัดสอบ V-Net นักเรียนก็เข้าสอบครบถ้วน...”

4.5 นักเรียนผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการศึกษา จากการศึกษา ภายหลังจากการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนแล้ว ผลของการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของนักเรียนนักศึกษาที่เป็นอีกตัวชี้วัดหนึ่ง ที่สามารถสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้

โดยผู้เรียนที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ดังผู้บริหารวิทยาลัย A5 กล่าวไว้ว่า

“...หลังจากนิเทศเสร็จแล้ว เราก็จะมีการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของนักเรียน ว่าผ่านหรือไม่ภายหลังจากที่เราไปนิเทศเป็นรายวิชาไป...เพื่อให้ทราบว่าครูผู้สอนได้สอนตรงหรือไม่...”

สรุปได้ว่าขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศภายในจะทำให้เกิดผลของการนิเทศภายในที่ดีและมีคุณค่าคือ **ขึ้นผลที่คาดหวัง (Yield)** มีองค์ประกอบได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ครูเกิดการพัฒนา นักเรียนที่ออกกลางคันมีจำนวนลดลง และนักเรียนผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการศึกษา

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษาการพัฒนาแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก จำเป็นจะต้องมีปัจจัยสู่ความสำเร็จที่เข้ามาช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่มข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังนี้

1. ความศรัทธาในตัวผู้นิเทศ (Trust) จากการศึกษาพบว่า การสร้างให้ผู้รับการนิเทศเกิดความศรัทธาในตัวผู้นิเทศมีความสำคัญ ดังผู้บริหารสถานศึกษา A7 กล่าวไว้ว่า

“...สิ่งหนึ่งที่จะนิเทศให้มีความสุข ผู้นิเทศต้องสร้างความศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศให้ได้ก่อน ถ้าผู้รับการนิเทศไม่ศรัทธาในตัวผู้นิเทศแล้ว ยังไงก็ไม่ประสบความสำเร็จ ยังไงก็ไม่มีความสุข เพราะฉะนั้นตัวนี้อาจจะเป็นเรื่องของนามธรรมสักหน่อยว่าการสร้างศรัทธาจะอย่างไรถึงจะสร้างความศรัทธาให้เขาได้...”

2. องค์ความรู้ของผู้นิเทศ (Expertise) จากการศึกษาพบว่าองค์ความรู้ของผู้นิเทศเป็นสิ่งสำคัญ ดังผู้บริหารสถานศึกษา A7 กล่าวไว้ว่า

“...ผู้นิเทศต้องมีองค์ความรู้ ต้องมีคุณวุฒิ มีวิสัยทัศน์ และมีสิ่งหนึ่งคือจรรยาบรรณของความเป็นครูหรือว่าความเป็นผู้นิเทศที่ดี สิ่งเหล่านี้ถ้าผู้นิเทศสร้างได้ผู้รับการนิเทศก็จะมีความสุข...”

สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษา A4 กล่าวไว้ว่า

“...ส่วนในทางลบก็คือเรื่องจริงที่พูดมานั่นคือองค์ความรู้ของผู้นิเทศ 1. ความรู้หรือความเชี่ยวชาญไม่เหมาะสมกับการนิเทศ ครูก็ไม่ยอมรับแล้ว แค่เดินขึ้นมาก็ไม่อยากจะทำให้นิเทศแล้ว
2. ถ้าเป็นหัวหน้าแผนกอายุหน่อยมานิเทศครู ค.ศ.3 แค่เดินขึ้นมาที่สายหน้าหนีแล้ว เพิ่งสอนได้ 2 ปีมาเป็นหัวหน้าแผนก แล้วมานิเทศเรา อันนั้นคือเรื่องจริง แล้วจากหน้ากับจากหลังก็อีกคนละแบบ นั่นคือภาพความจริง เราจะทำอย่างไรให้คนที่มีความ Skill มี Knowledge เข้าไปนิเทศในสาขางานนั้นแล้วสามารถที่จะแนะนำ...”

3. การยอมรับในตัวผู้นิเทศ (Credence) จากการศึกษาพบว่า จะต้องมีการสร้างให้ผู้รับการนิเทศมีทัศนคติที่ดีและยอมรับในตัวผู้นิเทศ ดังผู้บริหารสถานศึกษา A4 กล่าวไว้ว่า

“...ตามหลักการปฏิบัติก็คือ ต้องสร้างทัศนคติ ผูกผู้วิจัยด้วยว่าทัศนคติของบุคลากรภายในสถานศึกษา จะเน้นในเรื่องของการนิเทศการเรียนสอน เพราะอาชีพะเออนั้นกรอบของการทำแผนการสอนด้วยกรอบหนึ่ง เพราะฉะนั้นการนิเทศเหมือนกับหลอกตัวเอง เหมือนกับว่ารู้ใจที่อยู่แล้ว แต่พอไปนิเทศก็จะเตรียมสื่อการสอนที่สมบูรณ์แบบมาให้ผู้บริหารให้ครู ในการที่จะนิเทศไม่ใช่เชิงสภาพจริงเท่าไร ดังนั้นทัศนคติก็จะมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ...ตรงนี้ก็ฝากในเรื่องข้อมูลของทัศนคติซึ่งมีทุกสถานศึกษา...”

4. ความตระหนักของผู้รับการนิเทศ (Human – actualization) จากการศึกษาพบว่า การสร้างความตระหนักของผู้รับการนิเทศก็มีความสำคัญ ดังผู้บริหารการศึกษา A12 กล่าวไว้ว่า

“...การสร้างความตระหนักให้กับผู้รับการนิเทศเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมี...”

5. มีการยืดหยุ่นเกณฑ์ตามลักษณะของผู้รับการนิเทศ (Non – fixed) จากการศึกษาพบว่า เกณฑ์สำหรับผู้รับการนิเทศภายในควรมีความยืดหยุ่นตามลักษณะของผู้รับการนิเทศ ดังครูผู้สอน A14 กล่าวไว้ว่า

“...การที่ผู้บริหารจะมานิเทศเราอย่างน้อยจะต้องมีเกณฑ์การนิเทศของเขาว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งในส่วนของการนิเทศ โดยทั่ว ๆ ไปแล้วเราจะเห็นได้ว่าจะต้องมีปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของผู้ถูกนิเทศแต่ละคน เพราะลักษณะของการจะไปนิเทศแต่ละคนบริบทก็ไม่...ต้องเข้าใจบริบทของแต่ละงานหรือการปฏิบัติงานหรือแต่ละรายวิชา...ถ้าผู้นิเทศมีความเข้าใจในเรื่องนี้เขาก็จะสามารถนิเทศครูให้มีพัฒนาการในแง่ของการสอนเด็กให้ดีขึ้นได้...”

6. การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้มีความพร้อม (Instrument) จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาคควรสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้มีความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน ดังครูผู้สอน A15 กล่าวไว้ว่า

“...ถ้าพูดถึงในแง่ปัจจุบันอยากจะให้มุ่งไปถึงเรื่องของการเตรียมความพร้อมของห้องของสื่อว่า ฝ่ายบริหารควรจะสนับสนุนให้มากขึ้น ยกตัวอย่างเช่นแผนกสามัญสัมพันธ์นี้ไม่มีอะไรเลย แต่ช่างอุตสาหกรรมจะมีความพร้อมที่จะเราจะใช้สื่อครุภัณฑ์หรือวัสดุที่มีความชัดเจนและสามารถช่วยให้ระบบของการนิเทศสั้น ไหล ได้คือเป็นตัวช่วยนั่นเอง แต่ถ้าเราไม่มีเครื่องมือเครื่องมืออะไรเลยก็เป็นการยากในการที่จะใช้เป็นตัวช่วยหรือควบคุมนักเรียนได้อีกทางหนึ่ง...”

7. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างกัลยาณมิตร (Compromise) จากการศึกษาพบว่าผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือมีความเป็นกัลยาณมิตรกัน ดังผู้บริหารสถานศึกษา A8 กล่าวไว้ว่า

“...ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศขอให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก่อน โดยกำหนดจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นิเทศไม่ได้มาจับผิดซึ่งผู้รับการนิเทศต้องยอมรับความคิดเห็นตามบทบาทหน้าที่...ชี้แจงวัตถุประสงค์ สร้างทีม...และลำดับความสำคัญของปัญหา โดยทำอย่างไรจึงจะขับเคลื่อนไป...หากเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้บรรยากาศการนิเทศมีความสุขและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้...”

“...จริงๆ แล้วที่เราเดินไปพบหรือว่าไปนิเทศเราไปแบบกัลยาณมิตร...”

สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาศึกษา A1 เสนอแนะไว้ว่า

“...เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของการนิเทศเท่าที่เราสรุปกันได้ กัลยาณมิตรคือการจับถูกรับฟังปัญหา แล้วก็เสนอแนะช่วยแก้ปัญหา ไม่ใช่พูดหวานอย่างเดียว...กัลยาณมิตรก็คือการจับถูกนั้นแหละ กัลยาณมิตรคือฟังปัญหากัน ชี้แนะกัน”

สรุปได้ว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จของการนิเทศภายในมี 7 ประการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในตัวผู้นิเทศ องค์ความรู้ของผู้นิเทศ การยอมรับในตัวผู้นิเทศ ความตระหนักของผู้รับการนิเทศ มีการยึดหยุ่นเกณฑ์ตามลักษณะของผู้รับการนิเทศ การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้มีความพร้อม และ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งเมื่อสถานศึกษาได้นำกระบวนการนิเทศภายใน ไปใช้จริงแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จทั้ง 7 ประการนี้ด้วย เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินในด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องของรูปแบบ ฯ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง 5 คน

ที่	องค์ประกอบ	ด้านความมีประโยชน์			ด้านความเป็นไปได้			ด้านความเหมาะสม			ด้านความถูกต้อง		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	วางแผนและเตรียมองค์กร (Plan)												
1.1	สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายใน	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
1.2	กำหนดทางเลือกและวางแผน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
1.3	Feed up	4.40	0.55	มาก	4.00	0.00	มาก	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
2	ดำเนินงาน (Operate)												
2.1	Coaching	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2	Mentoring	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2.3	GROW Model	4.40	0.55	มาก	4.00	0.00	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
2.4	PLC	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2.5	Learning Walk	4.20	0.84	มาก	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก	4.00	0.71	มาก
2.6	การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2.7	Buddy	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ด้านความพึงพอใจ			ด้านความเป็นไปได้			ด้านความเหมาะสม			ด้านความถูกต้อง		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3	เรียนรู้จากการดำเนินงานร่วมกัน (Learn)												
3.1	Feedback	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2	Feed forward	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.3	AAR	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
4	ผลที่คาดหวัง (Yield)												
4.1	ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
4.2	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้น	4.80	0.45	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.3	ครูเกิดการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.4	นักเรียนที่ออกกลางคันมีจำนวนลดลง	4.60	0.55	มากที่สุด	3.80	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
4.5	นักเรียนผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ												
5.1	ความศรัทธาในตัวผู้นิเทศ (Trust)	4.40	0.90	มาก	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2	องค์ความรู้ของผู้นิเทศ (Expertise)	4.20	0.84	มาก	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ด้านความมีประโยชน์			ด้านความเป็นไปได้			ด้านความเหมาะสม			ด้านความถูกต้อง		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5.3	การยอมรับในตัวผู้ให้ (Credence)	4.40	0.90	มาก	4.00	0.71	มาก	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
5.4	ความตระหนักของผู้รับการให้ (Human – actualization)	4.40	0.90	มาก	3.60	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.5	มีการยึดหยุ่นเกณฑ์ตามลักษณะของผู้รับ (Non – fixed)	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
5.6	การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้ (Instrument)	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5.7	ผู้ให้และผู้รับการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างถ้อยสัตย์ (Compromise)	4.60	0.55	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
	รวม	4.61	0.26	มากที่สุด	4.19	0.21	มาก	4.63	0.30	มากที่สุด	4.50	0.26	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่าผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัย
สารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปน้อย พบว่า ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือ ด้าน
ความมีประโยชน์ ($\bar{X} = 4.61$) และด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 98 คน

2. การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา กลุ่มผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน และกลุ่มครูวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณลักษณะในด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้

ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ของรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัย
สารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
จำนวน 14 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น
เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) และแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และสถานศึกษา
ที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตามกรอบแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 5 ขั้นตอน
จำนวน 26 ข้อ และเทคนิคการนิเทศภายใน 3 รูปแบบ ได้แก่ การนิเทศแบบสอนแนะ การนิเทศแบบ
พาคิดพาทำ และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน จำนวน 28 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบเบสท์และคาห์น (Best and Kahn, 1998 : 247) ได้อำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง 0.62 - 0.90 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการ
วิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้วิทยาลัย
สารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน
98 ฉบับ หรือเท่ากับร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แล้วจึงนำมาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency)
และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของการดำเนินงานนิเทศภายใน ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก ตามกรอบแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 5 ขั้นตอน และเทคนิคการนิเทศภายใน 3 รูปแบบ ของครูผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย

3. รวบรวมข้อมูลทั้งหมด จัดทำเป็นร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

4. ตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน และกลุ่มครูวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก จำนวน 14 คน

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis) เพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

6. ประเมินคุณภาพของรูปแบบ 4 ด้าน คือ ด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

สรุปผลการวิจัย

ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนของการวิจัย โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายใน ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านขั้นตอนกำหนดทางเลือกและวางแผน ด้านขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ และด้านขั้นตอนสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศภายใน ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านกระบวนการนิเทศแบบสอนแนะ ด้านกระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และด้านกระบวนการนิเทศแบบพาคิด พาทำ

2. ผลการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก สรุปได้ว่ามีรายละเอียดดังนี้

2.1 กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนและเตรียมองค์กร (Plan) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายใน 2) กำหนดทางเลือกและวางแผน 3) Feed up

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินงาน (Operate) มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Coaching 2) Mentoring 3) GROW Model 4) PLC 5) Learning Walk 6) การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ 7) Buddy

ขั้นตอนที่ 3 เรียนรู้จากการดำเนินงานร่วมกัน (Learn) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Feedback 2) Feed forward 3) AAR

ขั้นตอนที่ 4 ผลที่คาดหวัง (Yield) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน 2) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น 3) ครูเกิดการพัฒนา 4) นักเรียนที่ออกกลางคันมีจำนวนลดลง 5) นักเรียนผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการศึกษา

2.2 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความศรัทธาในตัวผู้นิเทศ (Trust) 2) องค์ความรู้ของผู้นิเทศ (Expertise) 3) การยอมรับในตัวผู้นิเทศ (Credence) 4) ความตระหนักของผู้รับการนิเทศ (Human – actualization) 5) มีการยืดหยุ่นเกณฑ์ตามลักษณะของผู้รับการนิเทศ (Non – fixed) 6) การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้มีความพร้อม (Instrument) 7) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างกัลยาณมิตร (Compromise)

3. ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก สรุปได้ว่า รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยรวมมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความมีประโยชน์ และด้านความถูกต้อง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศภายในเป็นงานที่ทุกสถานศึกษา ต้องดำเนินการอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2556 : 11) การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยผู้บริหารต้องจัดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครู ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจดีพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความสำคัญในการดำเนินการด้านนี้ ผู้บริหารจึงมีความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในเป็นอย่างดี (ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง. 2550 : 15) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา นครเทพ (2552 : 91) ได้วิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นโดยรวมว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายใน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสร้างความมีส่วนร่วมในการจัดองค์กร การแต่งตั้งผู้นิเทศ ประกอบด้วยผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการ และบทบาทขององค์กร โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในมากขึ้น และมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายใน มีการปฏิบัติในทุกสถานศึกษา และสอดคล้องกับสายใจ ประยูรสุข (2551 : 94 - 99) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนยานนาวาเวชวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนยานนาวาเวชวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านวัดประเมินผล ด้านพัฒนาบุคลากรทางการสอน ในภาพรวมมีความต้องการการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วอลตัน (Walton. 2008 : 211 - 217) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ช่วยครูใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ และมีความรู้สึกว่าเขาเองต้องเตรียมตัวในการ

รับผิดชอบงานนี้ เชื่อว่างานนี้มีความสำคัญ ความรู้ และทักษะมีส่วนสำคัญในการเข้าร่วมประชุม และมีปฏิสัมพันธ์กับครูที่ทำหน้าที่สอนการศึกษาพิเศษ สอดคล้องกับมัวร์ (Moore, 2000 : 1698 - A) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกรณีพิเศษกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่าการประเมินเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าเท่ากับการประเมินผล นอกจากนี้ผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงระหว่างปี และปลายปีการศึกษา และสอดคล้องกับชัยวิชิต ศรีโชค (2553 : 123 - 124) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนน้ำคำวิทยาคม อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ เก่ง ดี และมีความสุข ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ในระดับมาก

2. รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ข้อสรุปดังนี้

กระบวนการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในคือ การปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 วางแผนและเตรียมองค์กร (Plan) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายใน 2) กำหนดทางเลือกและวางแผน 3) Feed up ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินงาน (Operate) มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Coaching 2) Mentoring 3) GROW Model 4) PLC 5) Learning Walk 6) การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ 7) Buddy ขั้นตอนที่ 3 เรียนรู้จากการดำเนินงานร่วมกัน (Learn) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Feedback 2) Feed forward 3) AAR ขั้นตอนที่ 4 ผลที่คาดหวัง (Yield) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน 2) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น 3) ครูเกิดการพัฒนา 4) นักเรียนที่ออกกลางคันมีจำนวนลดลง 5) นักเรียนผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการศึกษา

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยสู่ความสำเร็จของรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 1) ความศรัทธาในตัวผู้นิเทศ (Trust) 2) องค์ความรู้ของผู้นิเทศ (Expertise) 3) การยอมรับในตัวผู้นิเทศ (Credence) 4) ความตระหนักของผู้รับการนิเทศ (Human – actualization) 5) มีการยืดหยุ่นเกณฑ์ตามลักษณะของผู้รับการนิเทศ (Non – fixed) 6) การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้มีความพร้อม (Instrument)

7) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างกัลยาณมิตร (Compromise) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างมีขั้นตอนที่ใกล้เคียงกับสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่จะมีการพัฒนารูปแบบเพิ่มเติมอยู่ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของแต่ละขั้นตอนและปัจจัยสู่ความสำเร็จตามบริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก สอดคล้องกับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 12 - 20) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพสังคม ไทย 5 ขั้นตอน เรียกว่า PIDRE โดยการวางแผนเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการประชุม ปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีนิเทศ รวมทั้งการวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น อีกทั้งได้ให้แนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยบูรณาการการปฏิบัติงานตามปกติที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอยู่แล้วมาจัดเป็นระบบ เพื่อสามารถตรวจสอบย้อนกลับในมิติต่าง ๆ โดยไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับสถานศึกษา และช่วยให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น โดยมีขั้นตอนได้แก่ ดำรงสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน กำหนดทางเลือกและวางแผน ปฏิบัติการนิเทศ ติดตามประเมินผลการนิเทศ และรายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้ สอดคล้องกับนพพรชัย จันทราวุธ (2554 : 169 - 170) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในตามกรอบเนื้อหาการนิเทศภายใน 5 ด้าน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ การปฏิบัติการนิเทศการประเมินผลและรายงาน โดยภาพรวมการปฏิบัติงานเป็นระบบมากขึ้น มีขั้นตอนชัดเจนเป็นปัจจุบัน ง่ายและสะดวกในการนำไปปฏิบัติ และจากการประเมินผลการนำระบบการนิเทศภายในมาใช้ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับศิวากร นันโท (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง โรงเรียนวัดศรีภวังค์ พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ ได้รูปแบบการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศภายใน ได้แก่ กำหนดโครงสร้างการนิเทศภายใน กำหนดบทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน 2) วางแผนการนิเทศภายใน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา การกำหนดกิจกรรม การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน การจัดทำโครงการนิเทศภายใน 3) ปฏิบัติการนิเทศภายใน ได้แก่ การเตรียมการก่อนการ

นิเทศ การปฏิบัติการ นิเทศภายใน การควบคุมการปฏิบัติ การนิเทศ และการสร้างขวัญกำลังใจ

4) ประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายใน และการสรุปผลการดำเนินการ และสอดคล้องกับสายวรุฬ สมพงษ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในวิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าการพัฒนาระบบการนิเทศภายในวิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมแบบมีส่วนร่วม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสังเกตการสอน ทำให้โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติการนิเทศภายในสามารถปฏิบัติการนิเทศภายในได้อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ จริงจัง และจริงจังในการปฏิบัติ การนิเทศภายในร่วมกัน ทั้งนี้การที่จะทำให้ระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง จริงจัง และสม่าเสมอ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุความมุ่งหมายได้ สอดคล้องกับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 19) ได้กล่าวว่า เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการบริหารจัดการ ดังนี้ 1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง 2. บริหารและการจัดการแบบมีส่วนร่วม 3. สร้างขวัญและกำลังใจ 4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น 5. สนับสนุนด้านงบประมาณและอำนวยความสะดวกในทุกด้าน 6. สร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน 7. ประสานกับกลุ่มนิเทศ เพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษา สอดคล้องกับเมดิสัน (Madison. 2002 : 832 - A) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษพบว่า 1) ครูที่มีความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานหรือพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ 2) ผู้ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้นิเทศที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบหรือตามสายบังคับบัญชา 3) ผู้นิเทศมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานมากกว่าการทำงานร่วมกับบุคลากรในระดับผู้บริหารเดียวกัน 4) ครูระบุว่าผู้นิเทศที่ใช้อำนาจตามระเบียบและมีการเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีภาวะผู้นำกลุ่ม 5) ครูรับรู้ว่าผู้นิเทศที่มีคณะทำงานตามอำนาจและหน้าที่ มีส่วนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกลุ่มร่วมกัน มีความไว้วางใจและความสามัคคีเกิดขึ้น สอดคล้องกับคลาร์ก (Clark. 2004 : 4367 - A) พบว่า การนิเทศทำให้เกิดการตื่นตัว กระตุ้นการแบ่งหลักการ ทำให้การนิเทศคือความจริง ทำให้ผู้เข้าร่วมนิเทศเกิดความร่วมมือ การนิเทศแบบเผชิญหน้าจะเกิดผลดีกว่าการนิเทศทางไกล ทั้งนี้การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้เกิดประโยชน์ ในด้านการเชื่อมโยงของระยะทางที่ห่างไกล สอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ 2) ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ 3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

3. ประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ข้อสรุปดังนี้

รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเหมาะสมและด้านความมีประโยชน์ และมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้และด้านความถูกต้อง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบด้วยกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ สร้าง พัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน โดยทำการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้จากนั้นจึงทำการร่างรูปแบบ และตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ให้ข้อมูลหลักที่เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม จนได้รูปแบบที่มีความมีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง ซึ่งประเมินระดับคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับอูดลีย์ วงศ์ก้อม (2552 : 220 - 232) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่ารูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัย และสอดคล้องกับสุภาภรณ์ กิตติรัชดานันท์ (2551 : 136 - 153) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชญากาญจน์ ศรีเนตร (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานนิเทศภายใน แต่ควรจัดให้มีการรายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้ที่เป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบาย ให้สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษานั้น ๆ

2. สถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน โดยใช้ข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการเชื่อมโยงกันของแต่ละกระบวนการ เพื่อให้เกิดวงจรของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องให้ความร่วมมือและสร้างการรับรู้ร่วมกัน เพื่อให้รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นเกิดความมีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดทำคู่มือการใช้งาน รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อให้ผู้ที่นำรูปแบบไปใช้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการทดลองใช้รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อให้ทราบผลวิจัยจากการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับสถานศึกษา

3. ควรมีการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับการนำไปใช้จริง

4. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนิเทศภายใน ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อเป็นข้อมูลในการนำรูปแบบไปใช้งานจริง



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ชาราอักษร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3.
นนทบุรี : บুদ্ধ พอยท์.
- ชัยวิชิต ศรีโชค. (2553). **การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนนำคำวิทยาคม อำเภอไทยเจริญ
จังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2557). **การนิเทศการศึกษา EDUCATION SUPERVISION**.
ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชญาภาณูจษ์ ศรีเนตร. (2558). **รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิสนา แจมมณี. (2552). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). **การนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- นวพรรษ จันทร์าทูล. (2554). **การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2533). **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์**. มหาสารคาม :
อภิชาตการพิมพ์.
- _____. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- พงษ์ศักดิ์ ทองไชย. (2558). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545,” (19 ธันวาคม 2545). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116
ตอนที่ 123 ก. หน้า 3 - 17.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2544). **การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตน์ะ บัวสนธิ์. (2556). **วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา นครเทพ. (2552). **การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). **การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย**. คุษฎีนิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). **การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. คุษฎีนิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาริ เกิดคำ. (2542). **เครื่องมือและวิธีการรวบรวมข้อมูล**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (ธันวาคม 2553). “การวิจัยพัฒนารูปแบบ,” **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 2 (4) : 14.
- ศิวากร นันโท. (2550). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดลาด โรงเรียนวัดศรีวงศ์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สายใจ ประยูรสุข. (2551). **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนนานาชาติวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สายวรุฬ สมพงษ์. (2551). **การพัฒนาระบบการนิเทศภายในวิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555 ก). **คู่มือปฏิบัติงานระบบการดูแลผู้เรียนอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- _____. (2555 ข). **แผนกลยุทธ์ระดับชาติ การปฏิรูปการบริหารจัดการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- _____. (21 กุมภาพันธ์ 2556). **คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา**.
- _____. (2556). **เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2559). **รายงานประจำปี 2558**. กรุงเทพฯ : แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- _____. (2560). **รายงานสรุปจำนวนบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2560 งวด 2. (เอกสารรายงาน)**. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา.
- สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2554). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. คุยฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานันท์. (2551). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. คุยฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อดุลย์ วงศ์ก่อม. (2552). **รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. คุยฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2551). **การนิเทศการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). **หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : พระรามสี่การพิมพ์.
- อุทุมพร จามรมาน. (มีนาคม 2541). “โมเดลคืออะไร,” **วิชาการ**. 1 (2) : 22 - 23.
- Bardo, J.W. and Hardman J.J. (1982). **Urban Sociology : A Systematic Introduction**. New York : F.E. Peacock.
- Bertalanffy, L.V. (1968). **General System Theory : Foundations, Development, Applications**. New York : George Braziller.

- Best, J.W. and Kahn, J.V. (1998). **Research in Education**. 8 th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Clark, A.T. (June 2004). "An Exploration of Combined Distance and Direct Supervision Experiences," **Dissertation Abstracts International**. 64 (12) : 4367 – A.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York : Harper Collins.
- Eisner, E.W. (Jul. – Oct., 1976). "Educational Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions in Educational Evaluation," **Journal of Aesthetic Education**. 10 (3) : 96 - 104.
- Harris, B.M. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. 3 rd ed. New Jersey : Prentice - Hall.
- Keeves, J.P. (1988). **Education Research, Methodology and Measurement : An International Handbook**. Oxford : Pergamon.
- _____. (1997). **Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook**. 2 nd ed. Oxford : Pergamon.
- Madison, L.A. (September 2002). "The Effect of Supervisor Level of Authority and Leadership Style on Elementary School Climate and Teacher Job Satisfaction," **Dissertation Abstracts International**. 63 (3) : 832 - A.
- Moore, G.W. (November 2000). "The Supervision and Evaluation of High School Principals as Described by Central Office Administrators," **Dissertation Abstracts International**. 61 (5) : 1698 - A.
- Smith, R. H., and et al. (1980). **Measurement : Making Organization Perform**. New York : Macmillan.
- Steiner, Elizabeth. (1988). **Educology**. Sydney : NSW.
- Tanner, D. and Tanner, L. (1987). **Supervision in Education Problems and Practices**. New York : Macmillan.
- Walton, V. (September 2008). "The Assistant Principal's Role in Special Education : An Inquiry into the Supervision of Special Education at the Building Level," **Dissertation Abstracts International**. 9 (3) : 211 - 217.
- Willer, D. (1986). **Scientific Sociology : Theory and Method**. New Jersey : Prentice - Hall.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 2. นายจิระพงษ์ จันทร์ประเสริฐ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี |
| 3. นายจรินทร์ หลังสัน | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น |
| 4. นายศักดิ์ชัย ธีระประทีป | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ |
| 5. ดร.ประดิษฐ ฮกทา | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสรารุช เรืองจิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสตร์นันท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มูทิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสรารุช เรืองจิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาดินันท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มูทิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาส่งมาเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสรารุช เรืองจิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสตร์นันท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มทิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นายจรินทร์ หลังสัน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสตั๊ดทึบ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสรารุช เรืองจิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวรรค์ ศิริศาสตร์นันท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชยันต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสตัทีบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสรารุจ เรืองจิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มูทิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นายประดิษฐ์ ฮกทา เป็นผู้มีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๑๐๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตราด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วยนายสรารุช เรืองจิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวรรค์ ศิริศาสตร์นันท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มูทิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสรารุช เรืองจิต นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชยันต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายสรารุช เรืองจิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสตร์นันท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มุกิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสรารุช เรืองจิต เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๐๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม
เรียน

ด้วยนายสรารุจ เรืองขจิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มูทิตา แพทย์ประทุม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก ในวันเสาร์ที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยสารพัดช่างตราด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อต้องการสอบถามสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยขอความอนุเคราะห์ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง โดยขอความอนุเคราะห์ให้ท่านพิจารณาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างของท่านในประเด็นต่าง ๆ ตามข้อรายการที่กำหนดไว้ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีข้อรายการทั้งหมดจำนวน 46 ข้อรายการ โดยโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือในแต่ละข้อรายการที่ตรงกับระดับการปฏิบัติจริง

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำมาประมวลผลเพื่อใช้สำหรับเป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น คำตอบที่ได้จึงไม่ทำให้เกิดความเสียหายหรือกระทบกระเทือนต่อท่านและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด

3. ขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามทุกข้อ ให้ตรงกับความเป็นจริงในวิทยาลัยของท่านให้มากที่สุด เพื่อที่ผลการวิจัยจะได้สมบูรณ์

