



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 “การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสตร์ 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

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

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 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

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

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

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นายจรินทร์ หลังสัน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น 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 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 ศิริศาสตร์ 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.ชัยยนต์ 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

บัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

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 “การพัฒนา รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มุกดา 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

ด้วยนายสรารุท 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 โดยมิตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปร่างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง 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 และความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน					
2	การสำรวจสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมากกว่า 1 เรื่องต่อไปนี้ : ผลการเรียนรายวิชา, ผลการสอบ V-net, ผลการสอบมาตรฐานวิชาชีพ, ผลการฝึกงาน, ความต้องการของครูและผู้เรียน เป็นต้น					
3	การศึกษาสภาพปัญหาโดยจำแนกตามครูผู้สอนรายวิชา หรือแผนกวิชา					
4	การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจากระดับคุณภาพการประกันคุณภาพภายใน 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 และต้องการการนิเทศภายในด้านการ 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					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
20. การจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม และประเมินผลการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
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

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก

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

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	นายสรารัฐ 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 ผู้จัดบันทึกและจากนั้นขออนุญาตให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้แนะนำตัวเองให้ที่ประชุมทราบ

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 สมรรถนะทั่วไปบางทีจำนวนน้อย 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 กำลังจะทำกัน

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 ขออนุญาตชี้แจงในส่วนของงานวิจัย 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 เราก็บอกว่าแล้วเมื่อไหร่ปืบเนี่ยเกิดละแผน 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 : ขอบคุนมากค่ะ 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 มันจะเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง ครูก็สามารถต่อเนื่องไปได้สังเกตว่าพอนิเทศเสร็จเกิดเราไปตรวจแผน การสอนอะไรเสร็จ จะเกิดปัญหาการเรียนจะเกิดต่อมา คือเกิดงานวิจัยในชั้นเรียนเกิดขึ้นตามมาด้วย อยากรู้ว่าที่ผมเห็นผู้วิจัยก็ 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 ก็จะจัดการได้ยุ่งยากนิดหนึ่ง 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 แล้วก็มีภาระแจ้งให้ผู้ที่ได้รับการนิเทศทราบส่วนตัว โดยมาเซ็นรับทราบที่งานหลักสูตร ๆ จากนั้นงานหลักสูตร ๆ ก็จะรวบรวมทั้งหมดนำเสนอผ่านรองฝ่ายวิชาการ ไปที่ผู้อำนวยการ ก็จะครบถ้วนในรูปแบบของวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี ซึ่งถ้ามองก็จะใกล้เคียงกับหัวข้อที่ว่าเป็นเพื่อนช่วยเพื่อน

A8 : ผมก็เข้าใจว่าวันนี้มาเพื่อที่จะให้ข้อมูลกับทางผู้ที่วิจัยและทางมหาวิทยาลัย ส่วนศัพท์ทางเทคนิคที่เป็นงานวิจัยเหมือนที่รองไพฑูรย์ว่าการที่เอาคนนี้สอนวิชานี้ไปอยู่ในนั้นมันใช่เพื่อนช่วยเพื่อนไหม การที่เอารองผู้อำนวยการที่มีความสามารถสูงกว่าเพื่อไปนิเทศนั้นมันใช่การสอนแนะไหมอันนี้เป็นเรื่องของท่าน แต่เราวันนี้ผมเข้าใจว่าท่านอยากได้อะไรต้องการอะไรมาเสวนา

มาพูดคุยกัน ในสามรูปแบบที่ท่านว่ามาของเราก็ใกล้เคียง ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางสารพัดช่างทางอาชีพ เขาจะมีการมาวัดกันอีกรอบหนึ่ง หลังจากได้นิเทศเสร็จแล้วเราก็จะมีการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ว่าผ่านไหม ในช่วงที่เราในเทศนั้นเป็นรายวิชาไปแล้ว 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 การจัดเรียนการสอนหลักสูตรปวช. และปวส. ผมว่าจะแคบลงมาสักหน่อย ถ้าเป็นอย่างนี้ผมคิดว่า มันกว้างมันใหญ่เป็นการวิจัยที่ใหญ่ ถ้าเราเน้นว่าการนิเทศภายในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือเน้นเข้ามาในหลักสูตรระยะสั้น แต่ว่าถ้าไปแก้กระบวนการ ถ้าเป็นไปได้ก็เน้นไปที่หลักสูตรระยะสั้น 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 เมื่อก็บได้นิดนึงว่าเรื่องของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โอเคว่าจะมี Buddy กัน โดย Buddy ไม่ได้แปลว่ามีแค่ 2 คน อาจจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มย่อย ๆ แล้วก็มีการไขว่กัน มีการ Coaching & Mentoring คือใช้ Coach กัน ไม่ใช่ว่าผู้อำนวยกาฯลงไปสอนในห้องเลย ใช้การ Coach กัน มีระบบพี่เลี้ยง มี Mentoring มีการ PLC เพื่อที่จะหิบบมาคุยกัน มีการ AAR ข้างหลัง และมีอีกอันหนึ่งคือ แบบไม่เป็นทางการมากนัก ก็คือมีการคุยกันแบบไม่เป็นทางการ มานั่งกลุ่มกันเหมือนเมื่อกี้ครูนี้ที่บ่อไร่เป็นวิทยาลัยเล็ก ๆ ก็มานั่งคุยกันก็เป็นลักษณะของการไม่เป็นทางการ ไม่เรียกว่า

