

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง
ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัย
สารพัดช่างตราดในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัย
สารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

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

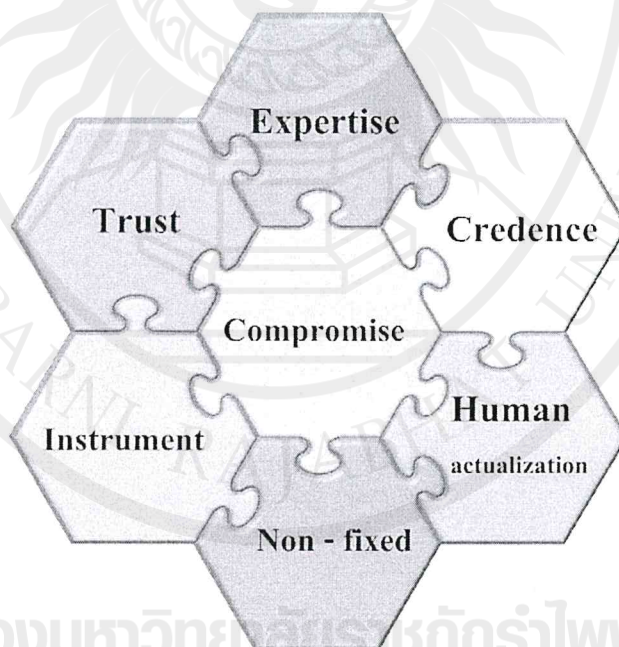
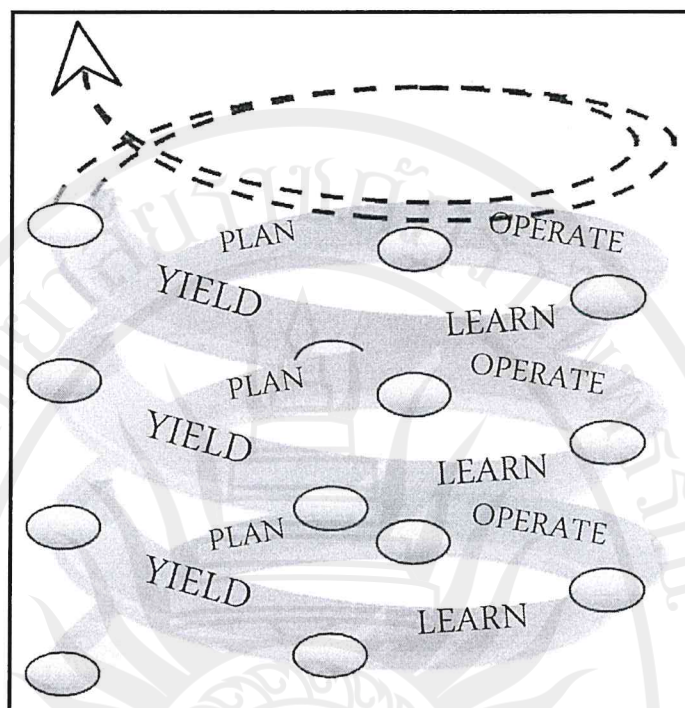
จากตาราง 12 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการแต่งตั้งผู้นิเทศจากบุคลากรในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครู ($\bar{X} = 4.18$) ผู้นิเทศมีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ($\bar{X} = 4.03$) และมีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.02$)

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 ปัจจัยโน้ตสนับสนุนรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต
จังหวัดภาคตะวันออก

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

สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายใน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ทุกวิทยาลัยมีการดำเนินงานนิเทศภายใน ดังผู้บริหารวิทยาลัย A5 กล่าวไว้ว่า

“...ก็จะมีการนิเทศมีปฏิทินในส่วนของการนิเทศของในแต่ละภาคเรียน...”

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 เราดูว่าครูผู้สอนทำอย่างไรในแต่ละภาคเรียน 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

“...สถานศึกษาจะเน้นในเรื่องของนิเทศการเรียนการสอนเพราะว่าในของอาชีวะเองกรอบของการทำแผนการสอนด้วยกรอบหนึ่ง 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 มาใช้ในการสะท้อนคิดจะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้วยตัวของผู้รับการนิเทศเอง 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 ในส่วนของฝ่ายบริหารเมื่อทราบว่

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 จะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง 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 เพราะฉะนั้นตัวนี้อาจจะเป็นเรื่องของนามธรรมสักหน่อยว่าการสร้างศรัทธาจะทำอย่างไรถึงจะสร้างความศรัทธาให้เขาได้...”

2. องค์ความรู้ของผู้นิเทศ (Expertise) จากการศึกษาพบว่าองค์ความรู้ของผู้นิเทศเป็นสิ่งสำคัญ ดังผู้บริหารสถานศึกษา A7 กล่าวไว้ว่า

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

สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษา A4 กล่าวไว้ว่า

“...ส่วนในทางลบก็คือเรื่องจริงที่พูดมานั่นคือองค์ความรู้ของผู้นิเทศ 1. ความรู้หรือความเชี่ยวชาญไม่เหมาะสมกับการนิเทศ ครูก็ไม่ยอมรับแล้ว แค่เดินขึ้นมาก็ไม่อยากจะให้นิเทศแล้ว 2. ถ้าเป็นหัวหน้าแผนกอายุน้อยมานิเทศครู ค.ศ.3 แค่เดินขึ้นมาที่สายหน้าหนีแล้ว เพิ่งสอนได้ 2 ปีมาเป็นหัวหน้าแผนก แล้วมานิเทศเรา อันนั้นคือเรื่องจริง แล้วจากหน้ากับจากหลังก็อีกคนละแบบ นั่นคือภาพความจริง เราจะทำอย่างไรให้คนที่ มี 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

“...ผู้นิเทศกับผู้บริหาร นิเทศขอให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก่อน โดยกำหนด จุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นิเทศไม่ได้มาจับผิดซึ่งผู้รับการนิเทศต้องยอมรับความคิดเห็นตามบทบาทหน้าที่...ชี้แจงวัตถุประสงค์ สร้างทีม...และลำดับความสำคัญของปัญหา โดยทำอย่างไรจึงจะ ขับเคลื่อนไป...หากเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้บรรยากาศการนิเทศมีความสุขและสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ได้...”

“...จริงๆ แล้วที่เราเดินไปพบหรือว่า ไปนิเทศเราไปแบบกัลยาณมิตร...”

สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา A1 เสนอแนะไว้ว่า

“...เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของการ นิเทศเท่าที่เราสรุปกันได้ กัลยาณมิตรคือการจับถูก รับฟังปัญหา แล้วก็เสนอแนะช่วยแก้ปัญหา ไม่ใช่พูดหวานอย่างเดียว...กัลยาณมิตรก็คือการจับถูก นั้นแหละ กัลยาณมิตรคือฟังปัญหากัน ชี้แนะกัน”

สรุปได้ว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จของการนิเทศภายในมี 7 ประการ ประกอบด้วย ความศรัทธา ในตัวผู้นิเทศ องค์ความรู้ของผู้นิเทศ การยอมรับในตัวผู้นิเทศ ความตระหนักของผู้รับการนิเทศ มีการยึดหยุ่นเกณฑ์ตามลักษณะของผู้รับการนิเทศ การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้มีความพร้อม และ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งเมื่อสถานศึกษาได้นำ กระบวนการนิเทศภายใน ไปใช้จริงแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จ ทั้ง 7 ประการนี้ด้วย เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด ภาคตะวันออก

ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัด ภาคตะวันออก โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินในด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องของรูปแบบ ฯ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายใน ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม 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