ผู้วิจัยหวังในความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
นายสรารัฐ เรืองขจิต
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่ง

ครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ (ครู) ครูพิเศษสอน

2. สถานศึกษาที่สังกัด

วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง
 วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี
 วิทยาลัยสารพัดช่างตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันของการดำเนินงาน
นิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างของท่านมีการปฏิบัติอยู่ระดับใด โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน
ตามความหมายดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.1 ขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ข้อ	การดำเนินงานนิเทศภายใน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ขั้นตอนที่ 1 สํารวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน						
1	แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการ การนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน					
2	การสำรวจสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในจากเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือมากกว่า 1 เรื่องต่อไปนี้ : ผลการเรียนรายวิชา, ผลการสอบ V-net, ผลการสอบมาตรฐาน วิชาชีพ, ผลการฝึกงาน, ความต้องการของครูและผู้เรียน เป็นต้น					
3	การศึกษาสภาพปัญหาโดยจำแนกตามครูผู้สอนรายวิชา หรือ แผนกวิชา					
4	การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจากระดับคุณภาพการประกัน คุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา					
5	การวิเคราะห์สรุปสาเหตุหรือความต้องการ					

ข้อ	การดำเนินงานนิเทศภายใน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ขั้นตอนที่ 2 กำหนดทางเลือกและวางแผน						
6	แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ					
7	กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ					
8	จัดทำโครงการนิเทศการเรียนการสอน					
9	กำหนดกลุ่มเป้าหมายในโครงการนิเทศการเรียนการสอน					
10	กำหนดวัตถุประสงค์ในโครงการนิเทศการเรียนการสอน					
11	กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนดำเนินการในโครงการนิเทศการเรียนการสอน					
12	จัดทำปฏิทินการนิเทศการเรียนการสอนอย่างชัดเจน					
ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศ						
13	แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน					
14	ประชุมคณะกรรมการนิเทศฯ เพื่อชี้แจงกระบวนการนิเทศต่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ					
15	ดำเนินการนิเทศโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอน					
16	บันทึกการนิเทศ					
ขั้นตอนที่ 4 ติดตามประเมินผลการนิเทศ						
17	การแต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการนิเทศ					
18	การประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการนิเทศเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ					
19	การจัดทำปฏิทินการทำงาน					
20	การจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการนิเทศ					
21	ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล					
22	สรุปผลการติดตามและประเมินผลการนิเทศ					
ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้						
23	การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการรายงานการนิเทศ					
24	มีการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 - 4					

ข้อ	การดำเนินงานนิเทศภายใน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
25	ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผล					
26	การจัดทำรายงานผล และเผยแพร่ผลการนิเทศ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.2 กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายใน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การนิเทศแบบสอนแนะ						
27	ผู้รับการนิเทศได้รับการแนะนำกระบวนการปฏิบัติงานจากผู้นิเทศ					
28	ผู้นิเทศแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด					
29	ผู้นิเทศมีความเชี่ยวชาญมากเพียงพอต่อการนิเทศ					
30	บรรยากาศของการนิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรสูง					
31	ผู้นิเทศมีการศึกษาข้อมูลและบันทึกข้อมูลการนิเทศอย่างเป็นระบบ					
32	ผู้นิเทศมีการนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการชมเชยและสร้างบรรยากาศการนิเทศ					
การนิเทศแบบพาคิด พาทำ						
33	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศระดมความคิดในประเด็นการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ					
34	ผู้นิเทศเสนอแนะให้ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
35	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเรียงลำดับความต้องการของตน และค้นหาแนวทางที่ควรพัฒนาร่วมกัน					
36	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดำเนินกระบวนการการพัฒนาร่วมกัน เช่น การวางแผนกำหนดวิธีการและระยะเวลาในการพัฒนาร่วมกัน					
37	ผู้นิเทศดำเนินการพัฒนาผู้รับการนิเทศเป็นระยะ ๆ ตามที่กำหนด					
38	ผู้รับการนิเทศจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
39	ผู้นิเทศสรุปการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข และชื่นชมผลงานร่วมกัน					
40	มีการเผยแพร่ผลงานการนิเทศต่อสาธารณชน					

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายใน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน						
41	มีการแต่งตั้งผู้นิเทศจากบุคลากรในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครู					
42	มีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการความช่วยเหลือ					
43	มีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในประเด็นการประเมินผลด้วยเครื่องมือหรือวิธีการใด					
44	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการดำเนินการร่วมกันตามที่ตกลงกันไว้					
45	ผู้นิเทศมีการประเมินผลการนิเทศตามวิธีการและเครื่องมือที่ตกลงกันไว้					
46	ผู้นิเทศมีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป					

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาสละเวลาตอบคำถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเรื่อง การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการ เรียนการสอน								
1. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบสภาพปัจจุบัน และความต้องการการนิเทศภายในด้านการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. การตรวจสอบสภาพปัจจุบันการนิเทศภายใน จากเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมากกว่า 1 เรื่อง ต่อไปนี้ : ผลการเรียนรายวิชา, ผลการสอบ V-net, ผลการสอบมาตรฐานวิชาชีพ, ผลการฝึกงาน, ความต้องการของครูและนักเรียน เป็นต้น	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3. การศึกษาสภาพปัญหาโดยจำแนกตาม ครูผู้สอนรายวิชา หรือแผนกวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจากระดับ คุณภาพการประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
5. การวิเคราะห์สรุปสาเหตุหรือความต้องการ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ขั้นตอนที่ 2 กำหนดทางเลือกและวางแผน								
6. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. จัดทำโครงการนิเทศการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
9. กำหนดกลุ่มเป้าหมายในโครงการนิเทศ								
การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. กำหนดวัตถุประสงค์ในโครงการนิเทศ								
การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนดำเนินการ								
ในโครงการนิเทศการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. จัดทำปฏิทินการนิเทศการเรียนการสอน								
อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศ								
13. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียน								
การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. ประชุมคณะกรรมการนิเทศ ฯ เพื่อชี้แจง								
กระบวนการนิเทศต่อผู้นิเทศและผู้รับ								
การนิเทศ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. ดำเนินการนิเทศโครงการนิเทศการจัด								
การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. บันทึกการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ขั้นตอนที่ 4 ติดตามประเมินผลการนิเทศ								
17. การแต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่								
คณะกรรมการติดตามและประเมินผล								
การนิเทศ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18. การประชุมคณะกรรมการติดตามและ								
ประเมินผลการนิเทศเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์								
ของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19. การจัดทำปฏิทินการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	20. การจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม และประเมินผลการนิเทศ	+1	+1	+1	+1			
21. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. สรุปผลการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้								
23. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ รายงานการนิเทศ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
24. มีการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1-4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25. ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผล	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26. การจัดทำรายงานผล และเผยแพร่ผล การนิเทศ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การนิเทศแบบสอนแนะ								
27. ผู้รับการนิเทศได้รับการแนะนำ กระบวนการปฏิบัติงานจากผู้นิเทศ	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
28. ผู้นิเทศแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และใกล้ชิด	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
29. ผู้นิเทศมีความเชี่ยวชาญมากเพียงพอ ต่อการนิเทศ	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
30. บรรยากาศของการนิเทศมีความเป็น กัลยาณมิตรสูง	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
31. ผู้นิเทศมีการศึกษาข้อมูลและบันทึกข้อมูล การนิเทศอย่างเป็นระบบ	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
32. ผู้นิเทศมีการนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการชมเชย และสร้างบรรยากาศการนิเทศ	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	การนิเทศแบบพาคิด พาทำ							
33. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศระดมความคิด ในประเด็นการจัดการเรียนการสอนที่มี คุณภาพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
34. ผู้นิเทศเสนอแนะให้ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ สิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
35. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเรียงลำดับ ความต้องการของตน และค้นหาแนวทาง ที่ควรพัฒนาร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
36. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดำเนินกระบวนการ การพัฒนาร่วมกัน เช่น การวางแผนกำหนด วิธีการและระยะเวลาในการพัฒนาร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
37. ผู้นิเทศดำเนินการพัฒนาผู้รับการนิเทศ เป็นระยะ ๆ ตามที่กำหนด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
38. ผู้รับการนิเทศจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
39. ผู้นิเทศสรุปการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข และชื่นชมผลงานร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
40. มีการเผยแพร่ผลงานการนิเทศต่อสาธารณชน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน								
41. มีการแต่งตั้งผู้นิเทศจากบุคลากรในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครู	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
42. มีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศในประเด็นที่ต้องการความช่วยเหลือ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
43. มีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในประเด็นการประเมินผลด้วยเครื่องมือหรือวิธีการใด	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
44. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการดำเนินการร่วมกันตามที่ตกลงกันไว้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
45. ผู้นิเทศมีการประเมินผลการนิเทศตามวิธีการและเครื่องมือที่ตกลงกันไว้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
46. ผู้นิเทศมีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
ของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ขั้นตอนที่ 1	
1.	0.70
2.	0.73
3.	0.67
4.	0.73
5.	0.73
ขั้นตอนที่ 2	
6.	0.62
7.	0.82
8.	0.73
9.	0.76
10.	0.71
11.	0.66
12.	0.77
ขั้นตอนที่ 3	
13.	0.77
14.	0.71
15.	0.77
16.	0.77
ขั้นตอนที่ 4	
17.	0.76
18.	0.73
19.	0.78
20.	0.82
21.	0.87

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
22.	0.80
ขั้นตอนที่ 5	
23.	0.80
24.	0.90
25.	0.84
26.	0.78
การนิเทศแบบสอนแนะ	
27.	0.84
28.	0.82
29.	0.82
30.	0.77
31.	0.85
32.	0.80
การนิเทศแบบพาคิด พาทำ	
33.	0.76
34.	0.77
35.	0.82
36.	0.87
37.	0.80
38.	0.82
39.	0.76
40.	0.78
การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	
41.	0.67
42.	0.62
43.	0.81

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
44.	0.77
45.	0.67
46.	0.67

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม เรื่องการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.90

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก เท่ากับ 0.98

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ฉ
รายนามผู้เชี่ยวชาญร่วมการสนทนากลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ใบลงทะเบียน

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรื่อง การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง

ในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

วันเสาร์ที่ 27 มกราคม พ.ศ.2561 เวลา 13.00 – 16.00 น.

ณ ห้องประชุมวิทยาลัยสารพัดช่างตราด

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	ดร.ประดิษฐ ฮกทา	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างตราด	
2	นายสำรวช โทธิ์ไทรย์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี	
3	นายทรงพล ถนอมวงษ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่	
4	นางบุรณันตรา กณิกนันต์	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	
5	นายนพดล หัตถาพงษ์	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างตราด	
6	นายจิรพงศ์ ร่มเงิน	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างตราด	
7	นายวิเชียร ถมจ่อหอ	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี	
8	นายไพฑูรย์ สุขผลานันท์	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี	
9	นายเฉลิมชัย วินทะไชย	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่	
10	นางศิริเพ็ญ บุญยีน	ผู้แทนฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง	
11	นายบุญเรือน ฉายศิริ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด	
12	นายธีระชัย เจ้าสกุล	อดีตรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยสารพัดช่างตราด	
13	นางสาวศิริมา ดาราพงษ์	ครูชำนาญการ วิทยาลัยสารพัดช่างตราด	
14	นางสาวนงลักษณ์ ดาราพงษ์	ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยสารพัดช่างตราด	
15	ศศ.ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสตร์นันท์	ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	
16	นายสรารุช เรืองขจิต	ผู้วิจัย	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ช
แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
เรื่อง การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออก
วันเสาร์ที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2561 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยสารพัดช่างตราด

เริ่มประชุมเวลา 13.00 น.

A1 : กล่าวแนะนำตัวเอง ผู้วิจัย ผู้ช่วยการสนทนากลุ่ม ผู้จัดบันทึกและจากนั้นขออนุญาตให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้แนะนำตัวเองในที่ประชุมทราบ

A8 : ในเรื่องของกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง เรากำหนดกันว่าใน 1 ภาคเรียนจะมีการนิเทศจากฝ่ายบริหาร ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และตามไปด้วยหัวหน้างานหลักสูตรและหัวหน้างานวัดผล ก็จะแต่งตั้งคณะกรรมการไปประเมินทุกสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาทางด้านวิชาชีพในการที่เราจะไปนิเทศ เรานิเทศให้การเขียนแผนการสอนตรงตามสมรรถนะที่มีหรือไม่ ซึ่งสมรรถนะทางด้านช่างจะมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป อีกตัวหนึ่ง ก็คือสมรรถนะวิชาชีพและคุณธรรมอันพึงประสงค์ 3 ด้านนี้ เรบอกว่าคุณผู้สอนจะต้องทำอะไรในแต่ละภาคเรียน หลังจากได้สอนไปแล้วนักศึกษาสามารถมีสมรรถนะวิชาชีพ ตรงกับรายวิชาหรือไม่อย่างไร และจะมาชี้แนะเป็นสาขาเป็นรายวิชาไป แล้วแต่ประเภทเพราะประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติได้และให้เป็นไปตามสมรรถนะ

A1 : ใน 1 ภาคเรียนทำอย่างนี้กับอาจารย์ทุกคนใช่ไหมคะ

A8 : ครับ เรามีแผนกันว่าสัปดาห์ที่ 1 สมมุติว่าเราไปที่แผนกช่างยนต์ และจะไปช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และครูสามัญ และจะไปครบใน 1 ภาคเรียนครับ

A1 : ขอบคุณค่ะ มีท่านในส่วนอื่นจะพูดคุยให้ฟังสักนิดได้ไหมคะว่ามีการนิเทศแบบไหนอีกบ้างคะ

A5 : ในส่วนของวิทยาลัยสารพัดช่างตราด การนิเทศภายในนอกเหนือจากฝ่ายวิชาการ ด้านการเรียนการสอน ก็จะมีการนิเทศงานของทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ ก็จะมีการนิเทศมีปฏิทินในส่วนของกระบวนการนิเทศของในแต่ละภาคเรียน เสร็จแล้วก็จะมีการควบคุมหรือการสรุปประเมินความเสี่ยงของแต่ละด้านออกมา

A1 : พอเรานิเทศไปแล้วสักระยะหนึ่งแล้ว ผลของการนิเทศเป็นอย่างไรบ้าง ทำให้ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนหรือดำเนินงานขยับขึ้นมาบ้างหรือไม่

A5 : ผลของการนิเทศส่งผลในภาพรวมมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น เพราะครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองว่าตรงไหนบ้างที่สอนไปแล้วมีปัญหาในระหว่างการสอนหรือ การดูแลชั้นเรียน โดยผู้นิเทศจะเข้าไปให้คำแนะนำเสริมแรงบวก ในส่วนของฝ่ายบริหารอะไรที่ครู ผู้สอนขาดหรือต้องการเพิ่มเติมก็จะพยายามจัดสรรหรือหามาให้ เช่น สื่อการสอน อุปกรณ์หรือ วัสดุภัณฑ์ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น โปรเจคเตอร์หรือจอทีวี LED ก็จะพยายามสนับสนุน ให้ครบทุกชั้นเรียน