มาก ตอนนี้ได้มาแต่ตรงนี้ก่อนอาจยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เดี๋ยวฟังต่ออีกสักกระยะก่อน

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 นี่คือในแง่ที่ผู้ถูกนิเทศจะใช้ลักษณะนี้นั้น ไม่ถูกต้อง

A1 : ไขว้ศาสตร์ได้แต่อย่าข้ามศาสตร์มากนักอย่างนั้น ไหมคะ คือศาสตร์อาจจะใกล้เคียงกันแต่อย่าข้ามกันไกลมากไขว้ไหมคะ

A14 : หลังจากที่เขามานิเทศแล้วเราก็จะมีปัญหาของเรา เช่น ปัญหาของเราจะแจ้งเขาไว้เขาก็จะมาดำเนินการ ในการแก้ไขหรือเข้ามาปรับปรุงหรือเข้ามาช่วยเหลือให้การจัดการเรียนการสอนของเรามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างเช่นสื่อการเรียนการสอน บางทีเราไม่มีสื่อการเรียนการสอนหรือไม่มีความสมบูรณ์พอ เราก็จะสามารถบอกเขาได้ว่าช่วยปรับแก้ไข

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

ของอาชีพะเองมีเล็กกลางใหญ่ Budget ก็แตกต่างกันไป บางที่มีเครื่องโปรเจกเตอร์สลิปกว่าตัว 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 กัลยาณมิตรก็แล้ว Coaching ก็แล้ว
มันอาจจะยังไม่ใช่อีก เวลาที่กลุ่มผู้นิเทศประกาศว่ามีกรณีนิเทศภายในขึ้นมาในหน่วยงาน 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 แต่ที่นี้ถ้าบอกวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์และก็สร้างทีม สมมุติว่าวิทยาลัยเราต่อไปนี้ผลสัมฤทธิ์ของผลสอบ V-net ต้องเป็น อย่างนี้ ปริมาณผู้เรียนต้องเป็นเท่านี้ เราจะมีวิธีการอย่างไร บางที่เราไปบอกว่ามีแต่อยากได้ ๆ คือ โทษแต่คนอื่นแต่เราต้องดูตัวเราเองด้วย พอบางคนเราไปนิเทศอยากได้สิ่งที่มันมองแล้วเป็นสิ่งที่ อันนี้แอร์ไม่เย็น บรรยากาศไม่ดี โพรเจกเตอร์ต้องได้วันนี้นะนี้ ถามว่าลำดับปัญหาสำคัญที่มานี้คือ ทำอย่างไรเราจะขับเคลื่อนไปด้วยกัน ถ้าเราบอกวัตถุประสงค์ชัดเจนไปด้วยกันอะไรสำคัญยิ่งกว่า แล้วเราจะแก้ปัญหาอะไรได้จากง่ายไปหายาก ถ้าเป็นอย่างนี้จะทำให้บรรยากาศการนิเทศมีความสุข ก็สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามความจริงของตัวเองได้

A7 : สิ่งหนึ่งที่จะนิเทศให้มีความสุขนั้น ผู้นิเทศต้องสร้างความศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ ให้ได้ก่อน ถ้าผู้รับการนิเทศไม่ยอมรับศรัทธาในตัวผู้นิเทศแล้วยังไงก็ไม่ประสบความสำเร็จ ยังไงก็ไม่มีความสุข เพราะฉะนั้นตัวนี้อาจจะเป็นเรื่องของนามธรรมหนึ่งว่าการสร้างศรัทธาเนี่ยจะทำยังไง ถึงจะสร้างความศรัทธาให้เขาได้ ผู้นิเทศต้องมีองค์ความรู้ ต้องมีคุณวุฒิ มีวิยวุฒิ และมีสิ่งหนึ่งคือ จรรยาบรรณของความเป็นครูหรือว่าความเป็นผู้นิเทศที่ดี สิ่งเหล่านี้ถ้าผู้นิเทศสร้างได้ผู้รับการนิเทศ ก็จะมีมีความสุข

