

แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

The Guidelines for Coaching Internal Supervision Operation for Schools Under the Office of Secondary Education Service Area 24

แจ่มนภา ลำจุมจัง¹, มะลิวัลย์ น้อยบัวทิพย์²

Jamnapa Lamjumjung,¹ Maliwan Noibutip²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะ และศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 414 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.30 – 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35 – 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมากที่สุด การศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะ พบว่า 1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ประชุมเพื่อชี้แจง แต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ปฏิบัติการนิเทศเป็นทีม มีสร้างบรรยากาศที่ดี และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความรู้ และปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบความพร้อม เลือกรูปแบบให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ และ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำผลมาปรับปรุงพัฒนางานติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การนิเทศภายใน, การนิเทศภายในแบบชี้แนะ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² บรรณารักษ์ชำนาญการพิเศษ, สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master Degree of Education Program in Educational Administration

² Librarian, Senior Professional Level, Academic Resource Center Mahasarakham University

Abstract

This research aimed at studying current Situations and desired Situations of coaching internal supervision and the guidelines for coaching internal supervision operation for schools under the Office of Secondary Educational Service Area 24. The samples included 414 school directors and teachers and 5 experts. The tools employed were interviewing form, the current conditions of coaching internal supervision questionnaire with the discrimination indices ranging between 0.30-0.86 and had 0.96 coefficient reliability and the desired conditions of coaching internal supervision questionnaire with the discrimination indices ranging between 0.35-0.87 and had 0.97 coefficient reliability. The collected qualitative data were analyzed by content analysis and the quantitative data were analyzed by means and standard deviation.

The research revealed that the current situations of coaching internal supervision on the whole and each aspect were at a moderate level. For the desired situations of coaching internal supervision on the whole and each aspect were at a highest level except the cognition and understanding of internal supervision was at a high level. The studying of the guidelines for coaching internal supervision operation found that 1) The coaching internal supervision planning consisted of studying basic data to set a policy, plans, projects, meeting to inform, committee setting and work scheduling, 2) The cognition and understanding of coaching internal supervision, should invite experts to share knowledge, internal supervision operating in team, positive organizational climate creating, learning and sharing, 3) The operating of coaching internal supervision, the school director should have skill and knowledge and continually operate in supervision, checking readiness, selecting appropriated tools, building employee morale, and 4) The assessment of coaching internal supervision, should explain the assessment process giving counsel, listening to stake holder opinions, assessment by using several approaches, bring the assessment results to improve and develop, follow the progression continually.

Keywords: Internal supervision, Coaching internal supervision, Office of Secondary Educational Service Area

บทนำ

การขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการนิเทศซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถช่วยเหลือครูและผู้บริหารให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและให้ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้บรรลุตามมาตรฐานของการศึกษาโดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศ ต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ และความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและกำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548) แม้ในทางทฤษฎีจะเป็นที่ยอมรับกันตลอดมาว่าการนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาก็ตาม แต่เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วปรากฏว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มากซึ่งเห็นได้จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า แนวทางการนิเทศไม่เป็นระบบ ผู้นิเทศไม่ได้รับการยอมรับ และไว้วางใจเชื่อถือจากครู ขาดการลงมือปฏิบัติจริง และกลวิธีการนิเทศของศึกษานิเทศก์ในทางปฏิบัติจริงไม่หลากหลาย (กิตติกร คัมภีร์ปรีชา, 2557) นอกจากนี้ยังพบว่านโยบายการนิเทศภายในสถานศึกษาในการสอนไม่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดเครื่องมือในการประเมินผลการนิเทศไม่ชัดเจนและครอบคลุม ขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน การแต่งตั้งคณะกรรมการภายในไม่สอดคล้องกับความถนัดของบุคลากรในสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่ในการนิเทศมีภาระงานมาก ครูทุกคนไม่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน และประเมินความจำเป็นในการพัฒนา (วัชรภรณ์ เมตุลา, 2556 ; เพชรชนก แสงเทพ, 2556)

เกิดการพัฒนากลยุทธ์และการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยงมีความเป็นกัลยาณมิตรและมีทักษะในการชี้แนะการนิเทศภายในแบบชี้แนะถือเป็นนวัตกรรมการนิเทศใหม่ที่นักวิชาการให้การยอมรับและนำมาเป็นเครื่องมือในการนิเทศ ช่วยให้ครูผู้สอนได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ซึ่งเป็นการพัฒนาครูที่ไม่เร่งรัด แต่เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นการใช้คำถามในการกระตุ้นให้คิด สามารถจัดการปัญหาในการทำงานโดยมุ่งความสนใจไปที่นักเรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่คาดหวัง และทำให้ผู้รับการนิเทศได้ค้นพบศักยภาพที่ดีในการทำงาน ดังนั้นการนิเทศภายในแบบชี้แนะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศต้องดำเนินการนิเทศอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น มีคุณลักษณะตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรครูผู้สอนได้รับแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอนและด้านสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการขยายการนิเทศที่หลากหลาย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อให้ได้สารสนเทศมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 55 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,086 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 55 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 414 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 92 คน ครูผู้สอนจำนวน 322 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2552) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 414 คน ช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1- 30 กรกฎาคม 2558