A10 : ที่จริงแล้วงานนิเทศติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของครูอาจารย์ในสถานศึกษา ก็ถือเป็นหน้าที่หลักของหัวหน้าสถานศึกษาอยู่แล้ว ซึ่งการทำปฏิทินเป็นเพียง Schedule เท่านั้น จริง ๆ แล้ว ยังมีแนวทางอื่นซึ่งที่วิทยาลัยดำเนินการ คือการจัดประชุมย่อย โดยหัวหน้าแผนกมาร่วมประชุมย่อย เป็นช่วง ๆ เพราะเรามีภาระงานหลายงานที่เข้ามา เราก็อาจจะเป็นการนิเทศติดตามไปด้วย ไม่ใช่การ ที่เราไปเดินดูอย่างเดียว เพราะถ้าหากไม่มีความรู้ในเรื่องของสายอาชีพแล้ว ครูที่สอนสายอาชีพ จะอยู่กับนักเรียนควบคุมนักเรียนตามห้องเรียน ซึ่งบางครั้งการให้งานแต่ละ Job จะอยู่ในพื้นที่ ที่มี การกระจาย บางทีถ้าไปดูอาจารย์ อาจารย์ก็จะแบ่งงานเป็นส่วน ๆ ของที่สอน บางทีก็อาจจะไม่เจอ บางทีไปดูท่านก็อาจจะยืนอยู่ตรงนั้นตรงนี้หรือคุยในรายละเอียดมากนัก Schedule นี้ เราก็ได้ทำกัน อยู่แล้ว อย่างถ้าเป็นวิทยาลัยเล็กแทบจะ ไม่ต้องเดินไกลมาก อาจเรียกได้ว่าเดินไปก็เจอแล้ว ซึ่งจะ ไม่เหมือนกับถ้าไปนิเทศเหมือนเป็นองค์กร เช่น เหมือนของอาชีพถ้ามานิเทศตามสถานศึกษาต้อง ออกต่างจังหวัด หรือแม้แต่ยกตัวอย่างของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเองก็มหาวิทยาลัยที่ใหญ่ เวลาออกไปดูก็จะเยอะ แต่ของเราเป็นสถานที่แคบ ๆ การนิเทศติดตามก็อาจจะถี่มากขึ้น เพราะเล็ก จะเห็นปัญหาอยู่ตลอด

A11 : วิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่มีจำนวนนักเรียนค่อนข้างน้อย จากปีที่ผมมาอยู่มี 200 คน พอมาปี พ.ศ. 2560 เพิ่มมาเป็น 333 คน จากการนิเทศติดตามก็จะส่งผล อย่างที่ท่านผู้อำนวยการบอก เพราะเราเดินแป๊บเดียวก็พบ เมื่อเรานิเทศบ่อย ๆ จำนวน Dropout ของนักเรียนค่อนข้างน้อยเป็นผล ให้มีประสิทธิภาพ และเวลาสอบ V-Net เราก็สอบครบถ้วน แต่ส่งผลเล็กน้อยคือวิทยาลัยเรามีน้อย เรื่องงบประมาณ การที่จะให้เด็กเรียนได้ครบตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไปบางที่จำนวนน้อย และสาขาไม่ว่าจะเป็นพาณิชยกรรมหรือช่างอุตสาหกรรม ค่าหัวค่าอะไรก็จะแตกต่างและเกี่ยวกับ งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และที่ฝ่ายสนับสนุนเรื่องส่วนจำกัดของเรา เพราะสถานศึกษาเราเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นสถานศึกษาที่เก็บไว้ให้กับนักเรียนที่ไม่มีโอกาสที่จะเข้ามาเรียนอยู่ใน ตัวเมือง ก็จะเป็นผลให้เด็กที่มาเรียนก็มีความพร้อมค่อนข้างดี การดูแลเอาใจใส่ครูที่สอนใกล้ชิด เพราะไม่รู้จะไปไหน

A1 : อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ร่างรูปแบบที่นักวิจัยได้ลองร่างออกมา และขอเชิญท่านผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มวิพากษ์วิจารณ์ได้เลยค่ะ

A13 : ขออนุญาตแสดงความคิดเห็น จากการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน เมื่อคุณวัตถุประสงค์งานวิจัยมันกว้างและเยอะเพราะเป็นขั้นตอน นอกจากพอศึกษาสภาพปัจจุบันแล้วก็มากำหนดรูปแบบแล้วไปประเมินรูปแบบ ซึ่งคำว่ารูปแบบหากเกิดได้สัก 30 รูปแบบแล้วจะทำอย่างไร ประเด็นจึงอยากจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องของกรอบแนวคิดในการวิจัย ปรากฏว่าผมก็ง่วงว่าทั้ง 3 รูปแบบนี้ มันเป็นเทคนิคการนิเทศภายใน 3 รูปแบบ หรือเป็นรูปแบบแน่ ประเด็นแรกก่อนนะ เรื่องของกรอบแนวคิด แนวคิดข้างบนคือแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน มี 5 แนวทาง แต่ในนี้เขียนว่าเทคนิคการนิเทศ 3 รูปแบบ ตรงนี้มันเป็นรูปแบบหรือเป็นเทคนิค จริง ๆ ควรน่าจะเริ่มจากรูปแบบก่อนว่ารูปแบบมีเทคนิคอย่างไร แล้วก็ไปประเมินรูปแบบกับเทคนิคตรงนั้น ไม่ทราบว่าผมคิดถูกหรือเปล่า

A1 : อันนี้เป็น Wording ที่นักวิชาการเขาเขียนไว้ เขาเรียกเทคนิคการนิเทศ และหน่วยของเทคนิคเขาเรียกว่า 3 เทคนิค เขาคงจะเปลี่ยนเป็น 3 รูปแบบ แต่ไม่เกี่ยวกับรูปแบบที่เรา กำลังจะทำการ

A13 : ครับ ที่นี้จุดประสงค์ข้อที่ 2 พัฒนารูปแบบแสดงว่าผู้วิจัยได้ศึกษาจน ทราบแล้วว่า มีรูปแบบอะไรบ้าง 1 2 3 4 5 เสร็จแล้วเอา 1 ไปประเมินดูว่า โอเคหรือไม่ เหมาะที่จะไปนิเทศการเรียนการสอน ไปนิเทศโครงการใหม่ เพราะฉะนั้นที่ผมเข้ามาร่วมสนทนา จริง ๆ ก็อยากจะทราบว่า การพัฒนารูปแบบจริง ๆ มันมีรูปแบบแล้ว พอมีรูปแบบแล้วเอารูปแบบตรงนี้ไปพัฒนา พอพัฒนาปุ๊บ ถึงไปประเมินกระบวนการ ถูกไหมครับ ขอแสดงความคิดเห็นเบื้องต้นเพียงเท่านี้ก่อนครับ

A1 : ขอบคุณค่ะ ขออนุญาตชี้แจงในส่วนองงานวิจัย ถ้าเป็นการวิจัยเชิงพัฒนาอย่างที่ท่านเข้าใจ สิ่งที่ท่านพูดถูกต้องแล้วค่ะ แต่ตรงนี้ขออนุญาตนะค่ะ รูปแบบในส่วนนี้ขอบเขตของการวิจัยในการพัฒนานี้ทำแค่ร่างขึ้นมาแล้วขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านช่วยตรวจสอบว่าพอใช้ได้ไหม แต่ถ้าต่อไปหากนำไปใช้ในการพัฒนาของสารพัดช่างตราด อาจนำไปใช้แล้วเก็บข้อมูลแล้วก็ดีขึ้นมานั้นก็นำมาเขียนงานวิจัยขึ้นมาเป็นการวิจัยเชิงพัฒนาโดยใช้รูปแบบเดิมที่เคยวิจัยไว้

A12 : อยากจะขอแชร์ประสบการณ์ในเรื่องของการนิเทศภายใน ในแนวของประถมศึกษา ซึ่งรับผิดชอบเด็กตั้งแต่อนุบาลจนถึงม.3 เพราะฉะนั้นเด็กในวัยนี้จะเป็นวัยที่ต้องได้รับการเรียนรู้ที่ Active เพราะถ้าไม่ Active เขาก็จะนั่งหลับและเรียนรู้อย่างไม่มีความสุข เป้าหมายที่เราจะทำกันก็คือว่า เราต้องการให้เด็กเรียนรู้ด้วยความสุข และเด็กมีคุณลักษณะที่ดีตามคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และผลสัมฤทธิ์เราต้องสูงขึ้น เทคนิคการนิเทศเนื่องจากว่าตัวเองเป็นศึกษานิเทศก์ ไม่ได้เป็นครู ไปนิเทศครูจะเป็นการนิเทศภายนอก ถ้านิเทศภายใน คือ การนิเทศภายในโรงเรียน

สิ่งที่เราทำให้กับโรงเรียนก็คือเราพาทำ เราใช้คำว่าติดตั้งการนิเทศภายใน แต่วันนั้นเราไม่ใช่คำว่าติดตั้งของเราเป็นเขตพื้นที่การศึกษาตราด เป็น 1 ในเขตพื้นที่นำร่องการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน เราติดตั้งกระบวนการ AAR ให้ทุกโรงเรียน เราพาผู้บริหารกับทีมที่จะเป็นทีมนิเทศภายในนิเทศการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการ Coaching & Mentoring แล้วพอปีนี้มี PLC เข้ามามันคืออันเดียวกัน พอเป็นอันเดียวกันเราก็ใช้วิธีนี้แบบวิธีเดิม เราอบรมให้กับผู้บริหารทุกโรงเรียนในสังกัด เทคนิคการทำของเราก็คือ ครูผู้สอน โรงเรียนจะต้องแต่งตั้งทีมนิเทศเป็นกลุ่ม นอกจากจะมีทีมใหญ่แล้วก็มีกลุ่ม กลุ่มก็คือจับคู่กัน โรงเรียนประถมบางโรงเรียนมี 5 คน เขาก็ไม่ต้องแบ่งกลุ่ม เพราะเขาเป็น Buddy กันหมดเลยทั้ง 5 คน ผู้บริหารไปคนนึง มีสองฝ่ายฝ่ายผู้บริหารกับฝ่ายครู หรือครูวิชาการกับผู้บริหารแล้วก็ครูผู้สอน สิ่งที่เขาจะทำอันดับแรกก็คือเรื่องของการพัฒนาแผนการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 1 พัฒนาแผนได้แผนมาแล้วเราเรียกว่าแผน A พอพัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เขาก็เอาแผนของเขามาคุยกับ Buddy แล้ว Buddy ก็ให้ความเห็น ตรงที่ Buddy คุยกันนี่คือเป็น PLC Buddy อาจจะมี 2 คน หรือ 3 คน พอเขาคุยกันเสร็จก็จะได้แนวทางการพัฒนา ก็จะได้เป็นแผน B พอเขาปรับแผน B เสร็จเรียบร้อยแล้วเอามาคุยปรับเล็ก ๆ พอใช้ได้ก็เอาไปสอน ขณะสอนทีม Buddy ก็จะเข้าไปสังเกตการสอน พอสังเกตการสอนเสร็จเราก็จะมาสะท้อนคิด เทคนิคการสะท้อนคิดนี้ เราใช้รูปแบบ GROW Model ที่คล้ายกับของผู้วิจัยคือ Goal ถามเป้าหมาย Reality ถามสิ่งที่เขาทำอยู่ Option ถามทางเลือก Will แผนการที่จะทำ สะท้อนเป้าหมาย ทบทวน สิ่งที่เขาทำว่าเป็นอย่างไร ว่าเขามีทางเลือกใหม่ไหม หลังจากนั้นเราก็จะสรุปร่วมกัน แต่จะไม่พูดถึงในแง่ของสิ่งที่ไม่ดี สิ่งที่เขาทำคือเขาไปทำเอง ก่อนที่จะให้เขาทำได้เราต้องลงไปทำกับเขาก่อน GROW Model จะคิดตรงที่ว่า ครูได้พัฒนาตัวเองโดยตัวเองคือคิดด้วยตัวเอง เราไม่ได้บอกอย่างนี้ได้ยังไงลองทำแบบนี้สิ เขาบอกเองเขาว่าเขาจะทำแบบนี้ พอแผน A เราก็บอกว่าแล้วเมื่อไหร่ป๊อบเนี่ยเกิดละแผน A ครั้งที่ 2 เสร็จคือขึ้นรอบใหม่ ก็จะทำแบบนี้ไปเรื่อย ๆ และในการที่เขา Buddy กันแล้ว เขาก็จะได้บันทึก ซึ่งบันทึกก็คือ Logbook ตรงนี้ก็คือ นำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพเขาได้ด้วย ตอนนี้ก็เลยจะ Active ในเรื่องของการนิเทศ แต่ถามว่าประสบความสำเร็จเต็มร้อยหรือไม่ เนื่องจากว่า Logbook นี้ยังไม่มีอะไรตายตัวเลยเป็นแบบสะเปะสะปะ

A1 : ผลสัมฤทธิ์เด็กดีขึ้นไหมคะ

A12 : มีค่ะ มีโรงเรียนที่สามารถพูดได้ว่าจากครั้งแรกที่เข้าร่วมโครงการเราเลือก 20 โรงเรียนสุดท้ายของ O-Net มี 1 ในโรงเรียนนั้นขึ้นมาเป็น 1 ใน 10 จากโรงเรียนล่างสุด ภายใน 2 ปี ขึ้นมาจากโรงเรียนล่างสุดคือโรงเรียนบ้านหาดเล็ก ซึ่งสอบถามผู้อำนวยการว่าเป็นเพราะการปฏิรูปไหม เขาบอกว่าเป็นเป็นมามากเลย ครูเขารู้ทุกเรื่อง ครูคุยด้วยกันสามารถนิเทศกันและกันได้

A1 : การคุยกันลักษณะนี้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น แล้วครูเขาก็จะเก็บสิ่งที่ดีจาก Buddy ของเขามา เป็นลักษณะแบบนี้ใช่ไหมคะ

A12 : คือนอกจากเขามี Buddy เป็นทีม ๆ แล้วเนี่ย ใน 1 สัปดาห์ เขาก็จะมา AAR ใหญ่กันอีกรอบนึง มาสะท้อนผลว่าใน 1 สัปดาห์ที่เขาทำไปเนี่ย มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นบ้าง สิ่งที่ดีเกิดขึ้นมีอะไร ไม่ดีเพราะอะไรและมีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง อันนี้จะเป็นการพัฒนางานต่อไปเรื่อย ๆ เป็นวงรอบ อันนี้คือสิ่งที่เขตพื้นที่ทำ ในส่วนที่เราให้ผู้บริหารที่ไม่ค่อยมีเวลา ตามโรงเรียนใหญ่ ๆ เราก็ใช้ Walk Around แบบที่ท่านอาจารย์ว่า แต่เราใช้คำว่า Learning Walk เราก็จะบอกผอ. โรงเรียนว่า ผอ. ไปห้องนี้อาจจะเป็นนำเข้าสู่บทเรียน พอไปห้องนี้ก็ชั้นที่ 1 และห้องนี้ก็ชั้นที่ 2 แล้ววันต่อไปผอ. ก็ลองมาใหม่ ถ้ามันยังเป็นแบบนี้คือพอทุกครั้งนะจะไม่ใช่ว่ามาห้องที่ 1 มาเวลาเดิม แต่พอมาเมื่อไหร่ก็นำเข้าสู่บทเรียนทุกครั้งเนี่ย ผู้อำนวยการต้องพิจารณาว่าอาจต้องส่งเข้าเองอะไรอย่างนี้คะ ของเขตพื้นที่จะมี 3 ลักษณะหลักก็คือ เรื่องของ Learning Walk Coaching & Mentoring โดยการใช้นิเทศการสะท้อนคิดแบบ GROW Model