A1 : เมื่อก่อนใจสู่ความสำเร็จของการนิเทศ เท่าที่เราสรุปกันได้ กัลยาณมิตรคือการจับ ถูก ฟังปัญหา เสนอแนะรับฟังปัญหา แล้วก็เสนอแนะช่วยแก้ปัญหา ไม่ใช่พูดหวานอย่างเดียว 3F ของท่านศึกษานิเทศก์เมื่อสักครู่นี้ จับถูกแล้วก็สร้างความศรัทธาตรงนี้คือใจสู่ความสำเร็จ เราคุยกันมาพักนึง ขอใช้รูปเดิมโดยประมาณว่ารูปแบบของการนิเทศ 5 เงื่อนไข ใน 5 ขั้นตอน โอเคอยู่ แต่ใน 5 ขั้นตอนในตัวใหม่ แทนที่จะเป็น 5 ขั้นตอน ที่เป็นวงกลมก็เป็น Spiral มีวงรอบ แบบนี้ มีวงรอบที่ 1 วงรอบที่ 2 วงรอบที่ 3 จนสามารถที่จะมีการพัฒนาทุกอย่างได้ ในส่วนของการ นิเทศก็จะมีในส่วนในช่วงแรก นั่นก็คือ ในกลุ่มของเพื่อนช่วยเพื่อน จริง ๆ แล้วคำว่าสอนแนะ หมายถึง Coaching แต่ Mentoring หมายถึงระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring, PLC, AAR การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ มีการพูดคุยกัน และใจสู่ความสำเร็จที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศ มีความสุขอย่างที่เราสรุปเมื่อสักครู่ นี้ก็คือมีความเป็นกัลยาณมิตร มี 3F มีกัลยาณมิตรก็คือการจับถูก นั้นแหละ จับถูกนี้จะชี้ไปอีกตัวหนึ่ง กัลยาณมิตรคือฟังปัญหาที่กัน ชี้แนะกันและก็เรื่องของการสร้าง ความศรัทธา ไม่ทราบว่ามีอะไรเพิ่มเติมอีกไหม

A12 : การสร้างความตระหนักให้กับผู้รับการนิเทศคือต้องมี

A1 : ไม่มีไม่ได้ ต้องมีเพื่อให้เกิดการพัฒนาการดูแลกัน ต้องสร้างความตระหนักขึ้นมา ถ้า เราทำกันแบบนี้ มีวงรอบของการนิเทศแบบนี้ มีการนิเทศแบบนี้ มีเงื่อนไขสู่ความสำเร็จลักษณะนี้ มีการสร้างสิ่งเหล่านี้ขึ้นมา มีความเป็นไปได้ไหมว่าคุณครูจะมีความสุข มีความเป็นไปได้ไหมว่า

สถานศึกษาจะมีการพัฒนา มีความเป็นไปได้ใช่ไหมคะท่านแบบนี้ โอเคแล้วไหมคะ ผู้วิจัยสามารถเขียนโดยประมาณแบบนี้หรือจะมีการเพิ่มเติมก็ได้ยินดีนะคะ และจากที่เป็นแบบเดิมดูแล้วท่านผู้ทรงคุณวุฒิบอกว่าจะเพิ่มเติมก็ออกมาเป็นลักษณะแบบนี้ 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