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ระยะที่ 2 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และนอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินคู่มือแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และนอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 5 คน จากสถานศึกษา 5 แห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในการสัมภาษณ์ และตอนที่ 2 เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เป็นแบบปลายเปิด

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของคู่มือแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประสานงานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1-10 สิงหาคม 2558

3.2 ดำเนินขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อส่งแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ (Content Analysis)

4.2 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการณ์เทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 3.48$) และด้านการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 3.46$) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการปฏิบัติการณ์เทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 4.52$) และด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 4.50$)

2. แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ประชุมชี้แจง แต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ปฏิบัติการนิเทศเป็นทีม มีการสร้างบรรยากาศที่ดี สังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ด้านการปฏิบัติการณ์เทศภายในแบบชี้แนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความรู้ และปฏิบัติการณ์เทศอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบความพร้อมและข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ เลือกเครื่องมือให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ สาธิตพร้อมยกตัวอย่างประกอบขณะที่ชี้แนะ และ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้

คำปรึกษาหรือจัดให้มีพี่เลี้ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำผลมาปรับปรุงพัฒนางานติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมสรุปและรายงานผล

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวม และรายด้านอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะ และด้านการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากสภาพการดำเนินงานนิเทศในปัจจุบันได้ดำเนินการนิเทศจริง แต่ไม่ได้ทำอย่างจริงจังและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับวางแผนจัดทำโครงการทำให้ไม่สามารถมองเห็นการนิเทศขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมมากนัก อีกทั้งลักษณะของการนิเทศภายในที่นำเอาแนวคิดหรือกระบวนการนิเทศภายในที่ยังไม่มีความหลากหลายวิธีการเท่าที่ควรโดยเฉพาะรูปแบบการนิเทศภายในแบบชี้แนะต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการวิธีการดำเนินการนิเทศอย่างจริงจังและไม่ต่อเนื่อง การประสานความร่วมมือยังไม่เอื้อต่อการนิเทศเต็มที่ขาดการชี้แนะจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติกร คัมภีร์ปรีชา

(2557) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบผสมผสาน การเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะทางปัญญา โดยใช้กลุ่มสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พบว่า ปัญหาการนิเทศการศึกษา คือ แนวทางการนิเทศไม่เป็นระบบ การขาดการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง การขาดการสนับสนุนด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง การขาดคนปรึกษาและการกำกับอย่างใกล้ชิด การขาดการลงมือปฏิบัติจริงระหว่างชี้แนะ และกลวิธีการนิเทศของศึกษานิเทศก์ในทางปฏิบัติจริงไม่หลากหลาย ขณะที่ Yavuz (2010) ได้ศึกษาประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ขาดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงไม่สามารถดำเนินการนิเทศให้เกิดประสิทธิผล

Memduhoğlu (2012) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศการศึกษาในมุมมองของครูและผู้บริหาร พบว่า มุมมองของครูและผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา ยังมองว่าการนิเทศการศึกษาด้านการเรียนการสอนยังขาดระบบในการกำกับดูแล และไม่มี การบูรณาการนิเทศการศึกษาอย่างถาวร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราณี กุญรัมย์ (2553) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า 1) สภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพปัจจุบันปัญหาด้านการวางแผนด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผล

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ด้านการปฏิบัติการ

นิเทศภายในแบบชี้แนะ และด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ครูจะต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและครูก็คือการนิเทศ โดยเฉพาะการนิเทศภายในแบบชี้แนะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ โดยใช้ทักษะการคิดสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับคุณครูและนักเรียน จึงย่อมทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าบุคลากรภายนอก เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว การนิเทศภายในแบบชี้แนะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการ PDCA เป็นแนวทางการนิเทศ ตั้งแต่การวางแผนร่วมกัน การชี้แจงคณะกรรมการนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง การอบรมพัฒนาศักยภาพและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร การจัดทำเครื่องมือนิเทศ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ โดยต้องมีกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ ศึกษาสภาพปัญหาหรือศึกษาหาความจำเป็นของการนิเทศวางแผนการนิเทศ เตรียมการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศ ประเมินผลและปรับปรุงการนิเทศ รายงานผลการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กล่าวว่า การนิเทศแบบชี้แนะ เป็นการช่วยเหลือ และเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานโดยเน้นการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือช่วยเหลือให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเป้าหมายในการแก้ปัญหา พัฒนาความรู้ ทักษะและการประยุกต์ใช้ทักษะที่ตั้งอยู่บนหลักการของ

การเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับ Stevens (2004) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในแบบชี้แนะ เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นโค้ชร่วมกับครู ในการฝึกประสบการณ์ ประเมิน และสนับสนุนในการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และมีประสิทธิภาพมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกร คัมภีร์ปรีชา (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบผสมผสานการเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะทางปัญญา โดยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแนวทางการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงตามระยะเวลาไปทีละขั้นตอน ผ่านการถ่ายโอนความรู้จากผู้นิเทศ

2. แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ประชุมชี้แจง แต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ปฏิบัติการนิเทศเป็นทีม มีสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเกิดการรับรู้และทดสอบความเข้าใจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความรู้ และปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบความพร้อมและข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ เลือกเครื่องมือให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ สาธิตพร้อมยกตัวอย่างประกอบขณะที่ชี้แนะ และ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรชี้แจงขั้นตอนการประเมิน ให้คำปรึกษาหรือจัดให้มีพี่เลี้ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำผลมาปรับปรุงพัฒนางานติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมสรุปและรายงานผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี

ชั้นที่ (2553) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการได้วางแผนแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ควรรวบรวมตำราความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและเตรียมการนิเทศ จัดให้มีการทำปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศอย่างชัดเจน จัดประชุมข้อตกลงในการปฏิบัติงานนิเทศภายในเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และควรมีการประเมินข้อดีข้อเสียเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียน การสอนซึ่งสอดคล้องกับเพชรชนก แสงเทพ (2556) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ควรให้ครูเป็นคณะทำงานในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ด้านการวางแผนการนิเทศ ควรแต่งตั้งคณะทำงานจากครูในโรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานจะได้เป็นแผนงานรวมของโรงเรียน ที่มีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของทุกคน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรมีการประสานงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในเรื่องการนิเทศภายใน และด้านการประเมินผลการนิเทศควรจัดให้มีการประเมินความก้าวหน้าในการสอนของครูที่เกิดจากการนิเทศด้วย ในขณะที่กาญจน์กนก วิรุณกาญจน์ (2556) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ในอำเภอบ้านโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาการดำเนินการวางแผน และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกันกำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงานในแผนปฏิบัติงานให้ชัดเจน ควรจัดประชุม ชี้แจงหรืออภิปรายปัญหาเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและเตรียมการนิเทศ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการนิเทศภายในแบบชี้แนะไว้ในโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน
 - 1.2 สถานศึกษาควรมีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะเพื่อนำผลการสำรวจมาระดมสมองระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้บริหารนิเทศ
 - 1.3 สถานศึกษาควรกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานนิเทศภายในแบบชี้แนะ
 - 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการชี้แนะบนฐานความรู้เดิมของครูผู้รับการนิเทศ
 - 1.5 ควรจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ให้การนิเทศกับผู้บริหารนิเทศ
 - 1.6 สถานศึกษาควรมีการยกย่องชมเชยแก่ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหารนิเทศพร้อมประกาศให้สาธารณชนได้ทราบโดยทั่วถึง
 - 1.7 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือครูมีการประชุมชี้แจง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้รับการนิเทศ
 - 1.8 การดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะควรมีการสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานทุกครั้ง พร้อมแจ้งผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ไปใช้ในการปฏิบัติ
 - 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบเมื่อนำแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ไปใช้ในการปฏิบัติ
 - 2.3 ควรศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ในรูปแบบการสร้างเครือข่ายการนิเทศ

การภายในแบบชี้แนะกับสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.4 ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบชี้แนะกับรูปแบบการนิเทศอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในปัจจุบัน

2.5 การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะ ควรมีการวิจัยการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบอื่น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น การนิเทศภายในแบบหลากหลายวิธี การนิเทศภายในแบบเคียงบ่าเคียงไหล่ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศภายในแบบพาทำ การนิเทศแบบลงแขก และการนิเทศแบบ Mentoring เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *เส้นทางการสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติกร คัมภีร์ปรีชา. (2557). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบผสมผสานการเป็นที่เลี้ยงและการชี้แนะทางปัญญาโดยใช้กลุ่ม สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ*. นครราชสีมา: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1.
- กาญจน์กนก วิรุณกาญจน์. (2556). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี ชันที. (2553). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ,
- เพชรชนก แสงเทพ. (2556). *สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์*. การศึกษาค้นคว้า กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราณี กุยรัมย์. (2553). *ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วัชรภรณ์ เมตุลา. (2556). *ปัญหาการนิเทศการสอนของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Yavuz,M. (2010). "Effectiveness of Supervisions Conducted by Primary Education Supervisors According to School Principals," *Evaluations*. 103 (2); 371-378.

Memduhoğlu, H. B. (2012). "The Issue of Education Supervision in Turkey in the Views of Teachers, Administrators, Supervisors and Lecturers," *Educational Sciences: Theory and Practice*. 12(1): 149-156.

Stevens, Patti. (2015). "Coaching Supervision," *Training Journal*. 2004: 8 In ProQuest. 18 Mar.