A1 : ขอบคุณมากค่ะ พุดคุยแล้วก็ได้อะไรมากๆ ตอนนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยแล้วก็น่าจะเป็นประโยชน์ด้วยกันเองด้วย

A9 : แต่ก่อนเคยอยู่วิทยาลัยใหญ่ก็ใช้ระบบการนิเทศภายใน ที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบนั้นผมเป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ระบบการนิเทศที่ใช้มี 3 แบบ แบบที่ 1 ตรงกับผู้วิจัยก็คือการให้นิเทศตนเองก่อน แต่พอเป็นวิทยาลัยใหญ่ให้นิเทศตนเองก็จะลำบากใจ ก็ใช้การนิเทศ Online สร้างโปรแกรมประมาณ 40 กว่าข้อ ให้ลิสต์ของตัวเองก่อนใช้ระบบ Online ให้ศึกษาด้วยตัวเองก่อนว่าคุณมีอะไรบ้างในแต่ละชั้นตอน พออันที่ 2 ก็พาเข้ามาให้เพื่อนในรายวิชาที่เราบอกว่า PLC พาคิดพาททำให้เพื่อนที่สอนในรายวิชาใกล้เคียงกันมาคุยกัน เกิดรูปแบบใหม่ เพื่อพัฒนาถึงตัวเด็กเรียกว่าเพื่อนช่วยเพื่อน แบบที่ผู้วิจัยพาคิดพาททำ สุดท้ายก็คือผู้บริหารลงนิเทศในรอบที่ 3 จะต้องช่วยนิเทศในรอบที่ 3 นี้ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องการนิเทศพอสมควร ถ้าไม่รู้เรื่องเลยหรือเหมือนถ้าช่วงนี้เราจะนิเทศอยู่ 3 ตัว ทั้ง Skill, Knowledge และ Attitude ถ้าตัวใดตัวหนึ่งไม่ผ่านมาก็ไม่ต้องนิเทศแล้วแหละ เหตุผลที่ต้องนิเทศตัวนี้ก็ด้วยเหตุผลว่าพอไปนิเทศก็เสร็จในห้องเรียน หลังจากนั้นเราต้องฟังเขา ต้องมีการ Reflex ให้ได้ว่าผลสะท้อนกลับมาของรายวิชาที่อาจารย์สอนเกิดอะไรขึ้น ตั้งแต่ช่วง Motivate แนะนำเข้าสู่บทเรียนถึงสุดท้ายเนี่ย ทำไมเด็กสมมุติจะว่า Pre-test และ Post-test ถึงไม่ผ่านต้องมาทำ PLC ในห้องอีกรอบหนึ่งก็เกิดกระบวนการนิเทศ ที่ผู้วิจัยทำอยู่ OK เห็นด้วยคือครบกระบวนการของใน 3 ตัว เทคนิคการนิเทศที่เราว่า แนวโน้มของเทคนิคสัตหีบคือ 1. นักศึกษา Dropout น้อยลง 2. เราสามารถส่งนักเรียนแข่งขันทักษะที่อื่นสามารถชนะเลิศหลายที่ 3. แผนการเรียนการสอนสามารถทำให้หลักสูตรของเรา เพราะการนิเทศคือส่วนหนึ่งของการบริหาร

หลักสูตรอยู่ในช่วงการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรสามารถ Movement ได้ เกิดการเคลื่อนไหวอยู่ที่ นิเทศ ทำให้เกิดวงจรใหม่ขึ้นจากที่นิเทศเสร็จ เรียกว่า Spiral วงที่เกิดขึ้นจะมีความแตกต่างจาก PDCA โดย PAOR จะเกิดวงจรที่เกิดขึ้นใหม่ เกิดองค์ความรู้เหมือนเกลียวคลื่น เกิดวงใหม่เกิดขึ้น ไม่เหมือน PDCA ต้องครบรอบจะเกิดองค์ความรู้ แต่ถ้าเกิด PAOR วงรอบ Spiral เนี่ย AR เนี่ย มันจะเกิดวงจรใหม่ที่เกลียวคลื่นเปิดมาใหม่ ๆ ในวงรอบขั้นนั้น เหมือนคลื่นตัวหนึ่ง ถ้าหมุน ไป เกิด Spiral เนี่ย มันจะมีวงออกมาเกิดองค์ความรู้ตัวนี้ จะเกิด PLC ที่ถ้าเป็นระเบิดนิวเคลียร์ แสดงว่า มันจะดับ โตอย่างไม่หยุดยั้ง ครูก็สามารถต่อเนื่องไปได้สังเกตว่าพอนิเทศเสร็จเกิดเราไปตรวจแผน การสอนอะไรเสร็จ จะเกิดปัญหาการเรียนจะเกิดต่อมา คือเกิดงานวิจัยในชั้นเรียนเกิดขึ้นตามมาด้วย อยากจะฝากว่าที่ผมเห็นผู้วิจัยก็ OK อยู่ใน Model นี้ ก็ฝากพวกเราว่าที่ผมทำเมื่ออยู่สัปดาห์แล้วก็เกิด การเกิดขึ้นแต่ละรอบตามมา จะเกิดคุณค่ามหาศาล เพราะเรามุ่งเน้นคุณภาพของนักเรียนนักศึกษา

A1 : เราเริ่มจะมีการปรับ Model บางส่วนแล้วค่ะ

A3 : วิทยาลัยสารพัดช่างมีความแตกต่างจากวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาอื่น ๆ เนื่องจากเรามีการจัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบ ได้แก่ ในระบบ นอกระบบ ระยะสั้น ทวิภาคี ทวิศึกษา มากมาย เพราะฉะนั้นครูที่อยู่ในวิทยาลัยค่อนข้างที่จะหลากหลาย บางที่อาจจะไม่สามารถ ใช้เทคนิคบางเทคนิคได้อย่างใดอย่างหนึ่งกับครูทั้งหมดได้ เนื่องจากบริบทในการเรียนการสอนนั้น แตกต่างกันอยู่บ้าง เช่น ในการสอนหลักสูตรระยะสั้นจะสังเกตเห็นว่า ครูมีความชำนาญเฉพาะทาง เป็นอย่างสูง อย่างบางท่าน เช่น การจับจีบผ้า ทำอาหาร เสริมสวย ท่านจะมีความชำนาญเฉพาะด้าน ในส่วนนั้น ส่วนในเรื่องของตัวเอกสารต่าง ๆ นั้น ท่านอาจไม่ค่อยมีความชำนาญทำเอกสารที่เป็น แผนการจัดการเรียนรู้ที่เราเรียกว่าแผนการสอนเดิม ตามสมรรถนะ ตามรูปแบบต่าง ๆ ท่านเหล่านั้น ก็จะจัดการได้ยุ่งยากนิดนึง แต่สมรรถนะที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเต็มร้อยแน่นอน จึงขอเรียนแจ้งเพราะว่า มีบางท่านมาจากหลาย ๆ หน่วยงาน ในส่วนของรูปแบบเทคนิคที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ 3 รูปแบบ ถ้าให้ ผมมองแล้วเห็นว่าทางวิทยาลัยเรา ได้ดำเนินการมาจะตรงกับรูปแบบไหน เพื่อทางท่านจะได้ไม่ต้อง ปรับตัว โครงสร้างหรือตัวกระบวนการตัวนี้มาก ทางวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี เราจะดำเนินการ คล้ายกับรูปแบบที่ 3 คือนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ถ้าหากพิจารณาจากเอกสารข้อ 3 ที่เขียนมาอยู่ 6 กระบวนการ ซึ่งดูแล้วก็จะใกล้เคียงกับสารพัดช่างจันทบุรี เช่น มีการแต่งตั้งผู้นิเทศจากบุคลากร ภายในสถานศึกษาคือผู้บริหารและครู เรามีเอกสารมาให้ท่านดูว่าเรามีการแต่งตั้งคำสั่งของวิทยาลัย มีผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูที่เป็นหัวหน้าแผนก ก็เรียนแจ้งว่าในวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี มีหลายแผนกหลายสาขาแต่จะแบ่งเป็น 5 กลุ่มย่อย ๆ คือ ช่างยนต์ อุตสาหกรรม คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การโรงแรมและคหกรรม ในการจะออกนิเทศหรือแต่งตั้งคำสั่ง เราจะมีขอเชิญประชุมของฝ่าย วิชาการก่อนจะเชิญหัวหน้าแผนกทั้ง 5 กลุ่ม เพื่อรับทราบว่าจะเรา จะเข้าทำการนิเทศวันไหน อย่างไร

มีเครื่องมือ มีแบบฟอร์มในการนิเทศอย่างไร ซึ่งก็เอามาให้ดู ซึ่งใช้ในการออกไปประเมินครูแต่ละสาขา จะมีครูผู้สอนที่สอนอยู่ประจำสาขาที่มีจำนวนที่แตกต่างกันบ้าง เนื่องจากจำนวนของนักเรียนไม่เท่ากัน เราจะจัดครูหัวหน้าแผนกที่ได้รับมอบหมายให้ออกนิเทศ พุดง่าย ๆ ว่า แต่ละแผนกก็จะมีหัวหน้าแผนก 5 แผนก 5 คน โดยให้หัวหน้าแผนก สมมุติว่าให้หัวหน้าแผนก A ไปนิเทศแผนก B ไม่ใช่ในนิเทศแผนกตัวเอง โดยการนิเทศแต่ละครั้งก็จะมีรองผู้อำนวยการ ทั้ง 4 ฝ่าย พอดีในวิทยาลัยผมนั้น 4 ฝ่าย อยู่ใน 2 ท่าน คือ ผมและท่านรองวิเชียร เพื่อที่จะไปช่วยดูทุก ๆ ด้าน ไม่ใช่เฉพาะด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอน บางที่เราเดินไปดู เช่น ห้องนี้แอร์เสีย ผมก็ทราบละ เพราะผมบริหารทรัพยากรด้วยคือไปคนนิ่งมันไปสองวิญญาณ ดูว่าเขาสอนตรงจุดประสงค์ไหม สอนได้โอเคไหม นักเรียนมีความเข้าใจไหม แล้วก็ดูสภาพแวดล้อมด้วย โดยหัวหน้าแผนกแต่ละแผนกจะช่วยในการประเมิน เป็นการไปกับหัวหน้าทีมทุกทีมเพื่อจะไปพบอาจารย์ทุกคน ถามว่าเราต้องใช้เวลามากไหม บอกได้เลยว่าตั้งแต่วันที่ 1 ถึง 10 พฤศจิกายน ใช้เพียง 10 วันเท่านั้นเอง ซึ่งเราพยายามเดินไปทุกวัน ตามตารางนิเทศที่ทำออกมาแล้วก็แจ้งครูผู้สอนไว้ล่วงหน้า โดยในการนิเทศจะมีแบบฟอร์มซึ่งครูก็ทราบว่าจะมีประมาณตามนี้ แต่จริง ๆ แล้ว ที่เราเดินไปพบหรือว่าไปนิเทศเราไปแบบกัลยาณมิตร แบบเพื่อนช่วยเพื่อนของท่านผมเข้าใจว่าเป็นเพื่อนกัน แต่ที่เราผู้บริหารด้วย หัวหน้าแผนกด้วย ครูต่างแผนกด้วย ที่เราเอาครูต่างแผนกไปเนื่องจากว่าเราจะได้ให้เขาช่วยเราดูว่าที่สอนนะรู้เรื่องไหม เอาครูอาหาร หัวหน้าแผนกคหกรรมไปฟังครูช่างยนต์สอนรู้เรื่องไหม สมมุติว่าเขาไม่เคยมีความรู้ด้านช่างยนต์เป็นนักเรียนคนนึงจะรู้เรื่องไหม สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนนั้นดีไหม ขาดตกบกพร่องตรงไหน ขั้นตอนการสอน ขั้นตอนการนำเข้าสูบทเรียน ชั้นสอน ชั้นสรุปครบถ้วนไหม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอนของอาชีพ เราเน้นสมรรถนะซึ่งมีใบงาน นักเรียนสามารถที่จะปฏิบัติงานตามใบงานเกิดสมรรถนะ เกิดเป็นทักษะขึ้นมาได้จริงไหม ส่วนนี้คือส่วนที่ทางวิทยาลัยได้ทำการนิเทศ ซึ่งจะนิเทศทุก ๆ ภาคเรียน คือ 1 ปีการศึกษาที่จะนิเทศ 2 ครั้ง ซึ่งล่าสุดนิเทศไปแล้วตามที่เรียนแจ้ง โดยแบ่งเป็นทีมอย่างที่ว่า จากนั้นเมื่อได้ทำการนิเทศมาแล้วก็จะนำผลที่ได้มาทำการรวบรวมแปลค่าผลออกมาอยู่ในระดับใด พอใช้ ดี ดีมาก แล้วก็มีแจ้งให้ผู้ที่ได้รับการนิเทศทราบส่วนตัว โดยมาเซ็นรับทราบที่งานหลักสูตร ๆ จากนั้นงานหลักสูตร ๆ ก็จะรวบรวมทั้งหมดนำเสนอผ่านรองฝ่ายวิชาการ ไปที่ผู้อำนวยการ ก็จะครบถ้วนในรูปแบบของวิทยาลัย สารพัดช่างจันทบุรี ซึ่งถ้ามองก็จะใกล้เคียงกับหัวข้อที่ว่าเป็นเพื่อนช่วยเพื่อน

A8 : ผมก็เข้าใจว่าวันนี้มาเพื่อที่จะให้ข้อมูลกับทางผู้ที่วิจัยและทางมหาวิทยาลัย ส่วนศัพท์ทางเทคนิคที่เป็นงานวิจัยเหมือนที่รองไพฑูรย์ว่าการที่เอาคนนี้สอนวิชานี้ไปอยู่ในนั้นมันใช่เพื่อนช่วยเพื่อนไหม การที่เอารองผู้อำนวยการที่มีความสามารถสูงกว่าเพื่อไปนิเทศนั้นมันใช่การสอนแนะไหมอันนี้เป็นเรื่องของท่าน แต่เรามาวันนี้ผมเข้าใจว่าท่านอยากได้อะไรต้องการอะไรมาเสวนา

มาพูดคุยกันในสามรูปแบบที่ท่านว่ามาของเราก็ใกล้เคียง ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางสารพัดช่างทางอาชีพ เขาจะมีการมาวัดกันอีกรอบหนึ่ง หลังจากได้นิเทศเสร็จแล้วเราก็จะมีการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ว่าผ่านไหม ในช่วงที่เรานิเทศนั้นเป็นรายวิชาไปแล้ว คือทางอาชีพนี้จะขอเพิ่มเติมหนึ่งว่าหลังจากเรียนสำเร็จจะมาวัดอีกครั้งหนึ่งมีข้อสอบกลางคือเขาเรียกว่าสมรรถนะเป็นมาตรฐานวิชาชีพ โดยในจังหวัดนั้นอย่างจันทบุรีมีสารพัดช่างเป็นศูนย์ทดสอบก็จะเอาข้อสอบกลางจากหลายวิทยาลัยมาแล้ว มาทดสอบ เพื่อให้ทราบว่าคุณผู้สอนได้สอนตรงหรือไม่ เพราะฉะนั้นเวลาไปสมัครงานนักเรียนก็จะ มีใบทรานสคริปต์อีกตัวหนึ่งก็คือเรียนปกติ และอีกส่วนหนึ่งก็จะแสดงถึงการผ่านมาตรฐานวิชาชีพ จะ ได้สอบใบนี้เพื่อเป็นตัวชี้วัดว่าเราสอนเป็นอย่างไร