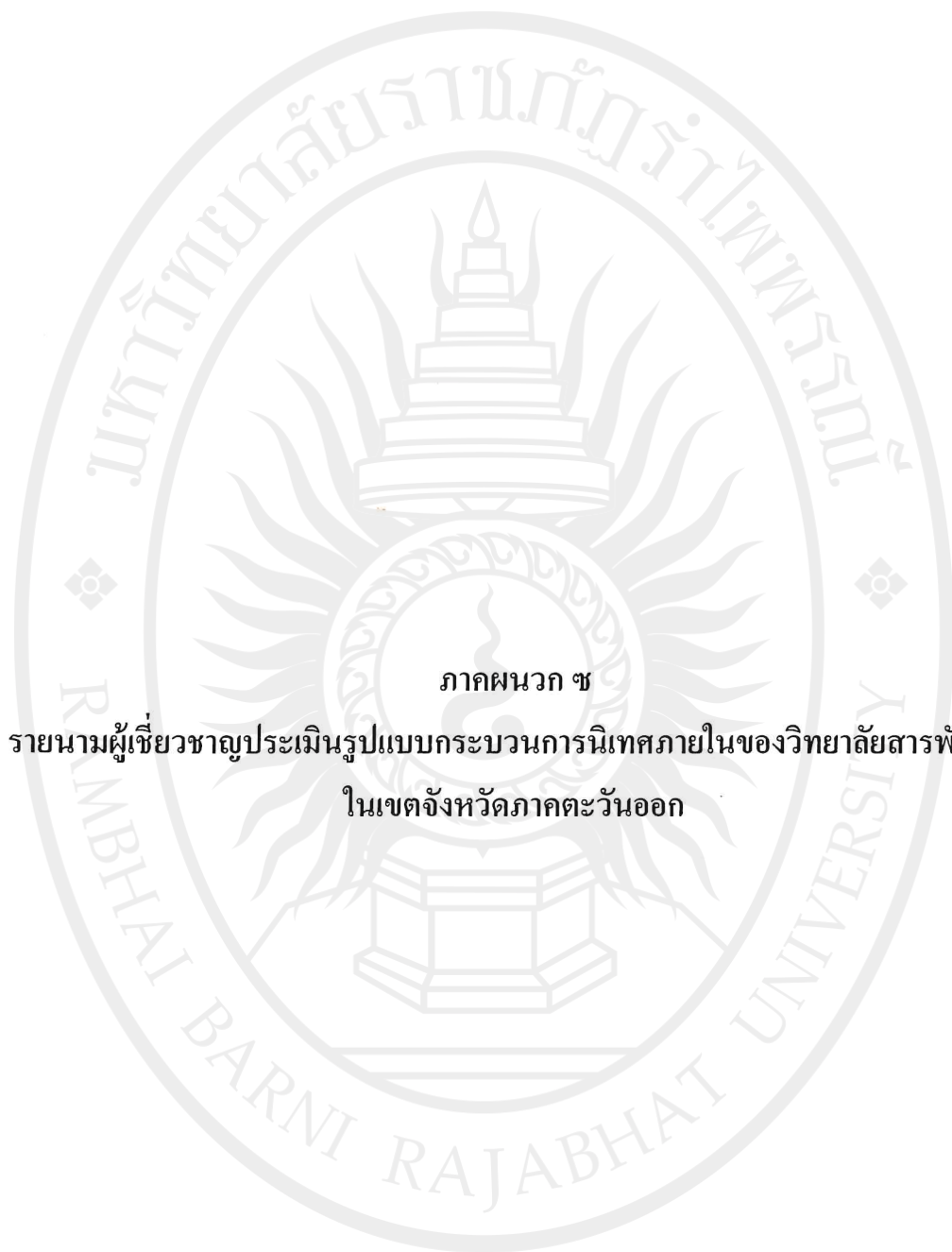
A1 : ขอบพระคุณคะเป็นการเติมเต็มยินดีรับฟังและนำมาแก้ไข สิ่งที่ท่านเสนอมาทั้งหมดเป็นประโยชน์มากเลยคะ ในส่วนการดำเนินการถัดไปของนักวิจัยคือ จะนำรูปแบบของการนิเทศแบบนี้คือว่าเรามีการพัฒนา แต่ยังไม่ได้อำไปใช้ ถ้าเอาไปใช้จะเปิดงานวิจัยขึ้นมาอีกชิ้นหนึ่ง

A11 : ในด้านการปฏิบัติการนิเทศข้ามไป 1, 2 แล้วไป 4, 5 น่าจะข้ามตัวเลข

A1 : นักวิจัยก็จะทำรูปแบบพวกนี้ขึ้นมาจะมีการเขียนรายละเอียดอีก ต้องขออนุญาตรบกวนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน นักวิจัยอาจจะใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ให้ท่านตรวจสอบ หรืออาจจะเอาไปให้ตรวจสอบถึงมือเลยแบบนั้น ขอท่านช่วยตรวจสอบและแก้ไขมาได้เลย เราจะให้รหัสไปแต่ว่าท่านสามารถตรวจสอบรหัสของท่านที่เราไม่ได้พูดก็ได้ จะจับประเด็นกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกันตรงนี้แล้วก็สรุปไปท่านก็แก้ไขกลับมาได้ เมื่อแก้ไขแล้วนักวิจัยถึงจะนำไปเขียนในบทที่ 4 ได้ ก็จะสรุปเล่มในเรื่องของการประเมินจริง 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 บุญยืน | 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																				

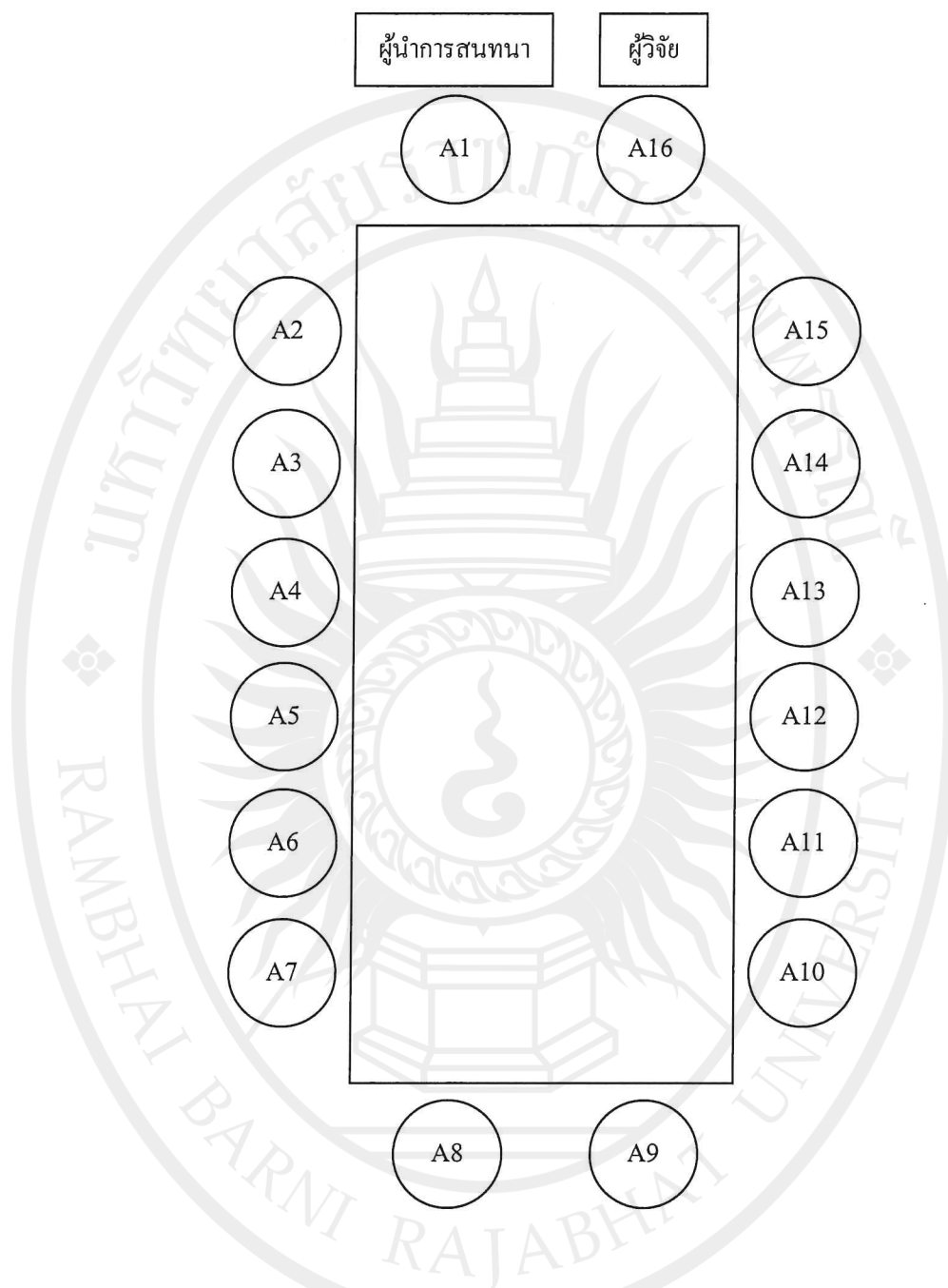
ที่	องค์ประกอบ	ด้านความมีประโยชน์					ด้านความเป็นไปได้					ด้านความเหมาะสม					ด้านความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	4.4 นักเรียนที่ออก กลางคันมีจำนวน ลดลง																				
	4.5 นักเรียนผ่าน การทดสอบ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐาน การศึกษา																				
5	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ																				
	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 ญ

ภาพแผนผังแสดงที่นั่งตามการแทนรหัสของผู้เชี่ยวชาญและภาพการสนทนากลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



แผนผังแสดงการแทนรหัสของผู้เชี่ยวชาญตามตำแหน่งที่นั่งในการประชุมสนทนากลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