A1 : เรียนถามว่านักศึกษาทุกคนต้องสอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพทุกคนใช่ไหม เพราะฉะนั้น การนิเทศไม่ได้ทำให้เพิ่มขึ้นหรือลดลง อย่งไรก็ตามเด็กก็ต้องผ่านทุกคนใช่ไหมคะ

A8 : จะมีการสอบรอบ ปวช. เรียกนักเรียน ปวส. เรียกนักศึกษา เวลาทดสอบมาตรฐาน วิชาชีพ คำว่าผ่านทุกคนหมายถึง ไม่ได้ผ่านครั้งเดียว หมายถึงทดสอบครั้งที่ 100 คน ผ่านเท่าไร แล้ว ก็จะมีอีกรอบสอง เพื่อจะไปสอนเสริม เพื่อให้นักศึกษาเตรียมความพร้อมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งร้อยหลังนี้ อาจจะเป็นการสอบครั้งที่ 2 ที่ 3

A6 : จริง ๆ แล้วจุดประสงค์เราเน้นวิชาชีพระยะสั้นที่ไม่ได้เข้าระบบ รูปแบบที่ผู้วิจัยศึกษา จะหนักไปทางนักศึกษาในระบบคือปวช. และปวส. มีการประเมินผลการนิเทศ จริง ๆ แล้วระยะสั้น ต้องไปดูที่ผู้สำเร็จการศึกษาที่นำไปใช้ประกอบอาชีพ ต้องมีการติดตามการประเมินอีกลักษณะหนึ่ง เพราะนักศึกษาในกลุ่มผู้เรียนจะมาจากประชาชนทั่วไป ซึ่งเขามาเรียนคอร์สสั้น ๆ เพราะสารพัดช่าง คือสอนระยะสั้น ถ้าเราจะบอกว่าคือการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง น่าจะมีอะไรที่โคด ออกมาจากวิชาชีพ ระยะสั้นจริง ๆ เรียนไปแล้วประกอบอาชีพได้ การนิเทศฉบับนี้ต้องได้มาจาก ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพจะดีกว่าผมจึงขอเสนอแนะในส่วนนี้

A2 : การนิเทศภายในมีทั้งที่เป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ แบบเป็นทางการคือต้อง ปฏิบัติตามอยู่แล้วเพราะเราต้องถูกประเมินตามหลักการประกันคุณภาพทุกวิทยาลัยต้องทำ มีคำสั่ง มีรายงานผล มีหลักเกณฑ์ตามกระบวนการหมดทุกอย่าง แต่การนิเทศภายในนั้นจะกำหนดตามปกติ อยู่แล้วคือ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ถ้า 1 ปีการศึกษา ก็ต้องเป็น 2 ครั้ง แต่ที่วิทยาลัยสารพัดช่างระยองนั้น ส่วนมากจะเน้นหนักไปในการนิเทศแบบไม่เป็นทางการมากกว่าคือ ในรูปแบบของการนิเทศในภาพ นี้คือถูกเลยคะ เหมือนกับวงจรกันหอยมีการ Think Make Reflection Rethink Remake Rereflection ขึ้นไปเรื่อย ๆ ถ้าเราไปเน้นในรูปแบบของการนิเทศแบบเป็นทางการ ก็จะได้เจอแค่ 1 เทอม 1 ครั้ง ครูก็จะเฉื่อยชา ก็ต้องเรียนว่าวิทยาลัยสารพัดช่างระยองมีผู้อำนวยการ 1 ท่าน และรองผู้อำนวยการ 1 ท่าน จึงต้องแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายขึ้นมามีด้วย การจะทิ้งภารกิจหลักไปคนก็น้อย มาตรการของวิทยาลัย

สารพัดช่างระยองก็คือทุกคนต้องเข้าไปในระบบ RMS แล้วผู้บริหารจะเข้าไปดูว่าครูเช็คชื่อเด็กใหม่ ครูทำการสอนเรื่องอะไร สอนใหม่ อันนี้คือการนิเทศถ้าไม่มีความคืบหน้าก็อาจจะเรียกมาสอบถาม อันนี้ก็อาจจะเป็นลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน ระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนครู

A1 : จริงๆ แล้วใช้การนิเทศหลากหลาย

A2 : บางที่ท่านรองก็จับสลากตอนเช้าว่าจะไปเยี่ยมเยียนใคร ถามว่าคุณภาพเด็กทุกวันนี้ ไม่ได้อย่างที่เราคิด เป็นครูมา 10 กว่าปี เด็กก็คือขึ้นวิวัฒนาการเยอะขึ้น เราต้องหามาตรการ ดังนั้น นิเทศก็เลยเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่อาชีพจะต้องยอมรับว่าจะอ่อนในเรื่องเอกสาร ถ้าถามว่าในรูปแบบนี้ จะใช้ได้หรือเปลี่ยนแปลง วิทยาลัยสารพัดช่างระยองยืนยันว่าใช้ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ให้เป็นกระบวนการแบบนี้

A7 : อย่างที่ท่านรองนพดลนำเสนอเมื่อสักครู่ วิทยาลัยสารพัดช่างจะเน้นหลักสูตรระยะสั้น เพราะฉะนั้นถ้าเราเจาะเฉพาะประเด็นว่า เราเจาะเฉพาะการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น หรือ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรปวช. และปวส. ผมว่าจะแคบลงมาสักหน่อย ถ้าเป็นอย่างนี้ผมคิดว่า มันกว้างมันใหญ่เป็นการวิจัยที่ใหญ่ ถ้าเราเน้นว่าการนิเทศภายในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือเน้นเข้ามาในหลักสูตรระยะสั้น แต่ว่าถ้าไปแก้กระบวนการ ถ้าเป็นไปได้คือเน้นไปที่หลักสูตรระยะสั้น วิจัยนี้จะแคบลง

A1 : หลักสูตรระยะสั้นที่ท่านพูดถึงว่าเด็กจะจบอย่างรวดเร็วใช่ไหมคะ แต่ยังคงมีขั้นตอน การนิเทศภายในอยู่เหมือนเดิม แต่อาจจะมีการเร็วขึ้นมาอีกนิดหน่อย

จากนั้น A1 ได้นำภาพรูปแบบนำเสนอบนหน้าจอ นี่คือรูปแบบของ Spiral อย่างเราเริ่มต้น ที่ 1 ก่อน 1, 2, 3, 4, 5 อันนี้ก็จะป็นวงรอบที่ 2 เหมือนช่วงแรกที่มีแผน A แผน B เลย อันนี้ก็จะป็นวงรอบที่ 1 วงรอบที่ 2 วงรอบที่ 3 เมื่อสักครู่นี้ที่ท่านพูดถึงว่าหากเป็นหลักสูตรระยะสั้นอาจจะวิ่ง 2 วงรอบแล้วจบเลยก็ได้แต่จริงๆ แล้ว ไม่เกี่ยวกับมากนัก การนิเทศถึงแม้ว่าผลจะไปเกิดที่เด็กก็จริง แต่ว่าการพัฒนาอยู่ที่ตัวครู จะหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาวครูยังอยู่ เด็กจบแต่ครูยังอยู่ ยังไม่สรุปนะคะ แต่เอามาสรุปลักษณะนี้โอเคไหม ถ้าจากที่เป็นวงกลมแล้วหยุดเพียงวงเดียวก็จะเป็น Spiral ที่เป็นลักษณะแบบนี้ เมื่อก็บได้คิดถึงว่าเรื่องของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โอเคว่าจะมี Buddy กัน โดย Buddy ไม่ได้แปลว่ามีแค่ 2 คน อาจจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มย่อย ๆ แล้วก็มีการไขว่กัน มีการ Coaching & Mentoring คือใช้ Coach กัน ไม่ใช่ว่าผู้อำนวยความสะดวกไปสอนในห้องเลย ใช้การ Coach กัน มีระบบพี่เลี้ยง มี Mentoring มีการ PLC เพื่อที่จะหิบบมาคุยกัน มีการ AAR ข้างหลัง และมีอีกอันหนึ่งคือ แบบไม่เป็นทางการมากนัก ก็คือมีการคุยกันแบบไม่เป็นทางการ มานั่งกลุ่มกันเหมือนเมื่อก็คู่นี้ที่บ่อไร่เป็นวิทยาลัยเล็ก ๆ ก็มานั่งคุยกันก็เป็นลักษณะของการไม่เป็นทางการไม่เครียดมาก ตอนนี้ได้มาแค่ตรงนี้ก่อนอาจยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เดี๋ยวฟังต่ออีกสักกระยะก่อน

A14 : ในฐานะของครูซึ่งได้รับการนิเทศ ที่ปฏิบัติมาก็คือไม่เคยนิเทศใครเฉพาะในส่วนของการปฏิบัติงาน แต่ในเรื่องของการนิเทศเกี่ยวกับเด็กก็อีกเรื่องหนึ่ง แต่วันนี้รู้สึกเป็นในแง่ของผู้บริหารกับครูก็จะพูดในแง่ของผู้ได้รับการนิเทศ การที่ผู้บริหารจะมานิเทศเรา อย่างน้อยจะต้องมีเกณฑ์การนิเทศของเขามีอะไรบ้าง ซึ่งในส่วนของงานนิเทศโดยทั่ว ๆ ไปแล้วเราจะเห็นได้ว่าจะต้องมีปรับเปลี่ยนไปตามแต่ละคนของผู้ถูกนิเทศ เพราะลักษณะของการจะไปนิเทศแต่ละคนจะมีบริบทไม่เหมือนกัน เช่น ครูแต่ละสาขา ก็จะมีลักษณะของการที่ผู้บริหารจะไปนิเทศไม่เหมือนกัน จะต้องเข้าใจบริบทของแต่ละงานหรือการปฏิบัติงานหรือแต่ละรายวิชาด้วย เพียงว่าเขาจะมาตรวจสอบเราในการปฏิบัติงานเราก็ต้องดูตัวเองว่างานที่เราจะทำมีรูปแบบไหนเขาต้องเข้าใจด้วย การที่เราจะไปสอนเด็กให้ความรู้กับเด็กในรายวิชาจะต้องเป็นอย่างไร จะต้องมีการแบบอย่างใดซึ่งไม่เหมือนกับรายวิชาอื่น ๆ ถ้าผู้นิเทศมีความเข้าใจในเรื่องนี้แล้ว เขาก็จะสามารถนิเทศครูให้มีพัฒนาการในแง่ของการสอนเด็กให้ดีขึ้นได้ ไม่ใช่กำหนดมาเลยว่าต้องอย่างนั้นจะต้องอย่างนั้นนะ นี้พูดในฐานะของผู้ถูกนิเทศ ซึ่งที่ท่านรองวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรีบอกว่าให้ครูคหกรรม ไปฟังครูช่างยนต์สอนนี้ไม่ใช่ เพราะว่าอย่างน้อยต้องมีพื้นฐานความรู้ในเรื่องนั้นจึงจะทำให้เรียนรู้และเข้าใจได้ แต่ถ้าสมมุติไม่มีพื้นฐานในวิชานั้นเลยมันจะไม่ได้ นี่คือในแง่ที่ผู้ถูกนิเทศจะใช้ลักษณะนี้มันไม่ถูกต้อง

A1 : ไขว้ศาสตร์ได้แต่อย่าข้ามศาสตร์มากนักอย่างนั้น ใหมคะ คือศาสตร์อาจจะใกล้เคียงกันแต่อย่าข้ามกันไกลมากไขว้ใหมคะ

A14 : หลังจากที่เขามานิเทศแล้วเราก็จะมีปัญหาของเรา เช่น ปัญหาของเราจะแจ้งเขาไว้เขาก็จะมาดำเนินการ ในการแก้ไขหรือเข้ามาปรับปรุงหรือเข้ามาช่วยเหลือให้การจัดการเรียนการสอนของเรามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างเช่นสื่อการเรียนการสอน บางทีเราไม่มีสื่อการเรียนการสอนหรือไม่มีความสมบูรณ์พอ เราก็จะสามารถบอกเขาได้ว่าช่วยปรับแก้ไข

A4 : ขอเสริมคุณครูนงลักษณ์ในเรื่องของการนิเทศ เพราะว่าเป็นคนที่อยู่ใฝ่ฝายให้กำลังใจผู้ปฏิบัติ เพราะฉะนั้นการนิเทศจริง ๆ แล้ว ตามหลักการปฏิบัติก็คือต้องสร้างทัศนคติ ผูกผู้วิจัยด้วยว่าทัศนคติของบุคลากรภายในสถานศึกษา จะเน้นในเรื่องของนิเทศการเรียนสอน เพราะว่าในส่วนของตัวเอง กรอบของการทำแผนการสอนด้วยกรอบหนึ่งเพราะฉะนั้นการนิเทศเหมือนกับกรณีที่หลุดตัวเอง เหมือนกับว่ารู้โจทย์อยู่แล้วแต่พอไปนิเทศก็จะเตรียมสื่อการสอนที่สมบูรณ์แบบมาให้ผู้บริหารให้ครูในการที่จะนิเทศไม่ใช่เชิงสภาพจริงเท่าไร ดังนั้นทัศนคติก็จะมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ จากที่เคยเป็นครูสอนมาเหมือนกันดังนั้นเมื่อครูได้ยินคำว่านิเทศก็ตกใจแล้วเจอคำว่าติดตามยิ่งตกใจหนักกว่าอีก ดังนั้นซึ่งการศึกษาของเราที่หนีไม่พ้น แต่เราจะนิเทศอย่างไรให้เขามีความสุขในการที่จะทำงานในเชิงบวก ก็จะส่งเสริมเรื่องของการพัฒนาสื่อเรื่องของการพัฒนาองค์กร พัฒนาครูให้มีความรู้ให้เพิ่มองค์ความรู้ขึ้นไป แล้วเสริมเรื่องสื่อการเรียนการสอนก็สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นวิทยาลัย

ของอาชีพะเองมีเล็กกลางใหญ่ Budget ก็แตกต่างกันไป บางที่มีเครื่องโปรเจคเตอร์สลิปกว่าตัว บางที่ทั้งโรงเรียนมีตัวเดียวก็ต้องใช้หลักและวิธีการสอนที่แตกต่างกันไป ดังนั้นในการนิเทศเชิงบวกก็จะพัฒนาองค์กร พัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้ผ่านการทดสอบต่าง ๆ ก็จะส่งผลถึงคุณภาพของการศึกษาของประเทศไทยไม่ได้อยู่อันดับ 8 ของอาเซียนประมาณนี้ ดังนั้นการนิเทศก็คือการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ส่วนในทางลบก็คือเรื่องจริงที่ครูทรงลักษณ์พูดมา นั่นคือองค์ความรู้ของผู้นิเทศ 1. ความรู้หรือความเชี่ยวชาญไม่เหมาะกับการนิเทศครูก็ไม่ยอมรับแล้ว แค่เดินขึ้นมาก็ไม่อยากจะให้นิเทศแล้ว 2. ถ้าเป็นหัวหน้าแผนกอายุน้อยมานิเทศครู ค.ศ.3 แค่เดินขึ้นมาที่สายหน้าหนีแล้ว เพิ่งสอนได้ 2 ปี มาเป็นหัวหน้าแผนกแล้วมานิเทศเราอันนั้นคือเรื่องจริง แล้วฉากหน้ากับฉากหลังก็อีกคนละแบบ นั่นคือภาพความจริง เราจะทำอย่างไรให้คนที่มีความ Skill มี Knowledge เข้าไปนิเทศในสาขางานนั้น แล้วสามารถที่จะแนะนำ ในของพวกเราไม่พูดถึงรูปแบบหรือเทคนิค แต่อยากจะขอเพิ่มถ้าเราเป็นการนิเทศแบบพื้นที่นิเทศน้อง พี่แนะนำน้องจะตรงกับเทคนิคข้อที่ 1 มั้ง จะคิดว่าเพราะไม่ใช่พี่น้องแนะนำ พี่พอเห็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการมา 3 ถึง 4 ท่าน แล้วก็หัวหน้าแผนกอื่นไหนไม่รู้จักมานิเทศอีกก็ตกใจแล้ว มาเป็นขบวนเลยก็ไม่ได้ความเป็นจริงในการนิเทศ อันนี้คือหลักของเบื้องล่างคนปฏิบัติเขาคิดอย่างนี้ ตรงนี้ก็ฝากในเรื่องข้อมูลของทัศนคติซึ่งมีทุกสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ได้

A15 : เห็นด้วยกับรองผู้อำนวยการของวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี เรื่องของการนิเทศคือคิดค้นเป็นครูเก่าแก่เรียนนิดหน่อยตอนออกไปฝึกสอนก็ไม่ได้รับคำแนะนำมากเท่าไร และตอนนั้นเข้าใจว่าเรายังเด็กเราก็ไม่รู้วิธีเทคนิคอะไรเท่าไร พอไปอยู่โรงเรียนที่ต่างคนต่างอยู่ พูดถึงเรื่องของการนิเทศก็เป็นการนิเทศมาหลายสิบปีแล้วแต่ยังไม่เกิดผลจริงจัง แล้วก็เรื่องของผู้นำนิเทศเป็นประเด็นสำคัญที่จะมีผลต่อจิตวิทยาต่อผู้ถูกนิเทศด้วยและเป็นผลมาก แต่ถ้าพูดถึงในแง่ปัจจุบันอยากจะให้มุ่งไปถึงเรื่องของความพร้อม เรื่องของการเตรียมความพร้อมของห้องของสื่อ ว่าฝ่ายบริหารจะให้การสนับสนุนให้มากกว่า อย่างแผนกสามัญสัมพันธ์นี้ไม่มีอะไรเลย แต่ช่างอุตสาหกรรมจะมีความพร้อมที่จะพูดใช้สื่อครุภัณฑ์วัสดุอะไรที่มีชัดเจน และจะทำให้ระบบของการนิเทศสามารถเดินไหลได้คือเป็นตัวช่วย แต่ถ้าเราไม่มีเครื่องมือเครื่องมืออะไรเลยก็เป็นการยาก และเป็นตัวที่จะควบคุมนักเรียนได้ เห็นด้วยว่าลักษณะของการนิเทศอย่าไปในลักษณะของการจับผิด แต่ว่าไปให้คำแนะนำซึ่งผู้แนะนำต้องมีความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาตัวเองด้วย ไม่ใช่ว่าจะอยากจะเห็นว่าส่วนกลางต้องการอะไรแล้วสนองตอบโดยที่ไม่ได้มองตัวเองเลย

A1 : ค่ะ เป็นเสียงสะท้อนจากคุณครู นะคะท่านผู้บริหาร คุณครูหมายความว่าถ้าในกรณีนี้ห้องเรียนมีความพร้อมมีสื่อพร้อม โอกาสที่เราจะจัดการเรียนการสอน ได้ดีก็จะมี ถ้าเราจัดการเรียนการสอนได้ดีมีทุกอย่างพร้อมเมื่อคนมานิเทศนี้เราสบายใจเลย แต่ไปสื่อก็ไม่พร้อมห้องก็ไม่พร้อม

ถ้ามานิเทศก็ทุกข์ใจอย่างนั้นใช่ไหมคะ ก็เป็นเสียงสะท้อนไปหาผู้บริหารแล้วละคะ ตอนนี้อย่างไรคะ
มาถึงตรงนี้เราจะมองเห็นมุมมองของการนิเทศและได้ฟังเสียงสะท้อนด้วย จะมีมุมมองของทัศนคติ
เชิงลบและเชิงบวก ตอนนี้อย่างไรคะ เราทำอะไรดี ก็ถนัดก็แล้ว Coaching ก็แล้ว
มันอาจจะยังไม่ใช่อีก เวลาที่กลุ่มผู้นิเทศประกาศว่ามีกรณีศึกษาภายในขึ้นมาในหน่วยงาน ทุกคนจะ
Happy พร้อมนิเทศ

A13 : ในเมื่อเรามีรูปแบบการนิเทศแล้วกระบวนการนิเทศน่าจะมีคำ 3 คำ ซึ่งไปเกี่ยวข้อง
ผมใช้คำแรกว่า Feed up การใส่เข้าไป เช่น การมีส่วนร่วมของผู้นิเทศหรือผู้ได้รับการนิเทศก็ได้
จะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ อีกส่วนหนึ่งควรจะมีผลที่เกิดจากการสะท้อนกลับไป เรียกว่า Feedback
พอ Feedback กลับไปก็น่าจะมีผลตอบรับการนิเทศ เรียกว่า Feed forward คือจะใส่อะไรลงไป
กระบวนการตรงไหนก็แล้วแต่ น่าจะมี 3 ส่วนนี้ ซึ่งทุกท่านอาจจะเอาไปประยุกต์ใช้สักคำหรือ 2 คำ
หรือไม่ใช้เลยก็ไม่เป็นไร อันนี้เป็นความคิดเห็น

A1 : เทคนิคการนิเทศ กระบวนการนิเทศ นิเทศอย่างไรให้มีความสุข ท่านผู้บริหารลอง
เสนอตัวอย่างให้ผู้วิจัย ให้ทีมฟังกันหน่อยนะคะ

A11 : จากการฟังผลของผู้นิเทศและ ผู้ถูกนิเทศ จากการที่เราเห็นครูจะบอกเขาว่าเรา
จับถูกนะ เราก็ฟังเขาเพราะการเรียนการสอนของอาชีพใน 1 ภาคเรียน เราต้องมีการจัดซื้อพวกวัสดุ
อุปกรณ์คือ สฟ. เวลาเราลงไปนิเทศเราก็ต้องแบ่งงบประมาณว่าสิ่งที่เราตอบแทนให้เขา
เราเข้าร่วมการประชุมมีส่วนร่วมด้วยกัน เราตอบสนองเขาแล้วผลที่ได้จากความร่วมมือ
การปฏิบัติงาน ผลของงานที่ในวิทยาลัยเราเป็นอย่างไร คือผมจะเฝ้าติดตามคือเราไม่เหมือนเราไป
เองงานหรือมอบภาระให้เขา เราจะทำแบบเหมือนลักษณะค่อย ๆ เป็นค่อย ๆ ไป ไปฟัง ไปช่วย หรือ
ไปแนะ ไม่ใช่ไปสอน แล้วเอามาปฏิบัติตามที่เขาต้องการ จากการที่เราทำอย่างนี้ วิทยาลัยมีผลของ
สถานศึกษาคุณธรรมเราได้เป็นต้นแบบนี่คือจากการกระทำด้วยความเป็นธรรมชาติ อย่างเช่น อวท.
เราก็ได้รางวัลอีก คือการกระทำใดก็แล้วแต่ จากผลสะท้อนที่เราลงไปนิเทศ ผู้บริหารไปนิเทศเรา
ไม่ต้องบอกนิเทศก็ได้ เราเข้าไปดูเขาว่าเป็นอยู่อย่างไร เราต้องพูดที่เล่นที่จริง เรามาจับถูก มันขาด
แคลนอย่างไร เราก็จะเอื้อเพื่อเอื้อเผื่อแผ่ซึ่งกัน จะยอมรับฟังด้วยเหตุผลกันการบริหารก็จะลดเรื่องของ
ความขัดแย้งแล้วความร่วมมือก็จะดี คือเรามีใจให้เขา

A1 : ตอนนี้อย่างไรคะ กำลังเข้าสู่การนิเทศที่ดี เดี่ยวเราจะได้นำไปใส่เพิ่มเติม

A8 : ที่ท่านได้ถามว่ากระบวนการนิเทศที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีนั้นต้องทำอะไร คือที่
วิทยาลัยจะทำอย่างนี้ครับ ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศขอให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก่อนว่า
มีจุดประสงค์ใด การที่มาเราไม่ได้มาจับผิดต้องยอมรับความคิดเห็นตามบทบาทหน้าที่ บทบาท
หน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารคืออำนวยความสะดวกให้ผู้สอน ถ้าจะสอนให้เด็กก็มีผลสัมฤทธิ์ ที่นี้

ต่างคนต่างไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการนิเทศก็ตึงเครียด แต่ที่นี้ถ้าบอกว่าวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์และก็สร้างทีม สมมุติว่าวิทยาลัยเราต่อไปนี้ผลสัมฤทธิ์ของผลสอบ V-net ต้องเป็นอย่างไร ปริมาณผู้เรียนต้องเป็นเท่านี้ เราจะมีวิธีการอย่างไร บางที่เราไปบอกว่ามีแต่อยากได้ ๆ คือโทษแต่คนอื่นแต่เราต้องดูตัวเราเองด้วย พอบางคนเราไปนิเทศอยากได้สิ่งที่มันมองแล้วเป็นสิ่งที่อันนี้แอร์ไม่เย็น บรรยากาศไม่ดี โพรเจกเตอร์ต้องได้วันนี้นี้วันนี้ ถามว่าลำดับปัญหาสำคัญที่มานี้คือทำอะไรเราจะขับเคลื่อนไปด้วยกัน ถ้าเราบอกว่าวัตถุประสงค์ชัดเจนไปด้วยกันอะไรสำคัญยิ่งกว่าแล้วเราจะแก้ปัญหาอะไรได้จากง่ายไปหายาก ถ้าเป็นอย่างนี้จะทำให้บรรยากาศการนิเทศมีความสุขก็สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามความจริงของตัวเองได้

A7 : สิ่งหนึ่งที่จะนิเทศให้มีความสุขนั้น ผู้นิเทศต้องสร้างความศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศให้ได้ก่อน ถ้าผู้รับการนิเทศไม่ยอมรับศรัทธาในตัวผู้นิเทศแล้วยังไงก็ไม่ประสบความสำเร็จ ยังไงก็ไม่มีความสุข เพราะฉะนั้นตัวนี้อาจจะเป็นเรื่องของนามธรรมหนึ่งว่าการสร้างศรัทธาเนี่ยจะทำยังไงถึงจะสร้างความศรัทธาให้เขาได้ ผู้นิเทศต้องมีองค์ความรู้ ต้องมีคุณวุฒิ มีวิยวุฒิ และมีสิ่งหนึ่งคือจรรยาบรรณของความเป็นครูหรือว่าความเป็นผู้นิเทศที่ดี สิ่งเหล่านี้ถ้าผู้นิเทศสร้างได้ผู้รับการนิเทศก็จะมีความสุข

A1 : เมื่อก่อนใจสู่ความสำเร็จของการนิเทศเท่าที่เราสรุปกันได้ กัลยาณมิตรคือการจับถูก ฟังปัญหา เสนอแนะรับฟังปัญหา แล้วก็เสนอแนะช่วยแก้ปัญหา ไม่ใช่พูดหวานอย่างเดียว 3F ของท่านศึกษานิเทศก์เมื่อสักครู่นี้ จับถูกแล้วก็สร้างความศรัทธาตรงนี้คือใจสู่ความสำเร็จ เราคุยกันมาพักนึง ขอใช้รูปเดิมโดยประมาณว่ารูปแบบของการนิเทศ 5 เงื่อนไข ใน 5 ขั้นตอน โอเคอยู่ แต่ใน 5 ขั้นตอนในตัวใหม่ แทนที่จะเป็น 5 ขั้นตอน ที่เป็นวงกลมก็เป็น Spiral มีวงรอบแบบนี้ มีวงรอบที่ 1 วงรอบที่ 2 วงรอบที่ 3 จนสามารถที่จะมีการพัฒนาทุกอย่างได้ ในส่วนของการนิเทศก็จะมีในส่วนในช่วงแรก นั่นก็คือในกลุ่มของเพื่อนช่วยเพื่อน จริง ๆ แล้วคำว่าสอนแนะ หมายถึง Coaching แต่ Mentoring หมายถึงระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring, PLC, AAR การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ มีการพูดคุยกัน และใจสู่ความสำเร็จที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศมีความสุขอย่างที่เราสรุปเมื่อสักครู่นี้ก็คือมีความเป็นกัลยาณมิตร มี 3F มีกัลยาณมิตรก็คือการจับถูก นั่นแหละ จับถูกนี้จะชี้ไปอีกตัวหนึ่ง กัลยาณมิตรคือฟังปัญหาที่กัน ชี้แนะกันและก็เรื่องของการสร้างความศรัทธา ไม่ทราบว่ามีอะไรเพิ่มเติมอีกไหม

A12 : การสร้างความตระหนักให้กับผู้รับการนิเทศคือต้องมี

A1 : ไม่มีไม่ได้ ต้องมีเพื่อให้เกิดการพัฒนาการดูแลกัน ต้องสร้างความตระหนักขึ้นมา ถ้าเราทำกันแบบนี้ มีวงรอบของการนิเทศแบบนี้ มีการนิเทศแบบนี้ มีเงื่อนไขสู่ความสำเร็จลักษณะนี้ มีการสร้างสิ่งเหล่านี้ขึ้นมา มีความเป็นไปได้ไหมว่าคุณครูจะมีความสุข มีความเป็นไปได้ไหมว่า

สถานศึกษาจะมีการพัฒนา มีความเป็นไปได้ใช่ไหมคะท่านแบบนี้ โอเคแล้วไหมคะ ผู้วิจัยสามารถเขียนโดยประมาณแบบนี้หรือจะมีการเพิ่มเติมก็ได้ยินดีนะคะ และจากที่เป็นแบบเดิมอยู่แล้วท่านผู้ทรงคุณวุฒิบอกว่าจะเพิ่มเติมก็ออกมาเป็นลักษณะแบบนี้ ตรงนี้มีความสำคัญสูงมากในส่วนของ Spiral ตัวนี้ และก็ส่วนของรูปแบบการนิเทศก็มีความสำคัญสูง และก็เงื่อนไขสู่ความสำเร็จด้วย ท่านผู้ทรงคุณวุฒิมีอะไรจะชี้แนะพวกเราอีกไหมคะ

A12 : ในเอกสารยังคงอยู่ใช่ไหมคะ

A1 : อันนี้เป็นตัวตั้งต้นค่ะแล้วจะปรับเปลี่ยนไป

A12 : ขอเสนอแนะนะคะ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการนิเทศแบบไม่เป็นทางการ แต่พอเริ่มต้นเราเริ่มต้นที่ข้อ 1 คือมีคำสั่งแต่งตั้ง น่าจะได้มีการจับคู่กันหรือเพื่อนเลือกกันเอง หรือจับกลุ่มกันอะไรประมาณนี้ ข้อ 2 พิจารณาตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการความช่วยเหลืออันนี้ไม่ดีเลยคะ เพราะเขาช่วยเหลือแสดงว่าเขาไม่ดีต้องช่วย น่าจะแก้เป็นในประเด็นที่เขาต้องการพัฒนา วิธีเขียนคะผู้วิจัยจะไล่มาว่าใครทำอะไร แต่พอมาเรื่องของการสอนแนะ พอมาถึงข้อ 4 ข้อ 1 บอกพูดถึงคนว่าต้องทำอะไรบ้าง และพออันที่ 5 บรรยายภาคเนี่ยน่าจะบอกว่าผู้นิเทศจัดบรรยากาศแบบนี้ ๆ

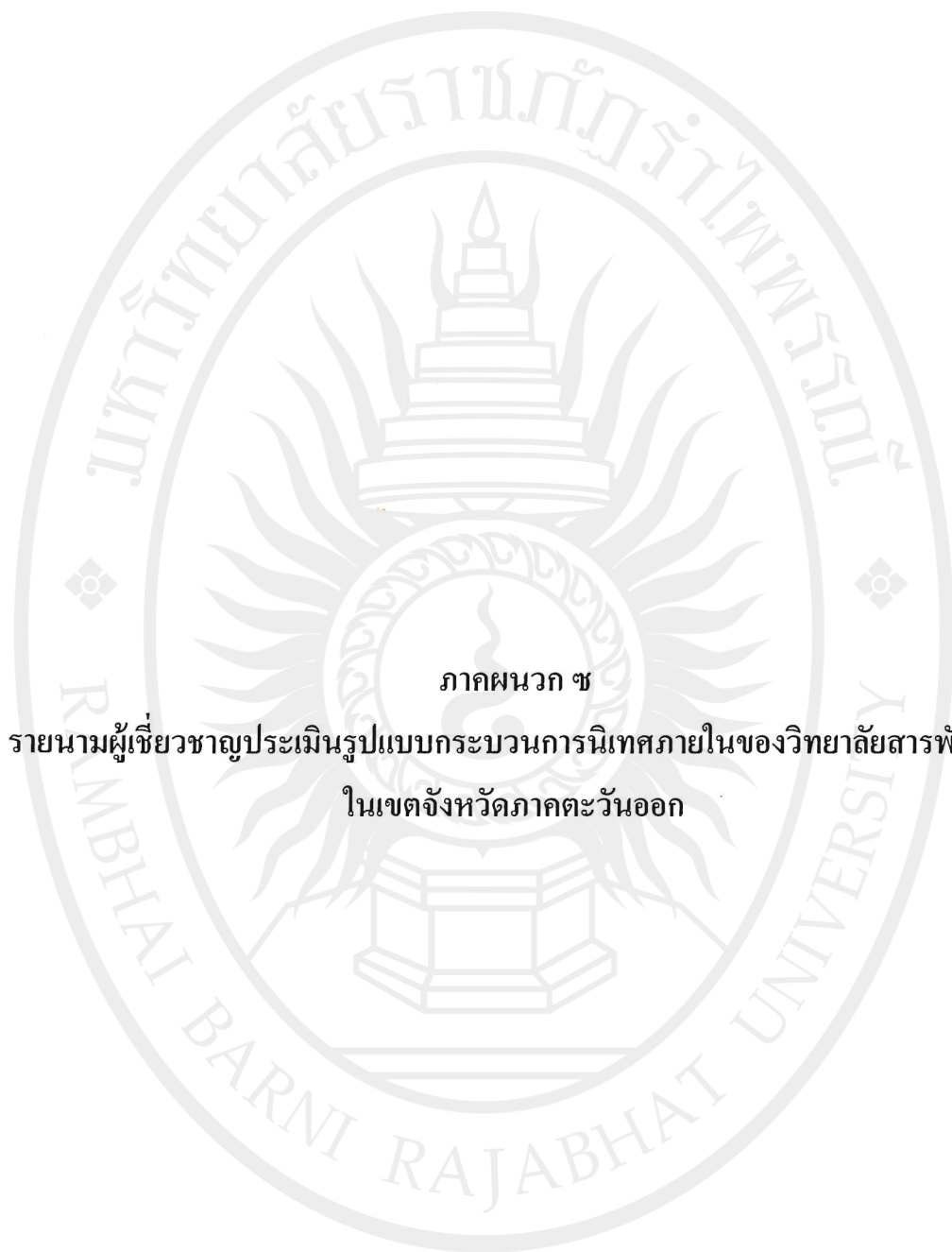
A1 : ขอบพระคุณคะเป็นการเติมเต็มยินดีรับฟังและนำมาแก้ไข สิ่งที่ท่านเสนอมาทั้งหมดเป็นประโยชน์มากเลยคะ ในส่วนการดำเนินการถัดไปของนักวิจัยคือ จะนำรูปแบบของการนิเทศแบบนี้คือว่าเรามีการพัฒนา แต่ยังไม่ได้อำไปใช้ ถ้าเอาไปใช้จะเปิดงานวิจัยขึ้นมาอีกชิ้นหนึ่ง

A11 : ในด้านการปฏิบัติการนิเทศข้ามไป 1, 2 แล้วไป 4, 5 น่าจะข้ามตัวเลข

A1 : นักวิจัยก็จะทำรูปแบบพวกนี้ขึ้นมาจะมีการเขียนรายละเอียดอีก ต้องขออนุญาตรบกวนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน นักวิจัยอาจจะใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ให้ท่านตรวจสอบ หรืออาจจะเอาไปให้ตรวจสอบถึงมือเลยแบบนั้น ขอท่านช่วยตรวจสอบและแก้ไขมาได้เลย เราจะให้รหัสไปแต่ว่าท่านสามารถตรวจสอบรหัสของท่านที่เราไม่ได้พูดก็ได้ จะจับประเด็นกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกันตรงนี้แล้วก็สรุปไปท่านก็แก้ไขกลับมาได้ เมื่อแก้ไขแล้วนักวิจัยถึงจะนำไปเขียนในบทที่ 4 ได้ ก็จะสรุปเล่ม ในเรื่องของการประเมินจริง ๆ แล้วเมื่อสักครู่ได้ถามไปว่าท่านคิดว่าทำได้ไหม จริง ๆ แล้วการประเมินในช่วงสนทนากลุ่มที่เป็นลักษณะของงานวิจัยเล็ก ๆ แบบวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโทประเมินแค่นี้เราถือว่าได้แล้ว ทุก ๆ ท่านแสดงความคิดเห็นมาแล้วก็พยักหน้ากันถือว่าได้แล้ว

เข้าสู่ช่วงท้ายมีท่านใดจะเสนอแนะให้กับมหาวิทยาลัยให้กับนักวิจัยไหมคะ หากไม่มีก็ต้องขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านและขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา 15.00 น.



ภาคผนวก ซ

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายใน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

1. นายนพดล หัตถาพงษ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยสารพัดช่างตราด
2. นายจิรพงศ์ ร่มเงิน รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยสารพัดช่างตราด
3. นายวิเชียร ถมจอหอ รองผู้อำนวยการชำนาญการ
วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี
4. นายไพฑูรย์ สุขผลานันท์ รองผู้อำนวยการชำนาญการ
วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี
5. นางศิริเพ็ญ บุญยีน ผู้แทนฝ่ายวิชาการ
วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ฉ
แบบประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

แบบประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการประเมินในด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ของรูปแบบ ฯ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม การพัฒนารูปแบบมีผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน และกลุ่มครูวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ ให้ท่านพิจารณารูปแบบฯ และประเมินโดยการเขียนระดับคุณภาพลงในช่องว่างของแต่ละประเด็นในตอนที่ 2 ของแบบประเมินนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด.....
4. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี ตำแหน่งปัจจุบัน.....
5. หน่วยงานที่สังกัด.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรุณาตรวจสอบรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พิจารณารายการที่กำหนด เลือก และ ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพตามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีคุณภาพในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีคุณภาพในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีคุณภาพในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีคุณภาพในระดับ น้อยที่สุด

**แบบประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกโดยผู้เชี่ยวชาญ**

ที่	องค์ประกอบ	ด้านความมีประโยชน์					ด้านความเป็นไปได้					ด้านความเหมาะสม					ด้านความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	วางแผนและเตรียม องค์กร (Plan)																				
	1.1 สํารวจสภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการในการ นิเทศภายใน																				
	1.2 กำหนด ทางเลือกและ วางแผน																				
	1.3 Feed up																				
2	ดำเนินงาน (Operate)																				
	2.1 Coaching																				
	2.2 Mentoring																				
	2.3 GROW Model																				
	2.4 PLC																				
	2.5 Learning Walk																				
	2.6 การนิเทศแบบ ไม่เป็นทางการ																				
	2.7 Buddy																				
3	เรียนรู้จากการ ดำเนินงานร่วมกัน (Learn)																				
	3.1 Feedback																				
	3.2 Feed forward																				
	3.3 AAR																				
4	ผลที่คาดหวัง (Yield)																				
	4.1 ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการ สอน																				
	4.2 นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น																				
	4.3 ครูเกิดการ พัฒนา																				

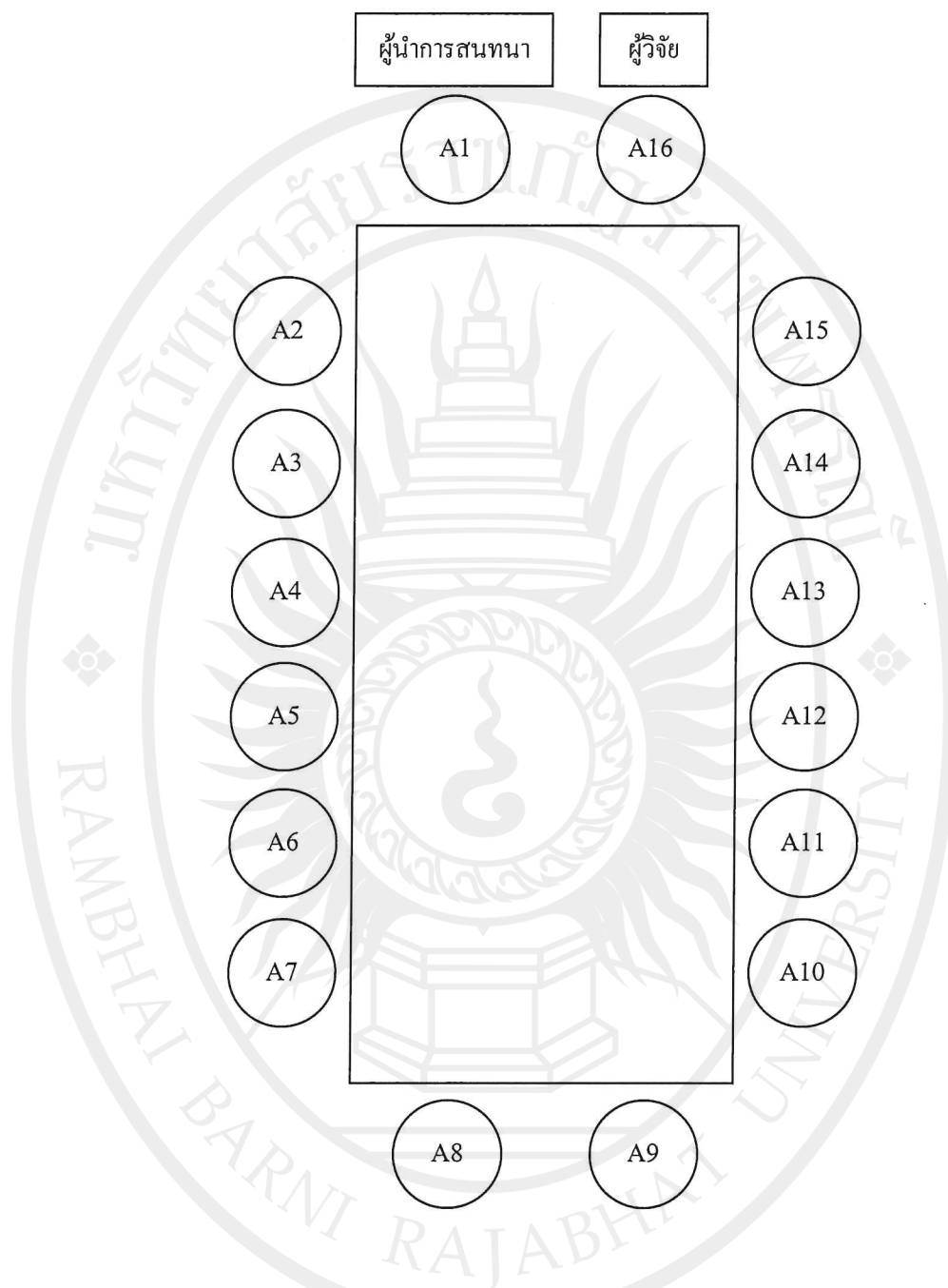
ที่	องค์ประกอบ	ด้านความมีประโยชน์					ด้านความเป็นไปได้					ด้านความเหมาะสม					ด้านความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	4.4 นักเรียนที่ออก กลางคันมีจำนวน ลดลง																				
	4.5 นักเรียนผ่าน การทดสอบ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐาน การศึกษา																				
5	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ																				
	5.1 T = Trust ความศรัทธาในตัวผู้ นิเทศ																				
	5.2 E = Expertise องค์ความรู้ของผู้ นิเทศ																				
	5.3 C = Credence การยอมรับในตัวผู้ นิเทศ																				
	5.4 H = Human – actualization ความตระหนักของ ผู้รับการนิเทศ																				
	5.5 N = Non – fixed มีการยืดหยุ่นเกณฑ์ ตามลักษณะของผู้รับ การนิเทศ																				
	5.6 I = Instrument การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้มีความ พร้อม																				
	5.7 C = Compromise ผู้นิเทศและผู้รับการ นิเทศเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันอย่าง กัลยาณมิตร																				
	รวม																				



ภาคผนวก ๓

ภาพแผนผังแสดงที่นั่งตามการแทนรหัสของผู้เชี่ยวชาญและภาพการสนทนากลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



แผนผังแสดงการแทนรหัสของผู้เชี่ยวชาญตามตำแหน่งที่นั่งในการประชุมสนทนากลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี









ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายสรารุช เรืองขจิต
วัน เดือน ปีเกิด	15 กันยายน 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 6/1 หมู่ที่ 4 ตำบลห้วยแร้ง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด 23000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยสารพัดช่างตราด จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนตราษตระการคุณ
พ.ศ. 2546	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. (อิเล็กทรอนิกส์) วิทยาลัยเทคนิคตราด
พ.ศ. 2548	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. (ระบบโทรคมนาคม) วิทยาลัยเทคนิคสตั๊ดหีบ
พ.ศ. 2550	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต ค.อ.บ. (วิศวกรรมโทรคมนาคม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี