



รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



โดย
นางสาวบุญสุพร เฟื่องทา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

TASK SUPERVISION MODEL IN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE



By

MISS Boonsuporn PENGTA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Department of Educational Administration

Silpakorn University

Academic Year 2022

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
โดย	นางสาวบุญสุพร เฟื่องทา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์)

60252907 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต

คำสำคัญ : การนิเทศงาน / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นางสาว บุญสุพร เพ็งทา: รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท ได้ตัวอย่างจำนวน 127 เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา รวมทั้งสิ้น 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสอบถามเพื่อยืนยัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการนิเทศงาน 2) ความพร้อมของผู้นิเทศ 3) เทคนิคการนิเทศงาน 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5) ภาวะผู้นำ 6) เสริมพลังอำนาจ และ 7) เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ

2. รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นความสัมพันธ์ของพหุองค์ประกอบซึ่งมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัย

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

60252907 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : TASK SUPERVISION / PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

MISS Boonsuporn PENGTA : TASK SUPERVISION MODEL IN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE Thesis advisor : Assistant Professor Maj. Nopadol Chenaksara, RTAR., Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) the factor of task supervision in primary educational service area office, 2) the model of task supervision in primary educational service area office, 3) the confirmation on factor and model of task supervision in primary educational service area office. The population were 183 primary educational service area offices. The sample size of 127 primary educational service area offices was determined by Krejcie and Morgan sample size table and using stratified random sampling. The respondent were the primary educational service area office director, deputy director and educational supervisor director with the total of 381 respondents. The instrument for collecting the data were semi-structured interview, opinionnaire, and questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

The result of this research revealed that :

1. Task supervision in primary educational service area office consisted 7 factor : 1) task supervision process 2) supervisor readiness 3) task supervision technique 4) key performance indicator 5) leadership 6) empowerment and 7) professional learning community

2. Task supervision model in primary educational service area office was a correlation between multiple factor, which were related both directly and indirectly and consistent with the reaches conceptual framework.

3. Task supervision factor and model in primary educational service area office were verified to meet with accuracy standards, propriety standards, feasibility standards and utility standards.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักที่ได้เมตตา เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้อันมีค่ายิ่งต่อการทำวิจัยครั้งนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว และ รองศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่อง ต่าง ๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วีระ แข็งกสิการ ดร.สมหมาย เทียนสมใจ ดร.รัตนมณี รัตนปกรณ์ ดร.ปาริชาติ เกสัชชา และ ดร.ชัยศักดิ์ ตั้งนิธิพิฐจักร ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์งานวิจัย ที่เป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ ดร.ดุจดาว โทบางป่า ดร.ขวัญสุตา วงษ์แหยม ดร.สุมาลี สุธิกุล ดร.ไอลดา คล้ายสำริด และ ดร.ก่อการ ไชยสงคราม ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือวิจัยให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และกราบขอบพระคุณ ดร.ธีร์ ภวังคนันท์ ดร.ชัยนนต์ นิลพัฒน์ ดร.ชุลีกร ทองด่าง ดร.วรลักษณ์ จันทร์มา และ ดร.พรเพ็ญ ฤทธิสัน ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบงานวิจัยที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการวิจัยทำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาท วิชาความรู้แก่ผู้วิจัย กราบขอบพระคุณ ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ทุกท่านที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจที่ดีเสมอมา และ ขอขอบพระคุณผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเขต ที่ช่วยอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพี่ เพื่อน น้อง ร่วมรุ่นดุขมิบัณฑิต รุ่นที่ 15/1 ทุกท่าน รวมทั้งผู้ที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ในที่นี้ ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือทำให้งานวิจัย สำเร็จลุล่วงด้วยดี และที่สำคัญที่สุดผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ คุณแม่บุญยอด เพ็งทา และแรงใจจากคุณพ่อพล เพ็งทา ที่ช่วยทำให้งานวิจัยสำเร็จ สมบูรณ์ และมีคุณค่ายิ่ง

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา ตลอดจนครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางสาว บุญสุพร เพ็งทา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
คำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	21
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงาน.....	22
ความหมายการนิเทศงาน.....	23
หลักการนิเทศงาน.....	27
กระบวนการนิเทศงาน.....	37
เทคนิคและวิธีการนิเทศงาน.....	45
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน.....	49

ทฤษฎีภาวะผู้นำ	49
ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจ	50
ทฤษฎีการสื่อสาร.....	52
ทฤษฎีลำดับความต้องการ.....	52
โครงสร้างและระบบบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	53
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	54
การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	55
มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
งานวิจัยในประเทศ	63
งานวิจัยต่างประเทศ.....	81
สรุป.....	84
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	85
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	85
ระเบียบวิธีวิจัย.....	90
แผนแบบการวิจัย	90
ประชากร.....	91
กลุ่มตัวอย่าง	91
ผู้ให้ข้อมูล	91
ตัวแปรที่ศึกษา.....	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	95

สรุป.....	96
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	98
1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร	98
1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย.....	103
1.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ.....	108
1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์	114
1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากผู้ตอบแบบสอบถาม	114
1.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบการนิเทศงานใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	116
1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	126
ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	140
ตอนที่ 3 การยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	171
3.1 ผลการยืนยันองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	171
3.2 ผลการยืนยันรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	173
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	175
สรุปผลการวิจัย	176
อภิปรายผล	177
ข้อเสนอแนะ	191
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	191
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ.....	193
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	193

รายการอ้างอิง.....	194
ภาคผนวก	204
ภาคผนวก ก.....	205
หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย	206
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย	207
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	208
ภาคผนวก ข.....	211
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย	212
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	213
ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย.....	214
ภาคผนวก ค.....	219
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย	220
รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย	221
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย	222
ภาคผนวก ง.....	228
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	229
รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	230
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.....	235
ภาคผนวก จ.....	244
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันผลการวิจัย.....	245
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลการวิจัย.....	246
แบบสอบถามยืนยันผลการวิจัย	247
ประวัติผู้เขียน.....	253

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล.....	91
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศงานจากเอกสาร หนังสือ วารสารและบทความ	99
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน.....	104
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	108
ตารางที่ 5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	115
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	117
ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity	126
ตารางที่ 8 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา.....	127
ตารางที่ 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบทั้งหมด.....	128
ตารางที่ 10 องค์ประกอบและค่าน้ำหนักองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา.....	130
ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1	131
ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 2	133
ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 3	134
ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 4	135
ตารางที่ 15 องค์ประกอบที่ 5	136
ตารางที่ 16 องค์ประกอบที่ 6	137
ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 7	138
ตารางที่ 18 รายชื่อและจำนวนองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	140

- ตารางที่ 19 ค่าความถี่และร้อยละของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบ
การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... 172
- ตารางที่ 20 ค่าความถี่และร้อยละของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบ
การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... 173



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย 17
แผนภูมิที่ 2	กระบวนการนิเทศของ สจัด อุทรานันท์..... 40
แผนภูมิที่ 3	กระบวนการนิเทศโดยใช้วงจรของเดมมิง (Circle Damming Cycle)..... 41
แผนภูมิที่ 4	แนวทางการนิเทศงานพื้นฐาน..... 43
แผนภูมิที่ 5	บทบาท หน้าที่ของผู้นิเทศงาน..... 44
แผนภูมิที่ 6	รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 89
แผนภูมิที่ 7	แสดงแผนแบบของการวิจัย 90
แผนภูมิที่ 8	องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 139
แผนภูมิที่ 9	ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “ความพร้อมของผู้นิเทศ” 140
แผนภูมิที่ 10	ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “เทคนิคการนิเทศงาน” 141
แผนภูมิที่ 11	ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” 141
แผนภูมิที่ 12	ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “ภาวะผู้นำ” 143
แผนภูมิที่ 13	ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “เสริมพลังอำนาจ” 144
แผนภูมิที่ 14	ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “เครือข่ายชุมชน ทางวิชาชีพ” 144
แผนภูมิที่ 15	ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “กระบวนการนิเทศงาน” 146
แผนภูมิที่ 16	ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “เทคนิคการนิเทศงาน” 148
แผนภูมิที่ 17	ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” 148
แผนภูมิที่ 18	ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “ภาวะผู้นำ” 148
แผนภูมิที่ 19	ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “เสริมพลังอำนาจ” 149
แผนภูมิที่ 20	ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “เครือข่ายชุมชน ทางวิชาชีพ” 149

แผนภูมิที่ 45	ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “กระบวนการ นิเทศงาน”	168
แผนภูมิที่ 46	ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “ความพร้อมของ ผู้นิเทศ”	168
แผนภูมิที่ 47	ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “เทคนิคการนิเทศงาน”	168
แผนภูมิที่ 48	ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” ...	169
แผนภูมิที่ 49	ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “ภาวะผู้นำ”	169
แผนภูมิที่ 50	ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “เสริมพลังอำนาจ”	170
แผนภูมิที่ 51	รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	171



บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ¹ การจัดการศึกษาของไทยได้มีการเปลี่ยนแปลง และมีพัฒนาการตามสถานการณ์ของนโยบายปฏิรูปการจัดการศึกษาของไทยได้มีการเปลี่ยนแปลง และมีพัฒนาการตามสถานการณ์ของนโยบายปฏิรูปการศึกษามาโดยลำดับ โครงสร้างหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการได้รับการปรับเปลี่ยนให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นส่งผลให้รัฐบาล หน่วยงานและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาใหม่ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความสามารถหลากหลาย สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 71 ที่กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น² เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การพัฒนางานต่าง ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์กรคาดหวัง

สำหรับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติ โดยได้ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วน ดังมาตรา 9 (2) ที่กล่าวว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการศึกษาให้ยึด

¹สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 1.

²สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย** (กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560), 18.

หลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรผู้ท้องถิ่น ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้จัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการไว้ 3 ส่วน คือ ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา และระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล สำหรับการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาในมาตรา 33 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยึดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลักโดยคำนึงถึงปริมาณของสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมอื่น ๆ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจในการประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในปี พ.ศ.2553 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ซึ่งมีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา³ และตามบทพระราชบัญญัติมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจและบริหารจัดการทั้งงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง⁴ ดังนั้น คุณภาพการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีความเกี่ยวข้อง และต้องทำงานในลักษณะช่วยเหลือสถานศึกษาใน 4 งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ดังนั้นบุคลากรเหล่านี้จึงต้องมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อร่วมพัฒนาองค์กรและสถานศึกษาไปพร้อมกัน สิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพการบริหารจัดการงานในองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและร่วมพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี คือ การนิเทศงาน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ในการนิเทศงานนั้นผู้นิเทศงานต้องมีความรู้ความเข้าใจ แนวทางการนิเทศงานพื้นฐาน และสามารถนิเทศให้ผู้รับการนิเทศตระหนักถึงผลสำเร็จของงาน

³สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **กฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาแห่งชาติ** กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2557), 9.

⁴กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์, 2562), 42.

วิธีการทำงานสู่เป้าหมาย การวัดและประเมินผล และการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของงาน⁵ การนิเทศงานจึงเป็นกระบวนการพัฒนางานที่ทำให้ผู้ได้รับการนิเทศเกิดการพัฒนาสมรรถนะตนเอง สมรรถนะวิชาชีพและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกำหนดอำนาจหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับในหน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งได้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) กลุ่มบริหารงานการเงิน

⁵สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://180.180.123.9/web_th/?page_id=16.

และสินทรัพย์ 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และ 9) หน่วยตรวจสอบภายใน⁶ จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญยิ่งในการกำกับดูแลและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การให้บริการทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

จากอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่ามีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาซึ่งต้องรับผิดชอบจำนวนมาก ทั้งนี้ภาระงานดังกล่าวได้กระจายอยู่ในส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ประเมินตนเอง และนำไปพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ใช้มาตรฐานดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน⁷ ดังนั้นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องมีกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรในลักษณะการนิเทศงานที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ อย่างรวดเร็วทันเวลาและต่อเนื่องตามภาระงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะการนิเทศงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน เป็นเครื่องมือช่วยควบคุม กำกับ ติดตามงานให้ดำเนินไปตามแผนและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การนิเทศงาน ถือเป็นกลไกที่สำคัญของกระบวนการบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นจากการได้รับความช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำปรึกษาโดยมีพี่เลี้ยงสอนงาน การนิเทศงานจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหาร เพื่อพัฒนาคนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และนำสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การพัฒนางานต่าง ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์กรคาดหวัง

⁶สำนักติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการดำเนินงานคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.)** (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2561), 5-6.

⁷สำนักติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2560), 1-3.

ดังที่ พระครูธรรมธร ปุญญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี กล่าวว่า การนิเทศงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรสนใจและใส่ใจต่อการนิเทศงาน รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจจากการนิเทศงานให้แก่ผู้รับการนิเทศได้ตระหนัก คิด สร้างสรรค์และพัฒนางานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์แก่องค์กรต่อไป⁸ การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การนิเทศงานจึงเป็นกระบวนการที่สามารถช่วยพัฒนาคนเพื่อพัฒนางานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำเป็นต้องให้ความสำคัญและส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการนิเทศงานในหน่วยงานให้เป็นรูปธรรม ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาคนและพัฒนางานดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สอดคล้องกับมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และนโยบายการพัฒนาการศึกษาชาติเพื่อความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนดังที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ปัญหาการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้กำหนดกรอบบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้มีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และได้จัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและบทบาท ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประเมินตนเองในการพัฒนางานให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งจากการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ปรากฏผลว่า ภาพรวมมีผลการประเมินระดับดีขึ้นไป และมีบางมาตรฐานที่ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้และปรับปรุง ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 เขตพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 0.89 มีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ และมาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 22 เขตพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 9.78 มีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ และมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 เขตพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 0.44 มีผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง และจากการรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อ

⁸พระครูธรรมธร ปุญญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี, การนิเทศงานในองค์กรบริการทางสังคม, วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2, 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2565), 113.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า อุปสรรคส่วนใหญ่ที่พบในภาพรวมของการดำเนินงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณค่อนข้างล่าช้า ไม่เพียงพอต่อการบริหาร ส่งเสริม สนับสนุน โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ

2. บุคลากรมีไม่เพียงพอและขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการ

3. การบูรณาการการทำงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มี ความชัดเจน รวมถึงการสื่อสาร ประสานงานและการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก

4. นโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบางโครงการไม่ทราบแนวทางและความต่อเนื่องที่ชัดเจน

5. ภาระงานของผู้รับผิดชอบค่อนข้างมาก

6. กระบวนการกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ติดตาม นิเทศมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

7. กระบวนการรายงาน ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในเครื่องมือของการติดตาม⁹

และจากการติดตามผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างต่อเนื่อง พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนหนึ่งยังไม่สามารถรายงานผลการดำเนินงานได้สอดคล้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ชัดเจนตามประเด็นที่กำหนด รวมทั้งภาพความสำเร็จจากการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน ประกอบกับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล จะเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้การรายงานข้อมูลได้ไม่ครบถ้วน เช่น งบประมาณ บุคลากร ความรู้ความเข้าใจในประเด็นการติดตาม ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของ นโยบาย การมีส่วนร่วมของผู้รับผิดชอบ การบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ภาวะผู้นำของหน่วยงาน การเชื่อมโยงของโครงการ กิจกรรม ความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นต้น¹⁰

⁹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รายงานประจำปี 2562 (กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2562), 129-130.

¹⁰สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการศึกษาและพัฒนาารูปแบบการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2565), 2.

จากอุปสรรคหรือปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่ที่สามารถหาทางแก้ไขและพัฒนาได้ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและกระบวนการกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ติดตาม นิเทศบุคลากร ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถ้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบการนิเทศงานที่ดี จะสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ในทุกประเด็นที่กล่าวมา ดังที่ ซุซึ (Tusi) กล่าวว่าการนิเทศงานมีส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านวิชาชีพรวมถึงพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยลักษณะการนิเทศงานอาจมีความแตกต่างกันออกไปตามประเด็นที่เกิดขึ้นและความถนัดของผู้นิเทศงาน ทั้งนี้โครงสร้างและกระบวนการของนิเทศงานที่ดีจะเป็นตัวชี้วัดสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน¹¹ สอดคล้องกับคาคานีและคณะ (Khakwani and Other) ที่กล่าวว่า การนิเทศงานแบบพี่เลี้ยงสอนงานมีความสำคัญมาก ถือเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จากการสร้างแรงบันดาลใจและเพิ่มพลังอำนาจ ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการสอนแนะมีทักษะและความสามารถในการพัฒนางานเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล¹² จะเห็นได้ว่า การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น การนิเทศงานถือเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุน ให้กระบวนการบริหารมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ¹³ ซึ่งการนิเทศงานที่ใช้แพร่หลายอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะการดำเนินงานแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) สอนงาน (Coaching) ให้คำปรึกษา (Counseling) หรือกระบวนการโค้ชเมื่อมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

¹¹M. Tusi, The roots of social work supervision : an historical review, Clinical Supervision, 15(2), 191-198, อ้างถึงใน พระครูธรรมธร ปุญญาวัฒน์ แสงวงศ์ดี, การนิเทศงานในองค์กรบริการทางสังคม, วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2, 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2565), 102-103.

¹²Sherish Khakwani and Other, “ Coaching and Mentoring For Enhanced Learning of Human Resources in Organizations : (Rapid Multiplication of Workplace Learning to Improve Individual Performance)”, **Journal of Education and Social Research** 2, 1 (January 2012): 257-266.

¹³หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน** (กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์, 2562), 2.

ทุกแห่งได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว โดยได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามกระบวนการนิเทศงาน จากการทำข้อตกลงการพัฒนาทั้งบุคลากรที่มีอยู่เดิมและบุคลากรที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ โดยเสนอข้อตกลงต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และติดตามการพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งสอดคล้องกับมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยผู้อำนวยการกลุ่มงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งหวังให้เกิดขึ้นในทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมา ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการช่วยยกระดับคุณภาพขององค์กรโดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกลยุทธ์การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรหนึ่งที่ทำหน้าที่นี้โดยตรงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเผยแพร่และพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเพื่อ มุ่งสู่การเป็นองค์กรมาตรฐานสูงต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อทราบรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา

คำถามของการวิจัย

1. การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเมืองค้ประกอบด้วยบ้าง
2. รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร
3. ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะมีหลายองค์ประกอบหรือเป็นพหุองค์ประกอบ
2. รูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน
3. ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. **แนวคิดที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน** ได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน ได้ตั้งนิยามความและคณะ (Khakwani and Other) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน สรุปได้ว่าลักษณะการสอนงานและการให้คำปรึกษาเพื่อการเรียนรู้เป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรที่สามารถพัฒนาการทำงานของบุคคลากรได้ เนื่องจากการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและการให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทักษะการทำงาน จากการสร้างแรงบันดาลใจและเทคนิคการนิเทศแบบเพิ่มพลังอำนาจโดยผู้สอนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานมีทักษะและความสามารถในการพัฒนางานเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล¹⁴ ซูโชวสกี (Zuchowski) กล่าวว่า บทบาทของผู้นิเทศงานหรือหัวหน้างานที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ในการทำงานต่อผู้รับการนิเทศ ได้แก่ 1) ประสพการณ์ที่หลากหลายของผู้นิเทศ : รางวัลและความรับผิดชอบ 2) กระบวนการนิเทศที่ชัดเจน : ทฤษฎี ค่านิยมและความพร้อมในการทำงาน 3) เข้าใจบทบาทของผู้นิเทศ และ 4) การให้เกียรติซึ่งกันและกัน¹⁵ อัญจาร์ (Anjar) กล่าวว่า ผู้ที่จะทำ

¹⁴Sherish Khakwani and Other, “Coaching and Mentoring For Enhanced Learning of Human Resources in Organizations : (Rapid Multiplication of Workplace Learning to Improve Individual Performance)”, **Journal of Education and Social Research** 2, 1 (Janury 2012): 257-266.

¹⁵Ines Zuchowski, “Planting the seed for someone ele’s discussion : Experiences of task supervisors supporting social work placement” , **Journal of Practice Teaching & Learning** 13, 3 (2014): 5-23.

หน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อการกำกับ ดูแล การดำเนินงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความสามารถด้านการให้คำปรึกษาและเป็นมืออาชีพในเรื่องนั้น ๆ รวมทั้งควรมีความซื่อสัตย์ และสนับสนุนให้มีการปรับปรุง ประเมินผลงานจากการให้คำปรึกษา¹⁶ เกซและเนส (Gaete and Ness) เสนอแนวคิดว่าการนิเทศงานถือเป็นการสื่อสารอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้อาวุโสทางวิชาชีพและสมาชิกที่อายุน้อยกว่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการพัฒนาวิชาชีพ ตรวจสอบคุณภาพการบริการทางวิชาชีพและเฝ้าดูความสำเร็จ¹⁷ พาร์สโลและลีดแฮม (Parsloe and Leedham) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงาน ในรูปแบบของการให้คำปรึกษาและสอนงานว่า มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 2) วางแผนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ใช้เครื่องมือ เทคนิค และทักษะที่หลากหลายตามความเหมาะสม และ 4) ประเมินผลเพื่อดูความสำเร็จและการพัฒนา¹⁸ ฮอลลิวู้ดและคณะ (Hollywood and Other) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงานแบบการให้คำปรึกษาและการสอนงานแบบองค์รวม เพื่อรักษาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรนั้น โดยผู้นำองค์กรควรใช้เทคนิคหรือวิธีการนิเทศงานแบบองค์รวม คือ การบูรณาการความเป็นผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสารที่ดีและการมีส่วนร่วมของทีมงาน ในการบริหารจัดการงานขององค์กรซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากร ถือเป็นการที่มีศักยภาพในการบรรลุผลลัพธ์ขององค์กรส่งผลให้องค์กรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล¹⁹ อาลี (Ali) ได้เสนอแนวคิดจากการทบทวนแนวทางการสอนงานและการให้คำปรึกษาของครูว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอนงานและให้คำปรึกษาควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการดังกล่าวด้วย เพื่อจะได้เป็นชุมชนทางวิชาชีพในการพัฒนางานให้ครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน และผู้ทำหน้าที่ชี้แนะ สอนงานควรทำให้ครูตระหนักถึงการพัฒนาวิชาชีพ โดยต้องสอนงานให้ผู้ที่ได้รับการสอนเกิดความเข้าใจ และสร้าง

¹⁶Tri Anjar, “Task and Management supervision of guidance and counseling”, *Journal of Guidance and Counseling* 4, 1 (2014): 22-34.

¹⁷Joaquin Gaete and Ottar Ness, “Supervision : From Prescribed Roles to Preferred Positioning”, *The Clinical Supervisor* 34 (2015): 57-77.

¹⁸Eric Parsloe and Melville Leedham, *Coaching and Mentoring : Practical techniques for developing learning and performance*, 3rd ed. (Kogan Page Publishers, books.google.com, 2016), 21.

¹⁹Kathryn G. Hollywood and Other, Holistic mentoring and coaching to sustain organizational change and innovation, *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership* 2, 1 (May 2016): 32-46.

ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งกล่าวได้ว่าการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษา เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง และเกิดการประยุกต์ใช้ทักษะไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ²⁰ เซอร์โต (Certo) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ กระบวนการนิเทศงาน ไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงาน 2) การจัดองค์กร (Organization) เป็นการกำหนดกลุ่ม จัดสรรทรัพยากรและ มอบหมายงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) การจัดสายงาน (Staffing) เป็นการระบุความเฉพาะของงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรและคุณภาพงานตามความต้องการ 4) การนำการปฏิบัติ (Leading) เป็นการสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ และ 5) การควบคุม (Controlling) เป็นการตรวจสอบ แก้ไขและ พัฒนางานให้ดีขึ้น²¹ เคสเซล (Kessel) ได้เสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงาน และผู้ได้รับการนิเทศ ควรปฏิบัติดังนี้ 1) มีการปฐมนิเทศ 2) มีการสร้างความสัมพันธ์จากวิธีการ สื่อสารของผู้นิเทศ 3) มีการกำหนดแนวทางกรนิเทศ และ 4) มีการกำกับ ติดตาม²² ญัฐรดา เจริญสุขและคณะ ได้กล่าวว่า การสอนงานเป็นปัจจัยหนึ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร เป็นการเพิ่มพูนทักษะและเป็นการดึงศักยภาพที่มีในตัวพนักงานให้ออกมาให้มากที่สุด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นกลไกสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้สอนงาน คือ กุญแจสำคัญที่จะทำให้การสอนงานนั้นประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้สอนงานจึงควรเรียนรู้พฤติกรรมของ ผู้ถูกสอนงานพร้อมทั้งพัฒนากระบวนการสอนงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะการสอนงานคือกลยุทธ์ สำคัญในการสร้างสมรรถนะที่เป็นเลิศในการทำงาน²³ อัญชลี ธรรมะวิธิกุล กล่าวโดยสรุปว่า การนิเทศสอนงานช่วยให้ครูจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการคอยแนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ เพื่อให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานสู่การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน

²⁰Zubaidah Bibi Mobarak Ali, “A Review of Teacher Coaching and Mentoring Approach”, *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences* 8 (August 2018): 504-524.

²¹Samuel C. Certo, *Supervision : Concept and Skill-Building*, 6th ed. (New York: McGraw-Hill, 2019), 10-13.

²²Louis Van Kessel, The dynamics of the relationship and the relationship of the task in supervision of supervision. How do these relate to each other?, *ANSE-Journal, European Journal for supervision and coaching* 3 (2019): 12-19.

²³ญัฐรดา เจริญสุข และคณะ, “กลยุทธ์การสอนงาน (Coaching) เพื่อสร้างสมรรถนะ ที่เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน” *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์* 4, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558): 60-66.

ได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศและความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการนิเทศสอนงานด้วย เช่น ความชัดเจนของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI : Key Performance Index) ประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอจากการพูดคุยระหว่างการนิเทศสอนงานและการคำนึงถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงาน²⁴ ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ กล่าวว่าการนิเทศงานเป็นการเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานและปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุน ติดตาม ประเมินผลและส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาของแต่ละบุคคล²⁵ วันชาวีลา เบญญาเตะ ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่สอนงานและผู้รับการสอนงานต้องให้ความสำคัญยิ่งกับหน้าที่ และโดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศของการสอนงานในเชิงสังคมและจิตวิทยา การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบ ผู้รับการสอนงานต้องมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ ผู้สอนงานควรมีการฝึกฝนทักษะอยู่เสมอ สื่อสารความคิดด้วยทักษะที่เข้าใจง่าย รวมทั้งมีการวางแผนเพื่อการติดตามผล กระตุ้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง²⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้แนวทางเกี่ยวกับการนิเทศงานว่า ในการนิเทศงานนั้นผู้นิเทศงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการนิเทศงานพื้นฐานใน 4 เรื่องที่สำคัญของงาน ได้แก่ ประการแรก คือ รู้และเข้าใจ “เป้าหมายงาน” คือ ภาพความสำเร็จของงาน “ผลสำเร็จของงาน คืออะไร” ควรเป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ ประการที่สอง ต้องรู้และเข้าใจ “วิธีการทำงานสู่เป้าหมาย” การใช้คน การใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ/นวัตกรรม เทคนิควิธีการ กระบวนการหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ประการที่สาม รู้และเข้าใจ “การวัดและประเมินผล” รู้และสามารถวัดและประเมินผลได้เพื่อให้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร และประการสุดท้ายผู้นิเทศต้องสามารถ “พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของงาน” ได้โดยการนำผลจากการประเมินผลไปสู่การวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น

²⁴อัญชลี ธรรมะวิสิกุล, **เทคนิคการนิเทศ : สอนงาน**, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2561, เข้าถึงได้จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching/>.

²⁵ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ, **นิเทศอย่างไรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง**, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://203.157.184.6/Newaumpher/fileupload/8255tavee.pdf>.

²⁶วันชาวีลา เบญญาเตะ, “รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” **วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี** 19, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2562): 1-9.

ต่อไปตามแนวทางการนิเทศงานพื้นฐาน²⁷ สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการรัฐสภาได้กำหนดหน้าที่ของพี่เลี้ยงสอนงาน ไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้ริเริ่มสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการใหม่ 2) จัดเวลาพบปะข้าราชการใหม่ตามสมควร 3) ให้คำแนะนำตลอดจนตอบข้อซักถามทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับองค์กร 4) แนะนำให้รู้จักบุคลากรต่าง ๆ ทั้งในและนอก ส่วนงานตามแต่สมควรของบุคคลและโอกาส เพื่อให้ข้าราชการใหม่เป็นที่รู้จักของหน่วยงาน รวมถึงการวางตัวอย่างเหมาะสม 5) สร้างความอบอุ่นขวัญ กำลังใจและความเชื่อมั่นให้ข้าราชการใหม่ 6) ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเมื่อข้าราชการใหม่ประสบปัญหา รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของข้าราชการใหม่เป็นบางเรื่องตามที่เห็นสมควร หรือเมื่อข้าราชการใหม่ต้องการ 7) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ข้าราชการใหม่ 8) ปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 9) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการใหม่ในเรื่องระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ การเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง 10) ประสานความเข้าใจระหว่างองค์กรกับข้าราชการใหม่ 11) ให้ความสนใจในทาทิ การแสดงออกของข้าราชการใหม่ เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหา 12) ติดตามผลการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ แก่ข้าราชการใหม่ เช่น ข้าราชการใหม่มีการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือไม่ และ 13) ส่งเสริมให้ข้าราชการใหม่ได้พัฒนาตนเอง เช่น ให้โอกาสข้าราชการใหม่ได้แสดงความรู้ ความสามารถหรือมอบหมายให้หาความรู้²⁸

2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน ดังนี้ เลสลีย์และลอง (Lesli & Long) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานเพื่อปรับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร²⁹ คอร์ดิงลีย์และบัคเลอร์ (Cordingley and Buckler) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศ

²⁷สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://180.180.123.9/web_th/?page_id=16.

²⁸สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการรัฐสภา, คู่มือแนวทางการจัดทำระบบพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ, เข้าถึงเมื่อ 25 กันยายน 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=67779&filename=index.

²⁹Akida Lesli Kissane-Long, “Using Mentor-Coaching to Refine Instructional Supervision Skills of Developing Principals” (University of California, Los Angeles, 2012), 84-99.

งานแบบพี่เลี้ยงสอนงานเพื่อการฝึกสอนครูในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง³⁰ บลาสซ์ซัค (Blaszczak) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศงานแบบสอนแนะและให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการจูงใจพนักงาน เพื่อพัฒนาความสามารถในระดับมืออาชีพ³¹ โซการ์ต และโกลด์เบิร์ก (Sogaard and Goldberg) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะการเรียนรู้งานเชิงลึกแบบผสมผสานด้วยการนิเทศงานในระดับต่ำ³² เกรย์ (Gray) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศงานแบบการสอนแนะและให้คำปรึกษาผู้นำ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเบื้องบนในการส่งเสริม และพัฒนาบทบาทของผู้นำที่พี่เลี้ยงสอนงานให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) ให้มีความต่อเนื่อง³³ โอเชียงและคาเซเจ (Ochieng & Kaseje) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมและการกำกับดูแลการเปลี่ยนงาน : ความวิกฤตของทรัพยากรมนุษย์ในเคนยา³⁴ ซาอีตและคณะ (Saeed and Other) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเรียนรู้งานแบบดูแลตนเองในการกำกับ

³⁰ Philippa Cordingley and Natalia Buckler, **Mentoring and Coaching for Teachers' Continuing Professional Development**, accessed April 1, 2012, available form https://www.researchgate.net/publication/292653269_Mentoring_and_coaching_for_teachers'_continuing_professional_development.

³¹ Iwona Blaszczak, **Coaching and mentoring as one of the most effective instruments motivating employees to develop their professional competences—illustrated by a description of the academy of corporate mentoring's work**, accessed 23-25 August, 2014, available form <https://core.ac.uk/download/pdf/324275874.pdf>.

³² Anders Sogaard and Yoav Goldberg, **Deep multi-task learning with low level tasks supervised at lower layers**, accessed August 7-12, 2016, available form <https://aclanthology.org/P16-2038.pdf>.

³³ July Gray, “Leadership coaching and mentoring : A research-based model,” **University Council for Educational Administration Annual Conference 17 (2016)**, 1-26.

³⁴ Beverly M. Ochieng and Dan C.O Kaseje, “Training and Supervision in Task Shifting ; the Solution to Human Resource Crisis in Kenya?” , **Clinical Research in Psychology 1 (2018): 1-8**.

ติดตามงาน³⁵ ทิพย์พัฒน์ (Thipatdee) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน และให้คำปรึกษาผ่านเทคนิค GROW สำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู ส่งผลให้ครูมีการนิเทศงานแบบ เป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้เมื่อเข้าสู่ ตำแหน่งครู³⁶ เฮลาลิและมูเฮีย (Hilali and Mughairi) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การชี้แนะและให้คำปรึกษา แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะ : มุมมองทางทฤษฎี³⁷ กริษา โพรามาต ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง การนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร³⁸ ปารณีย์ ชาวเจริญ ได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา³⁹ สุขวสา ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบระบบนิเทศฝึกงาน ออนไลน์⁴⁰ สัจจวรรณ ทรรพสุ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศในศตวรรษที่ 21

³⁵Aaqib Saeed and Other, **Multi-task Self-Supervised Learning for Human Activity Detection**, accessed July 27, 2019, available form <https://arxiv.org/pdf/1970.11879.pdf>.

³⁶Goachagorn Thipatdee, “The Development of Coaching and Mentoring Skills Through the GROW Technique for Student Teachers”, **Journal of Education and Learning** 8, 5 (2019): 168-174.

³⁷Khalid Said Al Hilali and Badar Mohammed Al Mughairi, “Coaching and Mentoring. Concept and Practice in Development of Competencies : A Theoretical Perspective”, **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences** 10, 1 (January 2020): 41-54.

³⁸กริษา โพรามาต, “การนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), บทคัดย่อ.

³⁹ปารณีย์ ชาวเจริญ, “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการ สอนงานและการเป็น พี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559), 103-129.

⁴⁰สุขวสา ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม, “การศึกษาองค์ประกอบระบบนิเทศฝึกงาน ออนไลน์” วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2561 เข้าถึงได้ จาก <https://mis.nrru.ac.th/gradjournal/uploadify/uploads/Test/704%2002-04-18%2012-45-05.pdf>.

ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ⁴¹ สมศักดิ์ จีเพ็ชร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง)⁴² สุวดี อุปปินใจ และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย⁴³ โอภาส สุขหวาน และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างรูปแบบการสอนงานนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาอุตสาหกรรมของครูฝึกในสถานประกอบการ⁴⁴ นิกุล ทองหน้าศาลและคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร⁴⁵ สาริศา พิชัยฤกษ์และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศ การปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา⁴⁶

⁴¹สจิวรรณ ทรรพวสุ, “แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, **วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** 2, 1 (2562): 200-213.

⁴²สมศักดิ์ จีเพ็ชร, “การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง)”, **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต** 15, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562): 165-184.

⁴³สุวดี อุปปินใจ และคณะ, “รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย”, **วารสารบัณฑิตศึกษา** 19, 4 (2563): 1-13.

⁴⁴โอภาส สุขหวาน และคณะ, “การสร้างรูปแบบการสอนงานนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาอุตสาหกรรมของครูฝึกในสถานประกอบการ”, **วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา** 13, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 24-36.

⁴⁵นิกุล ทองหน้าศาล และคณะ, “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น** 17, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563): 360-371.

⁴⁶สาริศา พิชัยฤกษ์ และคณะ, “การพัฒนาระบบการนิเทศ การปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา”, **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร** 8, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2563): 1911-1920.

นอกจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ของนักการศึกษาที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็น องค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาประกอบการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : Sherish Khakwani and Other, “Coaching and Mentoring For Enhanced Learning of Human Resources in Organizations : (Rapid Multiplication of Workplace Learning to Improve Individual Performance)”, *Journal of Education and Social Research* 2, 1 (January 2012): 257-266.

: Akida Lesli and Kissane-Long, “Using Mentor-Coaching to Refine Instructional Supervision Skills of Developing Principals” (University of California, Los Angeles, 2012), 84-99.

: Philippa Cordingley and Natalia Buckler, **Mentoring and Coaching for Teachers’ Continuing Professional Development**, accessed April 1, 2012, available form https://www.researchgate.net/publication/292653269_Mentoring_and_coaching_for_teachers'_continuing_professional_development.

: Ines Zuchowski, “Planting the seed for someone else’s discussion : Experiences of task supervisors supporting social work placement”, **Journal of Practice Teaching & Learning** 13, 3 (2014) : 5-23.

: Iwona Blaszczak, **Coaching and mentoring as one of the most effective instruments motivating employees to develop their professional competences—illustrated by a description of the academy of corporate mentoring’s work**, accessed 23-25 August, 2014, available form <https://core.ac.uk/download/pdf/324275874.pdf>.

: Tri Anjar, “Task and Management supervision of guidance and counseling”, **Journal of Guidance and Counseling** 4, 1 (2014): 22-34.

: Joaquin Gaete and Ottar Ness, “Supervision : From Prescribed Roles to Preferred Positioning”, **The Clinical Supervisor** 34 (2015): 57-77.

: Anders Sogaard and Yoav Goldberg, **Deep multi-task learning with low level tasks supervised at lower layers**, accessed August 7-12, 2016, available form <https://aclanthology.org/P16-2038.pdf>.

: Eric Parsloe and Melville Leedham, **Coaching and Mentoring : Practical techniques for developing learning and performance**, 3rd ed. (Kogan Page Publishers, books.google.com, 2016), 21.

: July Gray, Leadership coaching and mentoring : A research-based model, **University Council for Educational Administration Annual Conference** 17 (2016): 1-26.

: Kathryn G. Hollywood and Other, “ Holistic mentoring and coaching to sustain organizational change and innovation”, **Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership** 2, 1 (May 2016): 32-46.

: Beverly M. Ochieng and Dan C.O Kaseje, “Training and Supervision in Task Shifting ; the Solution to Human Resource Crisis in Kenya?”, **Clinical Research in Psychology** 1 (2018): 1-8.

: Zubaidah Bibi Mobarak Ali, “A Review of Teacher Coaching and Mentoring Approach”, **International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences** 8 (August 2018): 504-524.

: Aaqib Saeed and Other, **Multi-task Self-Supervised Learning for Human Activity Detection**, accessed July 27, 2019, available form <https://arxiv.org/pdf/1970.11879.pdf>.

: Goachagorn Thipatdee, “The Development of Coaching and Mentoring Skills Through the GROW Technique for Student Teachers”, **Journal of Education and Learning** 8, 5 (2019): 168-174.

: Samuel C. Certo, **Supervision : Concept and Skill-Building**, 6th ed. (New York: McGraw-Hill, 2019), 10-13.

: Louis Van Kessel, “The dynamics of the relationship and the relationship of the task in supervision of supervision. How do these relate to each other? ”, **ANSE-Journal, European Journal for supervision and coaching** 3 (2019): 12-19.

: Khalid Said Al Hitali and Badar Mohammed Al Mughairi, “Coaching and Mentoring. Concept and Practice in Development of Competencies : A Theoretical Perspective”, **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences** 10, 1 (January 2020): 41-54.

: ณัฐรดา เจริญสุข และคณะ, “กลยุทธ์การสอนงาน (Coaching) เพื่อสร้างสมรรถนะที่เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน”, **วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์** 4, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558): 60-66.

: กริษา โพรมาต, “การนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), บทคัดย่อ.

: ปารณีย์ ขาวเจริญ, “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการ สอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559), 103-129.

: สุขวสา ภาณุตานนท์ ฌ มหาสารคาม, “การศึกษาองค์ประกอบระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์” วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2561 เข้าถึงได้จาก <https://mis.nrru.ac.th/gradjournal/uploadify/uploads/Test/704%2002-04-18%2012-45-05.pdf>.

: อัญชลี ธรรมะวิจิตร, เทคนิคการนิเทศ : สอนงาน, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2561, เข้าถึงได้จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching/>.

: ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ, นิเทศอย่างไรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://203.157.184.6/Newaumpher/fileupload/8255tavee.pdf>.

: วันชาวีลา เบญลาเตะ, “รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 19, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2562): 1-9.

: สจิวรรณ ทรรพสุ, “แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2, 1 (2562): 200 – 213.

: สมศักดิ์ จีเพ็ชร, “การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บารุง)” วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 15, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562): 165-184.

: สุวดี อุปินใจ และคณะ, “รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย”, วารสารบัณฑิตศึกษา 19, 4 (2562): 1-13.

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://180.180.123.9/web_th/?page_id=16.

: โอภาส สุขหวาน และคณะ, “การสร้างรูปแบบการสอนงานนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาอุตสาหกรรมของครูฝึกในสถานประกอบการ”, วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา 13, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 24-36.

: นิกุล ทองหน้าศาล และคณะ, “การพัฒนาแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น 17, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563): 360-371.

: สาริตา พิชัยฤกษ์ และคณะ, “การพัฒนาระบบการนิเทศ การปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”, **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร** 8, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2563): 1911-1920.

: สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการรัฐสภา, **คู่มือแนวทางการจัดทำระบบพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ**, เข้าถึงเมื่อ 25 กันยายน 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=67779&filename=index.

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันไว้ดังนี้

การนิเทศงาน หมายถึง การบริหารจัดการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำ มีความพร้อมทั้งประสบการณ์และเทคนิคการทำงานที่เป็นแบบอย่างได้ โดยใช้กระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring) ดูแล ช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ สอนงาน (Coaching) ตลอดจนให้คำปรึกษา (Counseling) อำนวยความสะดวก ประสาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนางานร่วมกันในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นเป้าหมายนำสู่การพัฒนาวิชาชีพตามสมรรถนะและมาตรฐานการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของตนเอง และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

รูปแบบการนิเทศงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารจัดการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ตรงในการทำงาน ใช้กระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring) ดูแล ช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ สอนงาน (Coaching) ตลอดจนให้คำปรึกษา (Counseling) อำนวยความสะดวก ประสาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนางานร่วมกันในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นเป้าหมายนำสู่การพัฒนาวิชาชีพตามสมรรถนะและมาตรฐานการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของตนเอง และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ตามแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสารแหล่งความรู้ต่าง ๆ พร้อมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบ การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 2) เพื่อทราบรูปแบบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงาน 2) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน 3) โครงสร้างและระบบบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 4) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงาน

การนิเทศงาน เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานที่มีการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศงานและผู้ได้รับการนิเทศ โดยมุ่งหวังให้เกิดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการพัฒนางาน แบบกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้นิเทศงานมั่นใจว่าผู้ที่ได้รับการนิเทศงานจะมีความรู้และทักษะในการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพและสามารถนำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่การพัฒนาวินิจฉัย และการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลสูงสุด สำหรับ “การนิเทศงาน” ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Task Supervision” ซึ่งเป็น คำที่ใช้มาแล้วระยะหนึ่งและเป็นคำที่ได้บัญญัติไว้ในศาสตร์ของการศึกษา สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนาการใช้กลุ่มคำภาษาอังกฤษที่ต่างออกไป แต่ยังคงความหมายเดิม คือ “การนิเทศงาน” ซึ่งกลุ่มคำภาษาอังกฤษที่กล่าวถึงและใช้ในปัจจุบัน อย่างแพร่หลาย ได้แก่ “Supervision at Work” “Counseling” “Mentoring” และ “Coaching” และในกลุ่มคำเหล่านี้ก็มักจะมีการใช้คำภาษาไทยที่ต่างกันออกไป เช่น “Counseling” ใช้คำว่า “การให้คำปรึกษา” “Mentoring” ใช้คำว่า “การเป็นที่เลี้ยง” และ “Coaching” ใช้คำว่า “การโค้ช หรือการสอนแนะหรือการสอนงาน” สำหรับกลุ่มคำภาษาอังกฤษ ต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยได้นำมาใช้ และเขียนลงในงานวิจัยฉบับนี้เช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยต้องการให้ผู้อ่านเข้าใจตรงกันว่ากลุ่มคำภาษาอังกฤษ เหล่านี้ที่ผู้วิจัยนำมาใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ มีความหมายเดียวกัน คือ “การนิเทศงาน”

ความหมายการนิเทศงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศ และการนิเทศงาน มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2546 ได้ให้ความหมายของคำว่า นิเทศ หมายถึง ชี้แจง แสดง จำแนก⁴⁷

วัชรฯ เล่าเรียนดี กล่าวว่า การนิเทศงานเป็นการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานการณ์จริงไม่ใช่วิธีช่วยแก้ปัญหา แต่เป็นวิธีการส่งเสริมและใช้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการสอนของตัวเอง และการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน⁴⁸

ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ ได้ให้ความหมายการนิเทศงานว่า หมายถึง การเสนอแนะแนวทางการฝึกอบรมในการปรับปรุงการดำเนินงานและปฏิบัติงานการสนับสนุน ติดตามและประเมินผล การส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคล⁴⁹

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง การนิเทศว่าเป็นกระบวนการมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือ สนับสนุนกระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ⁵⁰

⁴⁷ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 (กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่น, 2546), 588.

⁴⁸วัชรฯ เล่าเรียนดี, ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 291-292.

⁴⁹ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ, เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง นิเทศอย่างไรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://203.157.184.6/Newaumpher/fileupload/8255tavee.pdf>

⁵⁰สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปืทองแห่งการนิเทศภายในห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562), 9.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของการนิเทศงานว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result Oriented) โดยจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง ทั้งนี้ การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติของลูกน้อง (Individual Performance) แล้วนั้น การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไปเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต⁵¹

คาร์โลว (Carol) ได้ให้ความหมาย การนิเทศสอนงาน (Coaching) คือ การเรียนรู้ร่วมกันแบบตัวต่อตัวระหว่างผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน⁵²

เด็กซ์เตอร์ และ เออร์วิง (Dexter & Irving) ได้ให้ความหมายของการนิเทศสอนงาน (Coaching) คือ กระบวนการที่ช่วยให้ผู้รับการสอนงานพัฒนาทักษะ วิธีการและความสามารถของตนเองเพื่อไปสู่ความเป็นมืออาชีพและไปถึงศักยภาพสูงสุดของผู้รับการสอนงาน⁵³

คาร์ลา (Karla) ได้ให้ความหมาย การนิเทศสอนงาน (Coaching) คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสนับสนุนให้คนหรือองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะจากจุดหนึ่งไปถึงอีกจุดหนึ่งของการพัฒนาที่ดีขึ้น ในการดำเนินชีวิตและอาชีพ⁵⁴

⁵¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, UTQ-0025 นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาขั้นเรียน : นวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.krukird.com/00225.pdf>

⁵²Carol A. Mullen, *The Sang Handbook of Mentoring and Coaching in Education* (EBSCO Publishing : eBook Collection (EBSCO host), 2012), 26.

⁵³Dexter J. Dexter and J. Irving, *An Introduction to Coaching* (London: SAGE Publication Ltd., 2011), 17.

⁵⁴Reiss Karla, *Leadership Coaching for Educators. Thousan Oaks* (California: A SAGE Company, 2015), 45.

โทมัส และ สมิธ (Thomas and Smith) ได้ให้ความหมาย การนิเทศสอนงาน (Coaching) ว่าเป็นการช่วยให้บุคคลได้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยการสอนงานประกอบด้วย

1. ปรัชญา เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ เป็นกระบวนการการจัดการปัญหาด้วยตนเอง การหาจุดเด่น

2. หลักการ เป็นการสอนงาน การเรียนรู้เป็นขั้นตอน เป็นการบริหารจัดการเพิ่มความเข้มแข็ง การเห็นคุณค่าในตนเอง

3. กระบวนการ เป็นการให้คำปรึกษา (อารมณ์ความรู้สึก ไม่ใช่การสั่งการ การแนะนำ) การสอนงาน (การนำจากผู้เชี่ยวชาญ การสั่งการ การฟังพหาวาอาศัย การสร้างระบบที่เลี้ยง (ความเป็นอิสระ ความผูกพัน การแนะนำ การเสนอทางเลือก ไม่ใช่สั่งการ)⁵⁵

อลิซัน และ ฮาร์เบอร์ (Alison and Harbour) กล่าวว่า การนิเทศงาน หมายถึง การพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนสร้างสิ่งแวดล้อมในเชิงบวกให้ผู้รับการสอนงาน กล้าที่จะลองผิดลองถูก สามารถสะท้อนความคิดเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่สำคัญ การให้กำลังใจร่วมกับเพื่อนร่วมงาน พร้อมรับฟังและถามคำถามที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้รับการสอนงานค้นหาคำตอบได้ด้วยตนเอง⁵⁶

ไอบาร่า (Ibarra) กล่าวว่า การนิเทศงาน คือ กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ผู้จัดการ และหัวหน้าต่างก็มุ่งหวังที่จะแก้ปัญหา ผลการปฏิบัติงานหรือพัฒนาความสามารถของบุคลากร กระบวนการดังกล่าวขึ้นกับความร่วมมือร่วมใจ ภายใต้ส่วนประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความช่วยเหลือ ด้านเทคนิคการทำงาน แรงสนับสนุนส่วนตัวและความท้าทายส่วนบุคคล ทั้งหมดนี้ประสานอยู่ด้วยกัน ได้ด้วยความเข้าใจกันระหว่างผู้จัดการ/ผู้สอนงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้รับการสอนงาน เนื่องจาก

⁵⁵Will Thomas and Alistair Smith, *Coaching Solution Resource book, practical way to Improve Performance in Education* (2009), 14, อ้างถึงใน ปารณีย์ ขาวเจริญ “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559), 49-50.

⁵⁶Alison Shaun and Harbour Michale, *The Coaching Toolkit*. Thousand Oaks, (California : SAGE Publication, 2009), อ้างถึงใน ธนา ฤทธิวรรณ, “การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562), 41.

การสอนงานเป็นประสบการณ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในการสอนงานจึงต้องอาศัยความเข้าใจกันด้วยดี⁵⁷

ฮาวคินท์ และ โชเฮท์ (Hawkins and Shohet) ได้ให้ความหมายการนิเทศว่า หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การดูแลอย่างใกล้ชิด และการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลงานมีประสิทธิภาพ⁵⁸

เกช และ เนส (Gaete and Ness) เสนอแนวคิดว่าการนิเทศงานถือเป็นการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ระหว่างผู้อาวุโสทางวิชาชีพและสมาชิกที่อายุน้อยกว่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการพัฒนางานวิชาชีพ ตรวจสอบคุณภาพการบริการทางวิชาชีพและคอยเฝ้าดูความสำเร็จ⁵⁹

มิงค์ และ โอเวน (Mink and Owen) ได้ให้ความหมายการสอนนิเทศสอนงานว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาได้เรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้สอนงานช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมา กระบวนการสอนงานจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ⁶⁰

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปเป็นความหมายของการนิเทศงาน ได้ว่า การนิเทศงานหมายถึง การบริหารจัดการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำ มีความพร้อมทั้งประสบการณ์และเทคนิคการทำงานที่เป็นแบบอย่างได้ โดยใช้กระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring) ดูแล ช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ สอนงาน (Coaching) ตลอดจนให้คำปรึกษา (Counseling) อำนวยความสะดวก ประสาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาางานร่วมกันในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ

⁵⁷Herminer Ibarra, *Coaching & Mentoring* (Boston: Harvard Business School Press, 2019), 34, อ้างถึงใน กมลวรรณ งามเกษ, *การสอนงาน ปรัชญาและดูแล* (กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2561), 16.

⁵⁸Peter Hawkins and Robin Shohet, *Supervision in the Helping Professions* (London: YHT, 2020), 57.

⁵⁹Joaquin Gaete and Ottar Ness, “Supervision : From Prescribed Roles to Preferred Positioning”, *The Clinical Supervisor* 34 (2015): 57-77.

⁶⁰O.G. Mink, K. Q. Owen, and B. P. Mink, *Developing high-performance people : The art of coaching. Reading* (Massachusetts: Addison-Wesley, 1993), อ้างถึงใน สุชาติ แวงโสธรณ์, “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย”, *วารสารสหวิทยาการ* 2, 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2565): 370.

โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นเป้าหมายนำสู่การพัฒนาวิชาชีพตามสมรรถนะและมาตรฐานการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของตนเอง และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

หลักการนิเทศงาน

การนิเทศงานเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศงานต้องคำนึงถึงหลักการนิเทศงานที่ถูกต้องเหมาะสมด้วย เพราะการนิเทศงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งพัฒนางานและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของตนเองและขององค์กร ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในการปกครองแบบประชาธิปไตย การนิเทศงานมีแหล่งที่มาจากการนิเทศที่ดี คือปรัชญาแห่งชีวิตและความเป็นอยู่ตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ประชาธิปไตย เป็นตัวแทนของคุณค่าศักดิ์ศรี และเสรีภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า ชีวิตของมนุษย์แต่ละคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดเพราะได้ทำประโยชน์หลายอย่างให้กับสังคมซึ่งแต่ละคนไม่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้เท่าเทียมกันแต่ทำได้ตามความสามารถที่ตนมี
2. ประชาธิปไตย เชื่อในความเสมอภาคของทุกคน ความเสมอภาคในสิทธิและความรับผิดชอบ เช่น ความเสมอภาคในเรื่องกฎหมาย ส่วนความรับผิดชอบเนื่องจากไม่ได้มีเป็นลายลักษณ์อักษรจึงทำให้เกิดความไม่สมดุลกัน ความเสมอภาคยังหมายถึง ความเสมอภาคในโอกาสสำหรับการพัฒนาตนเองทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละบุคคล
3. ประชาธิปไตย มีจุดมุ่งหมายในการทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม แต่ละคนต้องพัฒนาบทบาทของตัวเองทางสังคม นั่นคือแต่ละคนต้องทำประโยชน์ให้กับสวัสดิการของคนอื่น ประชาธิปไตยเป็นองค์กรของกลุ่ม ทุกคนมีเสรีภาพในการทำประโยชน์ให้กับคนอื่น ๆ และไม่ขัดขวางความก้าวหน้าของคนอื่น
4. ประชาธิปไตย เชื่อว่าอำนาจไม่ใช่สิ่งที่สูงที่สุดแต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ อำนาจไม่ใช่มาจากกฎหมายหากมาจากทักษะและการทำประโยชน์ ประชาธิปไตยจึงเน้นในเรื่องภาวะผู้นำ (Leadership) มากกว่าอำนาจกระบวนการของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การทดลอง การอภิปราย การตัดสินใจของกลุ่มในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจะใช้การชักจูงแทนการใช้อำนาจ

สรุปได้ว่า การใช้ปรัชญาประชาธิปไตยในการนิเทศ ประการแรก คือ การเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของแต่ละคนว่ามีความสามารถแตกต่างกัน ประการที่สอง ทุกคนมีความเสมอภาคที่จะได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน โดยขึ้นอยู่กับความสามารถของคน ๆ นั้น ประการที่สาม การนิเทศแบบประชาธิปไตยเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งกันและกันเป็นการมองประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ประการสุดท้าย ไม่ใช่ใช้อำนาจและหน้าที่ทางกฎหมาย แต่จะใช้ภาวะผู้นำในด้านการตัดสินใจ การจูงใจในการทำงานตามความต้องการและสถานการณ์

จากที่กล่าวมาสามารถรวบรวมหลักการนิเทศได้ดังนี้

1. การนิเทศ จะต้องสัมพันธ์กับการบริหาร การบริหารนอกจากจะให้เป็นสิ่งต่าง ๆ แล้วยังจัดให้มีอาคารและเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย ถึงแม้ว่าการนิเทศจะเป็นงานที่อยู่ใต้ขอบข่ายการบริหาร แต่ก็ถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร การนิเทศกับการบริหารจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การบริหารและการนิเทศงานที่ดีมีหน้าที่เหมือนกัน นั่นคือสร้างสรรค์สภาพที่เหมาะสมสำหรับกระบวนการศึกษาและคงไว้ซึ่งระดับความมีประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารและการนิเทศถือว่า จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ “การบริหารและการนิเทศงานถือว่าแยกออกจากกันไม่ได้ ทั้งสองจะต้องประสานสัมพันธ์กันและรวมถึงในการทำหน้าที่ต่อระบบการศึกษา”

2. การนิเทศงาน ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา หมายความว่า นโยบาย แผน ค่านิยม และความหมายของการนิเทศงานควรถูกกำหนดโดยแนวทางปรัชญา หรือวิถีชีวิตในสังคมซึ่งเราจะให้การศึกษแก่สังคมนั้น จุดหมาย เป้าหมาย นโยบาย และแผน จะถูกตรวจสอบโดยวิธีการทางปรัชญา ให้สอดคล้องกับชีวิตในชุมชน สิ่งเหล่านี้ต้องสัมพันธ์กับกระบวนการวิวัฒนาการของโลกที่เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม คุณประโยชน์ของปรัชญาที่มีต่อการนิเทศงาน จึงตั้งอยู่บนขอบข่ายของค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคม ทรัพยากรและความพอใจของชุมชน ปัญหาและสภาพภูมิอากาศของชุมชน ตลอดจนวิธีการประเมินที่ได้จากการศึกษาทั้งหมด จะเป็นข้อชี้แนะในการจัดองค์การ และการปฏิบัติงานของกระบวนการทางการศึกษา

3. การนิเทศงาน ควรเป็นวิทยาศาสตร์ แผน และเทคนิควิธีต่าง ๆ ควรตั้งอยู่บนเจตคติ และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศงานควรใช้การค้นพบทางการวิจัยข้อทดสอบมาตรฐานและการวิเคราะห์สถิติ ควรมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล การนิเทศงานที่เป็นวิทยาศาสตร์ จะแปลความหมายของจุดหมาย นโยบาย วิธีการบนพื้นฐานของความเป็นจริงและตามกระบวนการสังคมประชาธิปไตยและการศึกษา

4. การนิเทศงานควรเป็นประชาธิปไตย การนิเทศงานควรเป็นเรื่องของความร่วมมือ ซึ่งทุกคนมีสิทธิที่จะทำประโยชน์ การนิเทศงานสมัยใหม่เคารพในตัวของแต่ละบุคคลและบุคลิกภาพ ผู้นำทางการนิเทศจะต้องมีความอดทนเมื่อกลุ่มบุคคลไม่ได้อยู่ในระดับความคาดหวังของเขา และควรกระทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อสนับสนุนกลุ่มบุคคลเหล่านั้น การนิเทศงานแบบประชาธิปไตยให้โอกาสในการอภิปรายการแสดงทัศนะและความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งเชื่อว่าทุกคนมีเหตุผลมีความคิดสร้างสรรค์ มีพลังและความสามารถในการช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามและการปรับปรุง ดังนั้น การนิเทศงานแบบประชาธิปไตยจึงจงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแต่ละบุคคล ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติงานสู่เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วม และแก้ปัญหาโดยอาศัยวิธีการที่ทุกคนเห็นด้วยในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

5. การนิเทศงานควรเป็นการสร้างสรรค์ การนิเทศงานควรส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเสรีโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การให้คำแนะนำ สร้างวิธีการใหม่ เพื่อการประดิษฐ์และการผลิตใหม่ ๆ สิ่งดังกล่าวเป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาและความก้าวหน้า

6. การนิเทศงานควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า หมายความว่า การนิเทศงานจะต้องเล็งไปที่การส่งเสริมความเจริญของงาน⁶¹

สำหรับวินัย เกษมเศรษฐ ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลักการต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักสภาพผู้นำ (Leadership) คือ การใช้อิทธิพลของบุคคลที่จะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเป็นไปตามเป้าประสงค์

2. หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำร่วมกันและรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนจากหลายฝ่ายและทำหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจนในการจัดองค์การ การประเมินผลตลอดจนการประสานงาน

3. หลักการเห็นใจ (Considerateness) คือ การนิเทศการศึกษาจะต้องคำนึงถึงตัวบุคคลที่ร่วมงานด้วยการเห็นใจจะทำให้ตระหนักในคุณค่าของมนุษย์สัมพันธ์

4. หลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การนิเทศจะต้องทำให้ครูเกิดพลังที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ หรือทำงานด้วยตนเองได้

5. หลักการบูรณาการ (Integration) เป็นกระบวนการรวมสิ่งที่กระจัดกระจายให้เป็นสิ่งสมบูรณ์มองเห็นได้

6. หลักการมุ่งชุมชน (Community) เป็นการแสวงหาปัจจัยที่สำคัญในชุมชนและการปรับปรุงปัจจัยเหล่านั้นเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ในชุมชนให้ดีขึ้น

7. หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ซึ่งเกี่ยวกับการแสวงผลในอนาคต การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติให้บรรลุจุดประสงค์ และการเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด

8. หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่พร้อมจะถูกเปลี่ยนแปลงได้และพร้อมอยู่เสมอที่จะสนองความต้องการสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

⁶¹วลัยพรรณ บุญมี, “สหสัมพันธ์คานอนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน” (ปริญาญาปรัชญาดุเชฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 30-32.

9. หลักวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง คุณภาพที่เป็นผลจากหลักฐานตามสภาพความจริงมากกว่าความเห็นบุคคล

10. หลักการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การหาความจริงโดยการวัดที่แน่นอนและหลายอย่าง⁶²

ส่วนวันชาติลา เบญลาเตะ ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่สอนงานและผู้รับการสอนงานต้องให้ความสำคัญยิ่งกับหน้าที่ และโดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศของการสอนงานในเชิงสังคมและจิตวิทยา การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบ ผู้รับการสอนงานต้องมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ ผู้สอนงานควรมีการฝึกฝนทักษะอยู่เสมอ สื่อสารความคิดด้วยทักษะที่เข้าใจง่าย รวมทั้งมีการวางแผนเพื่อการติดตามผล กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง⁶³

นอกจากนี้กอทเทสแมน (Gottesman) ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับหลักการนี้เทศงานว่าในการถ่ายโอนทักษะใหม่ (Transfer/ Internationalization of new skill) เมื่อใช้วิธีการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนงานแก่ครู และผู้บริหาร ความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่น ๆ กล่าวคือ หลังรับการสอนงานสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้เวลาจะผ่านไปนานระดับความรู้ ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ ที่ระดับร้อยละ 90 และมีหลักการสอนงานดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การสอนงานเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจที่มีต่อผู้สอนงานจะทำให้การดำเนินการสอนงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การสอนงานเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ถูกสอนงานค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเองเป็นวิธีที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและสามารถพึ่งพาตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการสอนงาน คือ ให้ผู้ที่ถูกสอนงานพัฒนาการทำงานของตนเองสามารถกำกับตนเอง (Self-Directed) ในระยะแรกที่ถูกสอนงานไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีคิดและกระบวนการทำงาน ผู้สอนงานจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรกจนกระทั่งผู้ถูกสอนงานได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้ถูกสอนงานออกมาแล้วผู้สอนงานก็คืนพลังนั้นให้แก่ผู้ที่ถูกสอนงาน ให้พวกเขาได้ใช้พลังนั้นพัฒนางานของตนเองต่อไป

⁶²วินัย เกษมเศรษฐ์, **หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา** (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป.), อัดสำเนา.

⁶³วันชาติลา เบญลาเตะ, “รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, **วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี** 19, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2562): 1-9.

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการสอนงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ที่ถูกสอนงานได้จัดระบบการคิด การทำงานสามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการสอนงานเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ในระยะแรกผู้ถูกสอนงานอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้สอนงานจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้ผู้ถูกสอนงานเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการสอนงานจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปในแต่ละประเด็นของการสอนงาน

5. การสอนงานแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีเป้าหมายหลายจุดในการพัฒนา ดังนั้นผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานต้องตกลงร่วมกันว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุจุดหมายนั้น

6. การสอนงานตามบริบท (Onsite Coaching) การปฏิบัติการสอนงานมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้ถูกสอนงานนำความรู้ ทักษะการทำงานที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การสอนงานจึงควรเกิดขึ้นในบริบทของแต่ละบุคคล การสอนงานเป็นการทำงานเชิงลึกเข้มข้น เป็นการช่วยให้ผู้ถูกสอนงานเลื่อนความรู้จากการเข้าใจในการทำงานแบบผิวเผิน (Surface Approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งเพิ่มขึ้น (Deep Approach)

7. การสอนงานที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Content) การสอนงานในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (begin Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริงช่วยให้ผู้ถูกสอนงานปรับปรุงหรือพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้ถูกสอนงานได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนางานครั้งต่อไป การสอนงานจึงใช้การสะท้อนผลเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อให้ผู้ถูกสอนงานสะท้อนความสามารถของตนเองและหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือได้ถูกพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการสอนงานอยู่บนพื้นฐานของความรู้และทักษะที่มีอยู่แล้ว⁶⁴

⁶⁴B. Gottesman, *Peer Coaching for Educators* (Lanhan: The Scarecrow, 2000), 127, อ้างถึงใน เบญจมาศ ชาตศักดิ์ยุทธ, “รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39” (ปริญญาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2560), 34-35.

โธมัส และ สมิธ (Thomas and Smith) ได้เสนอหลักการของการนิเทศสอนงาน ดังนี้

1. ไม่ใช่วิธีการตัดสิน (Be non-judge mental) เป็นการสนับสนุนการเสริมแรงทางบวก แบบไม่มีเงื่อนไขให้กับผู้ได้รับการนิเทศ
2. การสร้างสายสัมพันธ์และการเคารพซึ่งกันและกัน (Build rapport and respect) เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับการนิเทศงาน การสร้างสายสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นมาจากการฟังอย่างตั้งใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งผู้สอนงานยังสามารถเรียนรู้จากผู้ได้รับการสอนงานได้อีกด้วย ความเต็มใจที่จะเรียนรู้เกิดจากความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ (Can find their own next step) หลักการนี้เป็นการท้าทายความเชื่อของผู้สอนงานในการออกแบบให้ผู้ถูกสอนงานเกิดการพัฒนาโดยไม่มีการควบคุม
4. การสร้างและรักษาข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน (Build and maintain agreement) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจ ความเชื่อใจจะช่วยสร้างสายสัมพันธ์และเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี เช่น มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในกระบวนการ สอนงาน
5. การคิดแง่บวกและมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ (Be positive and believe solution to issues) จากการใช้วิธีการพูดคุย การใช้เทคนิคการสนับสนุน การเพิ่มศักยภาพ และการสร้างความเข้มแข็ง จากรูปแบบวิธีการคิดและการสร้างไหวพริบ
6. ทำให้เกิดการยอมรับการรับรู้อย่างสมบูรณ์ (Enable other to access resourceful) ช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนัก และเข้าใจถึงความเข้มแข็งรวมทั้งสามารถวิเคราะห์วิธีการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการสอนงานโดยให้หนักถึงสิ่งที่เคยทำมาแล้วและประสบความสำเร็จ
7. การท้าทายความสามารถ (Challenge) เปลี่ยนจากการกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ ให้เกิดความแตกต่าง ทำสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกออกไปจะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการสอนงาน ใช้คำถามด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิด เกิดรูปแบบทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้ต้องพิจารณาถึงทางเลือกนั้น ๆ โดยการใช่วิธีการท้าทายจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการสร้างสายสัมพันธ์ในเชิงบวกของบุคคล
8. การบริหารจัดการ (Manageable) บุคคลมีความซับซ้อนทั้งในสถานการณ์และกระบวนการต่าง ๆ ความสำเร็จของการสอนงานเป็นการช่วยให้ผู้ถูกสอนงานผ่านความซับซ้อนให้สามารถเจาะจงสิ่งที่ต้องการได้ เช่น ให้กำหนดสิ่งที่ต้องการจะทำ จะลงมือทำเมื่อไร จะทำอะไรเป็นอันดับแรก เป็นต้น

9. การเพิ่มทางเลือก (Increase choice) เปลี่ยนจากสถานการณ์ที่เป็นบังคับช่วยให้เกิดความเป็นอิสระมากขึ้น ผู้สอนงานต้องช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โดยการสร้างทางเลือก การผลักดันอย่างเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์และการประเมินผล⁶⁵

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown and Moberg) ได้อธิบายว่า การนิเทศงานที่สมบูรณ์จะประกอบด้วย การนิเทศงาน 3 ลักษณะ คือ การนิเทศงานแบบเน้นคน การนิเทศงานแบบเน้นงาน และการนิเทศงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งมีความแตกต่างตามลักษณะพฤติกรรมผู้นิเทศ คือ

1. การนิเทศแบบเน้นคน โดยผู้นิเทศจะมองบุคคลเป็นเพื่อนมนุษย์ ให้ความสำคัญในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ สนใจและเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงานและการให้ความยุติธรรม ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นิเทศเป็น ดังนี้ 1) เข้าใจ ธรรมชาติของแต่ละบุคคล 2) สนใจ การแสดงออกของแต่ละบุคคล 3) ค้นหา ความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล 4) ให้คุณค่า ในแต่ละบุคคล 5) ให้ความเอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล 6) ให้ข้อมูล ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 7) สนับสนุน ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น 8) มีหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาให้รางวัลหรือการชมเชย 9) ให้ความรู้ ในเรื่องเป้าหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร 10) เปิดโอกาส ให้รับผิดชอบและดำเนินงานอย่างเต็มที่ และ 11) ให้การยอมรับ การทำงานตามโครงการที่รับผิดชอบ

2. การนิเทศแบบเน้นงาน ผู้นิเทศจะทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานให้คำแนะนำ และประสานงานแก่ผู้ปฏิบัติ หาแหล่งประโยชน์ทางด้านวิชาการและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยลักษณะพฤติกรรมของผู้นิเทศเป็น ดังนี้ 1) ให้รายละเอียด ในรายบุคคลและรายกลุ่ม 2) ให้ข้อมูล ความก้าวหน้าของงานและวิธีที่จะทำให้งานสำเร็จ 3) การติดต่อสื่อสารที่ดี 4) ดูแล การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด 5) ประเมิน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่วางไว้ 6) ค้นหาปัญหา เพื่อนำมาแก้ไข 7) ประสานงาน กับผู้ปฏิบัติในการให้คำแนะนำเทคนิคต่าง ๆ การจัดทำโครงการและการแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ 8) จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติ 9) สนับสนุน ให้มีการใช้แหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มีความสามารถในการทำงาน 10) ให้ความรู้เฉพาะทาง ด้วยการอบรมพัฒนาผู้ปฏิบัติให้มีความรู้ความสามารถ 11) ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดี และ 12) กล่าวคำยกย่องชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม

⁶⁵Will Thomas and Alistair Smith, **Coaching Solution Resource book, practical way to Improve Performance in Education** (2009), 19-21, อ้างถึงใน ปารณีย์ ขาวเจริญ, “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูที่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559), 52-53.

3. การนิเทศแบบให้มีส่วนร่วม เป็นกระบวนการใช้อำนาจในการตัดสินใจของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยกระบวนการในการตัดสินใจ มี 3 ลักษณะ คือ 1) ผู้นิเทศตัดสินใจเอง 2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันตัดสินใจ และ 3) ผู้นิเทศมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจในการนิเทศงานจึงขึ้นอยู่กับสภาพของงานและผู้รับการนิเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้นิเทศจะต้องเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดมาใช้⁶⁶

เซอร์จิอวานนี และ โรเบิร์ต (Sergiovanni and Robert) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศงานที่ดีและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์การที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง วิทยาการสิ่งแวดล้อมภายนอกและนโยบายในการบริหารตลอดจนการปฏิบัติที่มีอิทธิพลสำคัญต่อบรรยากาศ เพราะจะมีผลกระทบต่อลักษณะและความสำเร็จของการทำงานงานของสมาชิกในองค์การ ทั้งในด้านปริมาณคุณภาพของงาน ความพึงพอใจและการเข้ามามีส่วนร่วม องค์การจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การโดยมีปัจจัยข้างต้นเป็นตัวบ่งชี้

2. การสร้างทีมงาน ในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ชัดเจนและสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรให้ความร่วมมือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมที่นั่นเป็นหัวใจสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการพัฒนาทีมงานจะบรรลุผลหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ ๆ ให้แก่สมาชิกภายในองค์การและช่วยให้สมาชิกเพิ่มพูนความรู้ความสามารถหรือทักษะการทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างเป้าหมายของกลุ่มด้วยกันทั้งในลักษณะแต่ละบุคคลและกลุ่ม การที่จะทำเช่นนี้ให้สำเร็จได้ทุกคนในกลุ่มจะต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นถึงปัญหา ความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาในกลุ่ม และสิ่งสำคัญผู้บริหารไม่ควรออกกฎระเบียบให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสมัครใจและการยินยอมของบุคลากรเป็นสำคัญ

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครูเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน ค่านิยม บทบาท หน้าที่ และเป้าหมายตลอดจนสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจและดำเนินการบริหารความขัดแย้ง ยุทธศาสตร์ในการแก้ไขความขัดแย้งแต่ละแบบมีทั้งส่วนดีและส่วนด้อย ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และตระหนักถึงผลที่จะเกิดตามมา

⁶⁶W. Brown and D. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro approach** (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1980), 211-212, อ้างถึงใน วลัยพรรณ บุญมี, “สหสัมพันธ์คานิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน” (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 32-33.

4. การตัดสินใจ ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการนำรูปแบบการตัดสินใจ มาประยุกต์ใช้และนำกระบวนการร่วมมือมาใช้ในการตัดสินใจ ตลอดจนพัฒนานักเรียนและบุคลากร ให้เป็นผู้มีเหตุผล เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีกระบวนการ และผู้บริหารควรหลีกเลี่ยง การตัดสินใจเพียงลำพัง ยกเว้นหากเรื่องนั้น ๆ เป็นเรื่องที่ต้องตัดสินใจเอง เพราะการบริหาร การศึกษาเป็นเรื่องของบุคคลหลายฝ่ายที่มีผลกระทบและประโยชน์ร่วมกัน จึงควรเปิดโอกาส ให้บุคคลเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

5. การวางแผนและการจัดการประชุม ในการวางแผนการจัดการประชุมที่มีประสิทธิภาพ และการประชุมที่จัดนั้นควรสนองต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสร้างความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันตลอดจนมีความผูกพันร่วมกันในการตัดสินใจในการวางแผนและจัดระบบ การประชุมถือเป็นภารกิจอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะ ประสบการณ์ในการวางแผนและดำเนินการประชุมเพื่อความสำเร็จของงาน

6. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การใช้แนวทางที่หลากหลายเพื่อสรรหาและคัดเลือก บุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยใช้ประโยชน์ของข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างมั่นใจ และสามารถจัดระบบข้อมูลที่ต้องการเชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ตลอดจน สามารถใช้ในกระบวนการคัดเลือกอื่น ๆ ในการบริหารงานบุคคลการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นงานสำคัญเรื่องหนึ่งขององค์การ เพราะความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานเป็นประการสำคัญ

7. การมอบหมายงานบุคลากร ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ ความต้องการความคาดหวังและองค์ประกอบของคณะทำงาน โดยจัดกลุ่มของผลการวิเคราะห์ที่ได้ อย่างเป็นระเบียบ มีระบบเพื่อนำผลการวิเคราะห์เหล่านั้นไปใช้ในการมอบหมายงานและสับเปลี่ยน ตัวบุคลากรในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์การและ โอกาสก้าวหน้าตามความเหมาะสมของงานนั้น ๆ กับความสามารถของผู้รับมอบหมายงาน

8. การนำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรหาวิธีต่าง ๆ มาใช้ในการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับคุณค่าของแต่ละบุคคลในอันที่จะส่งเสริมหรือขัดขวางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องรู้ระดับการยอมรับของครูเพื่อความสำเร็จของงาน และสามารถประเมินอิทธิพล ที่ผู้บริหารมีอยู่ในฐานะผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่จะนำในการเปลี่ยนแปลงได้ดีมักจะเป็น ผู้ที่มาจากนอกองค์การทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงถือเป็นการพัฒนาองค์การ และสิ่งที่จะเกื้อหนุนให้เกิด การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีและมีประสิทธิภาพก็ คืออิทธิพล ผู้บริหารที่เป็นผู้มีความสามารถ ในการทำงานให้สำเร็จ และประสิทธิภาพจึงขึ้นกับการมีอิทธิพลในช่วงเวลาที่สั้นหรือในระยะเวลายาว

ดังนั้นผู้บริหารที่สามารถจึงควรมีอิทธิพล และมีทักษะความรู้ความสามารถตลอดจนยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย⁶⁷

ฮอลโลเวย์ (Holloway) ได้เสนอแนวคิดที่สัมพันธ์กับหลักในการนิเทศงานดังนี้

1. หน้าที่ (Function) ผู้นิเทศงานควรทำหน้าที่ดังนี้ 1) การติดตามและการประเมินผล 2) การให้คำปรึกษา 3) การเป็นต้นแบบ และ 4) การช่วยเหลือแบ่งปัน

2. ผู้นิเทศงาน (Supervisor) ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีประสบการณ์แบบมืออาชีพ 2) มีบทบาทแบบมืออาชีพ 3) มีแนวทฤษฎีเพื่อการปฏิบัติ 4) มีมุมมองเชิงลึก และ 5) มีรูปแบบการปฏิบัติเป็นของตนเอง

3. องค์กร (Organization) ผู้นิเทศงาน ต้องคำนึงถึงองค์กรในเรื่องต่อไปนี้ 1) ภารกิจและค่านิยมองค์กร 2) โครงสร้างขององค์กร 3) ระบบการบริหารจัดการ 4) วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร และ 5) มาตรฐานทางวิชาชีพและคุณธรรม

4. ผู้รับบริการ (Client) ผู้นิเทศงาน ต้องคำนึงถึงผู้รับบริการในเรื่องต่อไปนี้ 1) คุณลักษณะของผู้รับบริการ 2) การวินิจฉัยและเป้าหมายของผู้รับบริการ 3) จิตวิทยาการให้บริการ 4) การช่วยเหลือสังคม และ 5) หลักมนุษยสัมพันธ์ในการให้คำปรึกษา

5. ผู้รับการนิเทศ (Supervisee) ผู้นิเทศงาน ต้องคำนึงถึงสิ่งที่จะนำสู่ผู้รับการนิเทศในเรื่องต่อไปนี้ 1) ประสบการณ์การให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศในเรื่องนั้น ๆ 2) แนวทฤษฎีเพื่อผู้รับการนิเทศนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 3) รูปแบบและเป้าหมายเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงาน 4) ค่านิยม วัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน และ 5) การสร้างรูปแบบการทำงานของผู้รับการนิเทศ

6. การเรียนรู้ภาระงาน (Learning Task) ผู้นิเทศงาน ต้องเรียนรู้ภาระงานก่อนปฏิบัติ การนิเทศในเรื่องต่อไปนี้ 1) ทักษะการให้คำปรึกษา 2) กรณีศึกษาเพื่อสร้างแนวความคิด 3) บทบาทแบบมืออาชีพและคุณธรรม 4) การควบคุมอารมณ์ และ 5) การประเมินตนเอง⁶⁸

⁶⁷Thomas J. Sergiovanni and Starratte Robert, **Supervision : A Redefinition**, 5th ed. (Singapore : McGraw – Hill, Inc., 2014), 3-4.

⁶⁸Elizabeth L. Holloway, **Supervision Essentials for a Systems Approach to Supervision** (The American Psychological Association, 2016), 13-31.

หลุยส์ ฟาน เคสเซล (Louis van Kessel) ได้เสนอแนวคิดว่า ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงานและผู้ได้รับการนิเทศ ควรปฏิบัติดังนี้ 1) มีการปฐมนิเทศ 2) มีการสร้างความสัมพันธ์จากวิธีการสื่อสารของผู้นิเทศ 3) มีการกำหนดแนวทางการนิเทศ และ 4) มีการกำกับ ติดตาม⁶⁹

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปเป็นหลักการนิเทศงาน ได้ว่า หลักการนิเทศงาน คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำปรึกษา สอนงานโดยอาศัยพลังความร่วมมือจากกระบวนการกลุ่มในการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพองค์กร โดยมีผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศงานเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำเพื่อนำให้ผู้ได้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนมีการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวางแผนการนิเทศงาน นิเทศงานด้วยความยืดหยุ่นยึดความต้องการของผู้ถูกนิเทศเป็นหลักและผู้ได้รับการนิเทศสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศสอนงานมาสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งหลักการเหล่านี้ถือเป็นหลักพื้นฐานหรือเป็นแผนปฏิบัติการของผู้นำที่จะนำองค์กรไปในทางที่ดีขึ้นตามมาตรฐานวิชาชีพ และตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนางาน

กระบวนการนิเทศงาน

การดำเนินการนิเทศงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นตามเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า “กระบวนการนิเทศ” เนื่องจากกระบวนการเป็นเทคนิควิธีในการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละคนเพื่อให้แต่ละคนช่วยเหลือตนเองในการทำงาน โดยมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี ได้เสนอแนวคิดว่า กระบวนการนิเทศสอนงานมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การประชุมปรึกษาหารือ การสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ บรรยากาศในการสอนงาน ต้องมีความเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพและสร้างความรู้สึกลดอคฤยในการใช้เทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ การสอนงานจึงถือเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันทั้งสองฝ่ายอย่างต่อเนื่องและต้องร่วมมือกัน วิธีการสอนงานหรือแบบของการสอนงานมีหลายแบบแต่ละแบบย่อมมีความแตกต่างกัน ผู้สอนงานจึงมีบทบาทและหน้าที่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยทั่วไปวัฏจักรของ

⁶⁹Louis Van Kessel, “The dynamics of the relationship and the relationship of the task in supervision of supervision. How do these relate to each other? ”, ANSE-Journal, European Journal for supervision and coaching 3 (2019): 12-19.

การสอนงานจะประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การสังเกตการสอน และการปฏิบัติงาน (Even Observation) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting)⁷⁰

สำหรับเฉลิมชัย พันธุ์เลิศ ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศสอนงาน มีดังนี้

1. ขั้นการสอนงาน (Pre-Coaching) ก่อนการดำเนินการสอนงานต้องมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดที่ต้องการสอนงานร่วมกัน เนื่องจากต้องมีการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งทั้ง ผู้สอนงานและผู้ได้รับการสอนงานต้องวางแผนร่วมกันในแต่ละครั้งว่าจะลงลึกไปเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นการสอนงาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้น คือ

- การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้สอนงานพยายามทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดจากการทำงานของผู้ที่ได้รับการสอนงานว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมของผู้รับการสอนงานแต่ละคน

- การให้ผู้รับการสอนงานประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้ให้ผู้ได้รับการสอนงานได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเองโดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมาเพื่อการนี้ยกย้อนสะท้อนผลการทำงาน

- ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้สอนงานมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงานของผู้ที่ได้รับการสอนงานและฟังการอธิบายจากพวกเขา แล้วจึงต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งผู้สอนงานต้องวินิจฉัยว่าผู้ที่ได้รับการสอนงานต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใดทั้งปัญหาการทำงานและหลักการทำงานจากการเพิ่มเติมความรู้และแบ่งปันประสบการณ์

3. ขั้นสรุปผลการสอนงาน เป็นขั้นที่ผู้สอนงานเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการสอนงานสรุปผลการสอนงาน เพื่อให้หลักการสำคัญไปปรับการทำงานของตนเอง และมีการวางแผนที่จะกลับมาสอนงานร่วมกันอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ รวมทั้งการช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป ⁷¹

ส่วนสังกัด อุตหรานันท์ ได้เสนอกระบวนการนิเทศสำหรับการศึกษาในสังคมไทย 5 ขั้นตอน เรียกว่า “PIDRE” ดังนี้

1. การวางแผน (P-Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

⁷⁰วัชรรา เล่าเรียนดี, ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 291-293.

⁷¹เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, **สรรพสาระการชี้แนะ**, เข้าถึงเมื่อ 3 กรกฎาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://HYPERLINK> “<http://www.scibd.com/doc>”

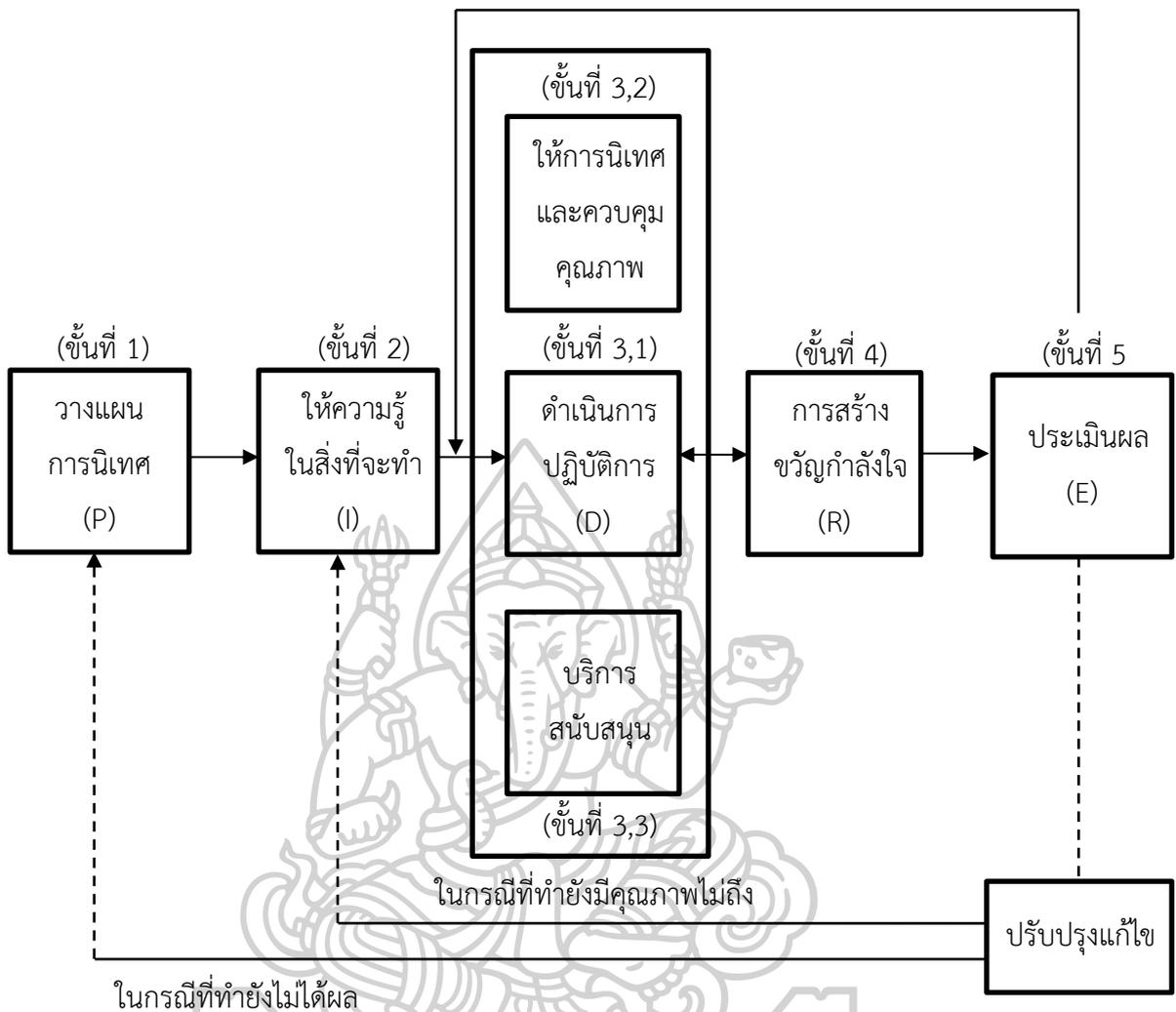
2. ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing-I) เป็นขั้นตอนการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่า ต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะดำเนินการอย่างไรให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นตอนนี้จำเป็นทุกครั้งที่เริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตามและเมื่อมีความจำเป็น สำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปไม่ได้ผลหรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3. การดำเนินการนิเทศ (Doing-D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงาน 3 ลักษณะคือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร)

4. การสร้างขวัญ กำลังใจ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร ซึ่งให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจดำเนินไปพร้อม ๆ กันขณะที่ผู้รับการนิเทศที่กำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นแล้วก็ได้

5. การประเมินผลผลิตกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating-E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินงานผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผล การนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรค อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำใหม่อีกครั้งหนึ่ง สำหรับกรณีที่ผลงานออกมายังไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจ หรือดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานใหม่ทั้งหมด สำหรับกรณีที่กระบวนการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผล ควรที่จะต้องวางแผนร่วมกัน วิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนาใหม่ กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE สรุปเป็นแผนภูมิได้ดังต่อไปนี้⁷²

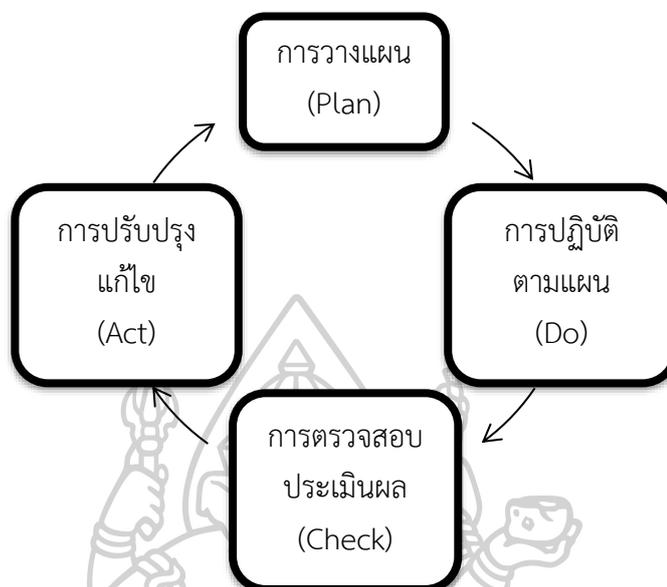
⁷²สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://180.180.123.9/web_th/?page_id=16.



แผนภูมิที่ 2 กระบวนการนิเทศของ สจ๊วต อุทรานันท์
 ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://180.180.123.9/web_th/?page_id=16

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อธิบายถึง กระบวนการนิเทศงานโดยใช้วงจรแนวคิดการบริหารงานของ วิลเลียม เอ็ดวาร์ด เดมมิง William Edwards Deming ซึ่งประยุกต์ใช้เป็นกระบวนการนิเทศงานตามวงจรของเดมมิง (Circle Damming cycle) โดยทั่วไปนิยมเรียกกันว่า PDCA มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (P-Plan) 2) การปฏิบัติงาน

ตามแผน (D-Do) 3) การตรวจสอบและประเมินผล (C-Check) 4) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A-Act) โดยนำเสนอได้ตั้งแผนภูมิต่อไปนี้⁷³



แผนภูมิที่ 3 กระบวนการนิเทศโดยใช้วงจรของเดมมิง (Circle Damming Cycle)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://180.180.123.9/web_th/?page_id=16

จากแผนภูมิกะบวนการ PDCA แต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

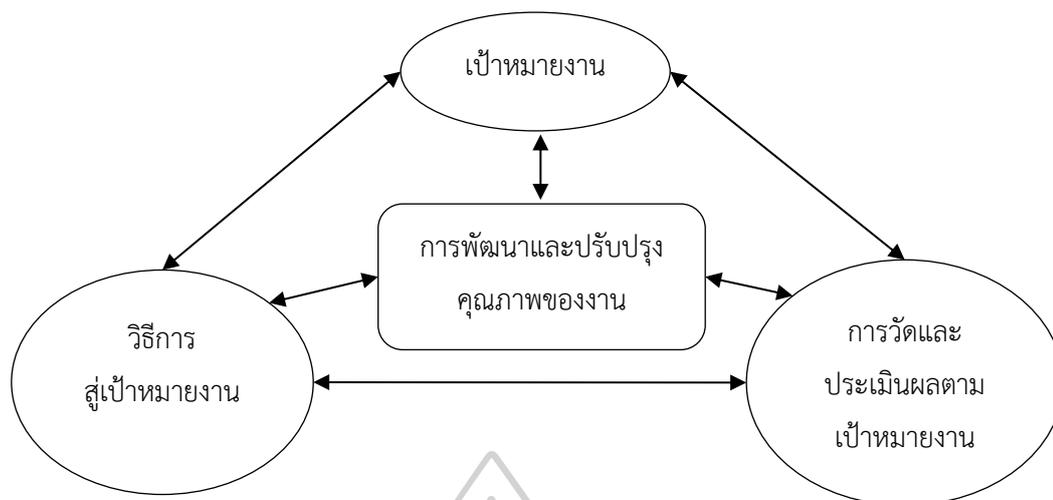
1. การวางแผน (P-Plan) โดยดำเนินการดังนี้
 - 1) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ
 - 2) การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ
 - 3) การจัดทำแผนการนิเทศ
 - 4) การจัดทำโครงการนิเทศ
2. การปฏิบัติงานตามแผน (D-Do) โดยดำเนินการดังนี้
 - 1) การปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผน/โครงการ
 - 2) การกำกับติดตาม
 - 3) การควบคุมคุณภาพ

⁷³ เรื่องเดียวกัน.

- 4) การรายงานความก้าวหน้า
- 5) การประเมินความสำเร็จเป็นระยะ ๆ
3. การตรวจสอบและประเมินผล (C-Check) โดยดำเนินการดังนี้
 - 1) กำหนดกรอบการประเมิน
 - 2) จัดทำ/สร้างเครื่องมือประเมิน
 - 3) เก็บรวบรวมข้อมูล
 - 4) วิเคราะห์ข้อมูล
 - 5) สรุปผลการประเมิน
4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A-Act) โดยดำเนินการดังนี้
 - 1) จัดทำรายงานผลการนิเทศ
 - 2) นำเสนอผลการนิเทศและเผยแพร่
 - 3) พัฒนาต่อเนื่อง

และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า สำหรับการนิเทศงานนั้น ผู้นิเทศงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการนิเทศงานพื้นฐานใน 4 เรื่องที่สำคัญของงาน ได้แก่ ประการแรก คือ รู้และเข้าใจ “เป้าหมายงาน” คือ ภาพความสำเร็จของงาน “ผลสำเร็จของงาน คืออะไร” ควรเป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ ประการที่สอง ต้องรู้และเข้าใจ “วิธีการทำงานสู่เป้าหมาย” การใช้คน การใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ/นวัตกรรม เทคนิควิธีการ กระบวนการ หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ประการที่สาม รู้และเข้าใจ “การวัดและประเมินผล” รู้และสามารถวัดและประเมินผลได้ เพื่อให้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร และประการสุดท้าย ผู้นิเทศต้องสามารถ “พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของงาน” ได้โดยการนำผลจากการประเมินผลไปสู่การวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้นต่อไปตามแนวทางการนิเทศงานพื้นฐาน ดังแผนภูมิตัดไป⁷⁴

⁷⁴ เรื่องเดียวกัน.



แผนภูมิที่ 4 แนวทางการนิเทศงานพื้นฐาน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://180.180.123.9/web_th/?page_id=16

สำหรับ แฮริส (Harris) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดความเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้
1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาธรรมชาติ และความสัมพันธ์ของสภาพการณ์ต่าง ๆ 2) สังเกตปรากฏการณ์ด้วยความรอบคอบ ถี่ถ้วน 3) ทบทวน เพื่อตรวจสอบปรากฏการณ์รอบตัว และ 4) เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นการศึกษาความสำคัญของงาน โดยดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมาย 2) กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ 3) กำหนดทางเลือก และ 4) จัดลำดับความสำคัญของงาน

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นการจักระบบการวางแผนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยดำเนินการดังนี้ 1) จัดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ 2) การนำทฤษฎี หรือแนวคิดสู่การปฏิบัติ 3) เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน 4) จัดระบบการทำงาน และ 5) กำหนดแผนในการทำงาน

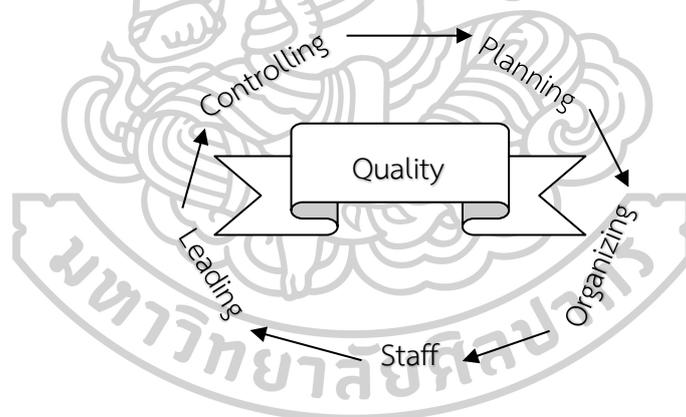
ขั้นตอนที่ 4 จัดสรรทรัพยากร(Allocating Resources) เป็นการศึกษาทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดยดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดทรัพยากรตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ 2) จัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ 3) กำหนดทรัพยากร ที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายเฉพาะ และ 4) มอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 5 การประสานงาน(Coordinating) เป็นกระบวนการประสานการใช้ทรัพยากร ทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่างและประสานแผนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการดังนี้ 1) ประสานการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ 2) สร้างความสามัคคี พร้อมเพียงในการทำงาน 3) ปรับการทำงานส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และ 4) ประสานแผนโดยกำหนดเวลาการทำงานในแต่ละช่วงให้ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 6 การอำนวยการ (Directing) เป็นการทำให้เกิดสภาพที่เหมาะสมในการดำเนินการตามแผนงานให้มากที่สุด โดยดำเนินการดังนี้ 1) แต่งตั้งบุคลากร 2) กำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติในการทำงาน 3) แนะนำและปฏิบัติงาน และ 4) ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน⁷⁵

และเซอร์โต (Certo) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศงาน ไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายและกำหนดวิธีการดำเนินงาน 2) การจัดองค์กร (Organization) เป็นการกำหนดกลุ่ม จัดสรรทรัพยากรและมอบหมายงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) การจัดสายงาน (Staffing) เป็นการระบุดูความเฉพาะของงานเพื่อพัฒนาบุคลากร และคุณภาพงานตามความต้องการ 4) การนำการปฏิบัติ (Leading) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ 5) การควบคุม (Controlling) เป็นการตรวจสอบและแก้ไข พัฒนางานให้ดีขึ้น ดังแผนภูมิต่อไปนี้⁷⁶



แผนภูมิที่ 5 บทบาท หน้าที่ของผู้นิเทศงาน

ที่มา: Samuel C. Certo, **Supervision : Concept and Skill-Building**, 10th ed. (New York: McGraw-Hill, 2019), 10.

⁷⁵Ben M. Harris, **Supervisory Behavior in Education**, 3rd ed. (Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall, 1985), 85-86, อ้างถึงใน วลัยพรรณ บุญมี, “สหสัมพันธ์ค่านิยมคอลลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน” (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 46-47.

⁷⁶Samuel C. Certo, **Supervision : Concept and Skill-Building**, 10th ed. (New York: McGraw-Hill, 2019), 10-13.

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศงาน สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศงาน เป็นรูปแบบ ขั้นตอนของการบริหารงานที่ทุกองค์กรพึงปฏิบัติ โดยมีเทคนิค วิธีของการดำเนินการ แตกต่างกันไปตามความสามารถของผู้ที่ได้รับการนิเทศงานแต่มีเป้าหมายเดียวกันคือ การปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ ตามลักษณะการทำงานแบบมืออาชีพ โดยมุ่งสู่มาตรฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่จะส่งเสริมให้กระบวนการนิเทศงานมีความหมายและบรรลุตามจุดประสงค์ของกระบวนการที่แท้จริง คือ ความพร้อมและทักษะของผู้นิเทศงานที่ต้องเตรียมพร้อมตั้งแต่การประชุม วางแผนเพื่อการพัฒนา งาน การใช้สื่อ นวัตกรรม ในการนิเทศทั้งของผู้นิเทศงานเองและผู้ที่ได้รับการนิเทศ รวมทั้งการติดตาม ทบทวน ตรวจสอบและ พัฒนาต่อยอดสู่ความยั่งยืน

เทคนิคและวิธีการนิเทศงาน

การนิเทศงาน ที่จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้รับประโยชน์สูงสุดจากการนิเทศเพื่อพัฒนา งานนั้น เทคนิค วิธีการที่ใช้ในการนิเทศถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศโดยจะเป็นตัวจักร สำคัญที่นำความรู้จากการนิเทศงานของผู้นิเทศ สู่การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการใช้การนิเทศงานแบบ “Coaching” และ “Mentoring” ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การโค้ช (Coaching)

การโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือหนึ่งของผู้ฝึกสอนงาน ที่จะดึงศักยภาพและประสิทธิภาพ จากผู้ปฏิบัติงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด การโค้ช (Coaching) คือกระบวนการทำงาน ร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ฝึกสอนงานมักจะกระทำการฝึกสอนงาน โดยการตั้งคำถาม และเป็นเพื่อนชวนคิด โดยพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของตนเอง โดยหลักสำคัญของการโค้ช คือ ผู้ฝึกสอนงาน จะถามผู้ปฏิบัติงาน ผู้ฝึกสอนงานรอคำตอบจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ฝึกสอนงาน สร้างงานให้เกิดขึ้น โดยผู้ปฏิบัติงาน และผู้ฝึกสอนงานช่วยผู้ปฏิบัติงานทำงานโดยไม่ใช้การสอนงาน ทักษะการโค้ช (Coaching Skill) ที่สำคัญที่ผู้ฝึกสอนงานใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงาน สามารถ กระทำได้ ได้แก่

ทักษะการตั้งคำถาม การถามทำให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ แยกแยะและค้นหา คำตอบ การถามจึงเป็นการกระตุ้นความคิด เมื่อผู้ปฏิบัติงานถูกถามจะต้องพยายามคิดและหาวิธีแก้ไข ปัญหาด้วยตัวเอง ตัวอย่างคำถามที่ผู้ฝึกสอนงานสามารถนำไปใช้ถามผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นที่แท้จริงเกิดจากอะไร
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้โดยวิธีใดบ้าง

3. สาเหตุใดบ้างที่ทำให้งานประสบปัญหา สาเหตุที่งานนั้นล่าช้า เกิดจากอะไร
4. มีวิธีการใดที่จะช่วยให้การทำงานดีขึ้น หรือคิดว่าจะทำอะไรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงโดยเร็ว
5. ข้อเสนอแนะอะไรในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นบ้าง

ทักษะการฟัง การฟังเป็นทักษะการสื่อสารพื้นฐานที่ผู้ฝึกสอนงานควรให้ความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยลดช่องว่างในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน ระหว่างผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การฟังแบบการโค้ช จะมุ่งเน้นไปยังการฟังให้ถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดและจับประเด็นปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

การสร้างความสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันเป็นการสร้างความไว้วางใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่าตนมีศักยภาพและพร้อมที่จะเปิดใจ ให้ความเห็น สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกของตนได้อย่างมีอิสระและให้ความร่วมมือกับผู้ฝึกสอนงาน อีกทั้งยังช่วยลดความแตกต่างทางความคิดช่องว่างระหว่างวัย ลักษณะการทำงานจนทำงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุตามวัตถุประสงค์

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

การสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการสอนงานโดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนขั้นตอนและแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของผู้ฝึกสอน ถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตามที่ผู้ฝึกสอนงานต้องการในระบบราชการในยุคปัจจุบัน ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) จึงเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นช่องทางที่ดีสำหรับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการเรียนรู้ระบบ วัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานไปตามวิธีการที่ทำต่อเนื่องกันมา และเป็นวิธีการที่ถ่ายทอดผู้ฝึกสอน (Mentor) และผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติในรูปแบบเดิม ๆ ทักษะระบบการฝึกสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring Skill) ที่สำคัญที่ผู้ฝึกสอนงานนิยมปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามคำสั่ง สามารถกระทำได้ ได้แก่

1. ผู้ฝึกสอนงาน กำหนดขั้นตอน วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน
2. ผู้ฝึกสอนงานบอกปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน
3. ผู้ฝึกสอนงานกำหนดระยะเวลาและข้อเสนอแนะ รวมทั้งแก้ไขสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพึงกระทำ

ในระบบราชการไทยหากผู้ฝึกสอนงานหรือผู้บังคับบัญชา ยึดหลักการสอนงานโดยวิธีการโค้ช (Coaching) และการฝึกสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) อย่างถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งความรู้ ประสบการณ์ ที่ปรึกษา ได้พัฒนาตนเองรวมทั้งมีทักษะการทำงานที่ดีขึ้น และผลสุดท้ายก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักองค์กร เนื่องจากได้รับ

ความช่วยเหลือ การสอนงาน การสนับสนุน ทั้งการมีความรู้สึกไว้วางใจและเป็นมิตรกับผู้ฝึกสอน หรือผู้บังคับบัญชา ตลอดจนหากมีข้อผิดพลาดถือว่าเป็นข้อผิดพลาดร่วมกัน ช่วยแก้ปัญหา จะทำให้เกิดการพัฒนาในระบบราชการไทยอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนต่อไป⁷⁷

ซึ่งนอกจากนี้ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงเทคนิคการนิเทศงาน ดังต่อไปนี้

อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล กล่าวว่า การนิเทศสอนงานจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องมีแนวปฏิบัติ สำหรับผู้นิเทศสอนงาน ดังนี้

1. กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการสอนงาน
2. สภาพอารมณ์ปกติ พร้อมทั้งจะสอนงาน
3. สุขภาพร่างกายดี
4. วิธีการสอนงานมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และผู้รับการนิเทศ
5. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ
 - 5.1 เนื้อหา ขอบเขตของงานที่นิเทศ
 - 5.2 ผังโครงสร้าง วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ
 - 5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการนิเทศ
6. เตรียมความพร้อม สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศสอนงาน
7. เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของครูที่เป็นผู้ใหญ่⁷⁸

โฆวสกี (Zuchowski) กล่าวว่า การนิเทศงานของผู้นิเทศงานหรือหัวหน้างานที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ในการทำงานต่อผู้รับการนิเทศ ได้แก่

1. ประสบการณ์ที่หลากหลายของผู้นิเทศ : รางวัลและความรับผิดชอบ
2. กระบวนการนิเทศที่ชัดเจน : ทฤษฎี ค่านิยมและความพร้อมในการทำงาน
3. เข้าใจบทบาทของผู้นิเทศ
4. การให้เกียรติซึ่งกันและกัน⁷⁹

⁷⁷สุรยุทธ กอบกิจพานิชผล, การโค้ช (coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในภาครัฐ, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://wiki.ocsc.go.th/>.

⁷⁸อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล, เทคนิคการนิเทศ : สอนงาน, เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching/>.

⁷⁹Ines Zuchowski, “Planting the seed for someone else’s discussion : Experiences of task supervisors supporting social work placement”, *Journal of Practice Teaching & Learning* 13, 3 (2014): 5-23.

อัญจาร์ (Anjar) กล่าวว่า ผู้ที่จะให้คำแนะนำ ปรึกษาเพื่อการกำกับ ดูแล การดำเนินงานต่าง ๆ หรืออาจเรียกได้ว่าผู้นิเทศงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีความสามารถด้านการให้คำปรึกษาและเป็นมืออาชีพในเรื่องนั้น ๆ รวมทั้งควรมีความซื่อสัตย์ และสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับคำแนะนำ ปรึกษามีการปรับปรุง ประเมินผลงานจากการให้คำปรึกษา⁸⁰

เซอร์จิโอวานนี และ สตาร์เร็ต (Sergiovanni and Starratt) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นิเทศงานที่ดีนั้นจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีสมรรถภาพทางการนิเทศหรือภาวะผู้นำทางการนิเทศ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์การ
2. การสร้างทีมงาน
3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
4. การตัดสินใจ
5. การวางแผนและการจัดการประชุม
6. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรการ
7. การมอบหมายงานบุคลากรผู้บริหาร
8. การนำในการเปลี่ยนแปลง⁸¹

อาลี (Ali) ได้เสนอแนวคิดจากการทบทวนแนวทางการสอนงานและการให้คำปรึกษาของครูว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอนงานและให้คำปรึกษาที่ไม่ได้ทำหน้าที่โดยตรงควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยร่วมเป็นชุมชนทางวิชาชีพในการพัฒนางานให้ครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน และผู้ทำหน้าที่ชี้แนะสอนงานควรทำให้ครูตระหนักรู้ถึงการพัฒนาวิชาชีพ โดยต้องสอนงานให้ผู้ที่ได้รับการสอนเกิดความเข้าใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งกล่าวได้ว่าการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษาเป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จ มากที่สุด ที่ทำให้ผู้ได้รับการสอนงานเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเองและเกิดการประยุกต์ใช้ทักษะนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ⁸²

⁸⁰Tri Anjar, “Task and Management supervision of guidance and counseling”, *Journal of Guidance and Counseling* 4, 1 (2014): 22-34.

⁸¹ Thomas J. Sergiovanni and Robert Starratte, *Supervision : A Redefinition*, 5th ed. (Singapore: McGraw – Hill, Inc., 2014), 3 -4.

⁸² Zubaidah Bibi Mobarak Ali, “A Review of Teacher Coaching and Mentoring Approach”, *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences* 8 (August 2018): 504-524.

ไอบาร่า ได้เสนอเทคนิคการสอนงาน (Coaching) ที่มีประสิทธิผลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สร้างค่านิยมร่วม (Share value) ขั้นตอนความตกลงร่วมกันมีดังนี้ 1) สอบถามและกระตุ้นให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง 2) นำเสนอข้อเรียกร้อง 3) ตรวจสอบความเข้าใจ 4) ตรวจสอบข้อตกลง 5) หากสงสัยในข้อตกลงให้ย้อนกลับไปขั้นตอนที่ 1 ใหม่และเริ่มต้นกระบวนการทั้งหมด

2. สร้างแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ประกอบด้วย เป้าหมาย การวัดความสำเร็จ ตารางเวลาและตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าผู้สอนงานและผู้ได้รับการสอนงานจะทำงานร่วมกันอย่างไร และต้องมั่นใจว่าทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกัน และก่อนที่จะเริ่มสอนงานอย่างเต็มตัวต้องสร้างความมั่นใจให้ได้ว่าผู้รับการสอนงานเห็นประโยชน์ชัดเจนของเป้าหมายการสอนงานที่มีร่วมกัน⁸³

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการนิเทศงานสามารถสรุปได้ว่า เทคนิคและวิธีการนิเทศงานเป็นวิธีการที่ช่วยส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสำเร็จบนความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้นิเทศงานต้องสร้างแรงบันดาลใจที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการนิเทศงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน มีทักษะที่ดีในการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น รวมทั้งสร้างการรับรู้ให้ผู้รับการนิเทศตระหนักถึงเป้าหมาย กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรเพื่อการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลต่อความก้าวหน้าของตนเองและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบในลักษณะชุมชนวิชาชีพร่วมพัฒนา

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน ที่สามารถนำมาใช้ในการนิเทศงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อพื้นฐานการสร้างความสำเร็จในการนิเทศงาน ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในการนิเทศจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการนิเทศอย่างเหมาะสม เพื่อให้การนิเทศประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้นิเทศต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประเภทผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำตามแนวทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้เสนอข้อสมมติเกี่ยวกับมนุษย์ใน 2 ลักษณะคือ ทฤษฎี X กล่าวคือ มนุษย์ทั่วไปมีนิสัยประจำตัว คือ ไม่อยากทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

⁸³ Herminer Ibarra, **Coaching & Mentoring** (Boston: Harvard Business School Press, 2019), 36, อ้างถึงใน กมลวรรณ งามเดชะ, **การสอนงาน ปรัชญาและดูแล** (กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2561), 18.

ต้องมีการบังคับควบคุม ชี้แนะและขู่เชิญด้วยการลงโทษรวมทั้งไม่ชอบที่จะถูกชี้แนะ ประารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย มีความต้องการปลอดภัยมากที่สุดและทฤษฎี Y กล่าวคือ การใช้ความพยายามทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติ การควบคุมภายนอกและการทำให้หวาดกลัวด้วยการลงโทษ ไม่ใช่การทำให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร การมีข้อผูกมัดกับจุดประสงค์ในการทำงานเป็นวิธีการให้รางวัลหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ภายใต้ภาวะการณ์ที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความจริงใจ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาภายในองค์กรจะเป็นไปอย่างกว้างขวางไม่ใช่ภายในขอบเขตจำกัด จากทฤษฎีภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ในการนิเทศงาน ความสำเร็จของการนิเทศงาน ถ้ามีการใช้เทคนิคจากทฤษฎีภาวะผู้นำจะช่วยให้รู้และเข้าใจในบุคลิกภาพ และตัวตนของเพื่อนร่วมงาน และเลือกที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้⁸⁴

ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจ ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้นิเทศงานต้องเสริมเพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศงาน มีความภูมิใจในตนเองและแสดงความสามารถออกมาได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งสก๊อตและเจฟเฟ (Scott and Jaffe) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่ามีองค์ประกอบของวิธีการทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้อง เป็นธรรม (Validation) liansauma (Information) uastwidbuu (Participation)

1.1 การให้ความถูกต้องเป็นธรรม คือให้ความเสมอภาคทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

1.3 การให้มีส่วนร่วม คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงาน ด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

⁸⁴ Douglas McGregor, **The Human Side of Enterprise** (New York: Harper and Rows Publisher, 1954), อ้างถึงในวิชา เล่าเรียนดี, **การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ** (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 58.

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่ เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้นและต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัย สั่งการ อิสระในการทำงานควบคุมและ ตัดสินใจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล อย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการ คือ การติดต่อสื่อสารใช้สารสนเทศเพื่อสร้าง ความเข้าใจร่วมกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

3. สร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่ง ในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญต่อการสร้างภาวะ ผู้นำ คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นทีมหรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร ในองค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และ กระตุ้นแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่ดี ไม่ได้หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง ความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระ ในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาสและ ความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจ คือ การสร้างทีมงาน ซึ่งเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประชาสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและ ทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจและรางวัลหรือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรม⁸⁵

⁸⁵C. D. Scott and D. T. Jaffe, **Empowerment : Building a Committed Workforce** (California: Kogan Page, 1991), 39-85, อ้างถึงใน วิรัตน์ตา เสือจอย, “การเสริมพลังอำนาจของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี” (ปริญญาวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564), 35-36.

ทฤษฎีการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีความจำเป็นและสำคัญต่อการนิเทศงานเป็นอย่างมาก ถือเป็นกระบวนการที่สร้างการรับรู้เพื่อความเข้าใจตรงกันทั้งผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศ ซึ่งอริสโตเติล (Aristotle) ได้วิเคราะห์กระบวนการพูดเพื่อชักจูงใจว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้พูด คำพูด และผู้ฟัง ส่วนเบอร์โร (Berlo) ได้พัฒนาทฤษฎีการสื่อสารโดยมีประเด็นที่พิจารณาว่าผู้ส่งสารส่งอย่างไร และโทรศัพท์แปลความหมายและมีการโต้ตอบกับสารนั้นได้อย่างไร เรียกว่าทฤษฎี SMCR ประกอบด้วย ผู้ส่งข้อมูล ช่องทางในการส่ง ผู้รับอันเป็นองค์ประกอบในการสื่อสาร จากทฤษฎีการสื่อสารสรุปได้ว่าการนิเทศงานซึ่งมีการติดต่อสื่อสารมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากเพราะ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's Hierarchy Theory of Motivation)

ในการนิเทศงานเพื่อพัฒนาคนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องมีความเข้าใจในความต้องการพื้นฐานของมนุษย์จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความต้องการเป็นหลัก ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานอันดับแรกที่มีมากที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำและที่อยู่อาศัย เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และเมื่อมีความเพียงพอต่อความต้องการนั้นแล้ว จึงมีความต้องการในระดับขั้นสูงขึ้นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นทฤษฎีความต้องการลำดับที่สอง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายตอบสนองความพอใจแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเริ่มมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของคน ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการความปลอดภัยของร่างกายและทรัพย์สิน เช่น องค์กรตอบสนองความต้องการเหล่านี้ด้วยการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนให้เพียงพอสำหรับใช้จ่ายเป็นค่าอาหารและที่อยู่อาศัยของพนักงาน

3. ความต้องการทางสังคม (The Belongingness Needs) เนื่องจากคุณเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคม จึงมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การยอมรับของบุคคลอื่นและต้องการความเป็นเจ้าของรวมทั้งการมีเพื่อนและความรัก

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The Esteem Needs) ความต้องการชนิดนี้เรียกว่า ความต้องการที่จะรับการสรรเสริญ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศในการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เรียกว่าเป็นความหวังสูงสุดของชีวิต คือ ความต้องการที่จะพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนและดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของคนให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น นักการเมือง นักธุรกิจ นักวิชาการ นักกีฬา ได้พัฒนาความสามารถของตนเองเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงสูงสุดในสาขานั้น ๆ สุดท้ายมาสโลว์ได้กล่าวว่า “คนสามารถจะเป็นอะไรก็ได้ ถ้าเขาต้องการเป็นให้ได้” ดังนั้น ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความปรารถนาจะเป็นสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถเป็นได้⁸⁶

โครงสร้างและระบบบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นและให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงาน ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ.2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ.2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

⁸⁶A. H. Maslow, **Motivation and Personality** (New York: Harper and Row, 1970), 115-118, อ้างถึงใน คະนิง นันทะนะ, **ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's Hierarchy Theory of Motivation)**, เข้าถึงเมื่อ 18 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.thaischool.in.th/_files_school/62102138/data/62102138_1_20111209-131002.pdf.

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพ การจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และ ข้อ 4 ประกอบกับคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้⁸⁷

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

⁸⁷สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือกรรมการดำเนินงานคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (ก.ต.ป.น.) (กรุงเทพฯ: สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561), 5-9.

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบกับคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2560 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 6 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และ 9) หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อ 7 ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ 3) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ 4) จัดระบบบริหารงานการควบคุมภายในและพัฒนาองค์กร 5) ประชาสัมพันธ์

เผยแพร่กิจการ ผลงานและบริการข้อมูลข่าวสาร 6) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา 7) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ 8) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายใน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีชิ้นงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และ 10) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ 3) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน 4) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล 2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา 3) ดำเนินงานสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา 4) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยี สารสนเทศ และ 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงาน บริหารการเงิน 2) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี 3) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ 4) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์ 5) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหาร การเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์ และ 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับ บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ 6) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ 7) ปฏิบัติงานบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตร

ประจำตัวและการขออนุญาตต่าง ๆ 8) ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ และ 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) ดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง 2) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน 3) ดำเนินงาน พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ 4) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ 6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียน 3) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินเกี่ยวกับการวัดและ การประเมินผลการศึกษา 4) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา 6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา 7) ปฏิบัติงาน เลขาธิการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และ 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ มอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา 2) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น 4) ประสานและส่งเสริมองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา 5) ส่งเสริม การจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ 6) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชา ทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น 7) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 8) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหา การใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้ง

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 9) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์ 10) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม 11) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทาง การศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น 12) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และ 13) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน 2) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด 3) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง 4) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ให้เพิ่ม 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มกฎหมายและคดี โดยกำหนดให้เป็นกลุ่มที่ 10 ที่อยู่ในส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

10. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย 2) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน 3) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ 6) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ 7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญาและคดีอื่น ๆ ของรัฐ 8) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ 9) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ และ 10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดการศึกษา ในปี พ.ศ.2551 ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นฐานในการจัดการศึกษา และใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้มาตรฐานในการประเมินตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้

เป็นเครื่องมือในการติดตาม และพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปี พ.ศ.2557 และ พ.ศ.2560 ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ในการปฏิรูปของกระทรวงศึกษาธิการ และบทบาทภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประเมินตนเอง ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีมาตรฐานเป็นตัวกำกับดังรายละเอียดพอสังเขปต่อไปนี้⁸⁸

มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมุ่งหลักการสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรมด้วยการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสู่เป้าหมาย มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย
2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารและการจัดการศึกษา
4. การสร้างหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี รูปแบบในการบริหารและการจัดการศึกษา
5. การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

1. การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้น ค้นหาความรู้ ความคิดเชิงระบบ สามารถเรียนรู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
2. การส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)
3. การส่งเสริม สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ตามบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา
4. การนำองค์ความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร โดยใช้กระบวนการวิจัย

⁸⁸สำนักติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2560), 5-75.

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

1. การกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
2. การส่งเสริม ประสานเชื่อมโยงการทำงานขององค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด
3. การส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
4. การสร้าง พัฒนา และประสานเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา มี 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานด้านวิชาการ ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

1. พัฒนารอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเป้าหมาย จุดเน้น สาระท้องถิ่น และสอดคล้องแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579
2. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นและความต้องการของสถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการผลิต จัดทำ และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
5. ส่งเสริม สนับสนุนการวัดผล ประเมินผล และนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
6. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา
7. จัดทำวิจัยส่งเสริมการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนางานวิชาการ
8. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
9. ประสาน ส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การบริหารงานด้านงบประมาณ ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

1. การวางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหาและความต้องการ

2. การจัดระบบการบริหารการเงิน บัญชี และพัสดุ

3. การควบคุมการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ

4. การตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหาและความต้องการ

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

3. การพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับปัญหาความต้องการจำเป็นและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การจัดทำสำมะโนนักเรียนและการรับนักเรียน

3. การดูแลอาคารสถานที่ ระบบสาธารณูปโภคและสภาพแวดล้อม

4. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

5. การจัดวางระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

6. การจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

การจัดระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาภารกิจหลัก 4 ด้าน และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา

สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา หมายถึง ผลของการบริหารและการจัดการศึกษาตามบริบทและภารกิจ ที่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกิดขึ้นกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้
ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน
กำกับ ดูแล และติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัด และมีผลการประเมิน
คุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพตามหลักสูตร
ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

1. ผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เป็นไปตามมาตรฐานคุณลักษณะที่
พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

2. ผลการทดสอบความสามารถของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT)

3. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education
Test : O-NET)

4. ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551

5. ผลการประเมินความสามารถในการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน ตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

6. ผลการประเมินประเมินสมรรถนะสำคัญในการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

7. ผลการประเมินสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน
ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

1. จำนวนประชากรวัยเรียนที่มีอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับได้เข้าเรียนชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 1

2. อัตราการออกกลางคันลดลง

3. อัตราการการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของผู้เรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษา
ปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6

4. ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความต้องการพิเศษได้รับการดูแลช่วยเหลือ
และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพ

4.1 เด็กพิการเรียนรวม

4.2 เด็กด้อยโอกาส

4.3 เด็กที่มีความสามารถพิเศษ

5. ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

6. ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จบหลักสูตร ได้ศึกษาต่อในสายอาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประเด็นการพิจารณา ได้แก่

ผลการประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกระบวนการบริหารงานของกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการให้บริการครอบคลุมทุกภารกิจของกลุ่ม/หน่วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กริษา โพรามาต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนการนิเทศงาน การกำกับและติดตาม การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร เทคนิคการนิเทศงาน และการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย 2) แนวปฏิบัติการนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ทั้ง 8 องค์ประกอบ มี 93 ตัวแปร อาทิ ข้อมูลสารสนเทศผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการข้อมูล ถูกต้อง ทันสมัย มีการวางแผนการนิเทศงานตรงตามความรู้ ความสามารถของผู้รับการนิเทศงาน มีการกำกับติดตามผลของข้อมูล เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการนิเทศงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการนิเทศงาน เพื่อความผูกพันต่อองค์กรในการวางแผนและการตัดสินใจ มีเทคนิคการนิเทศงาน และมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และ 3) ผลการยืนยันแนวปฏิบัติการนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า แนวปฏิบัติการนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมีความถูกต้อง ครอบคลุม เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์⁸⁹

⁸⁹กริษา โพรามาต, “การนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), บทคัดย่อ.

ปารณีย์ ขาวเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูจะมีครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือนักศึกษาโดยใช้กระบวนการนิเทศติดตาม ซึ่งปัญหาในการนิเทศที่พบ คือ ระบบการนิเทศที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ครูพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ออกแบบวิธีการนิเทศด้วยตนเองส่วนแนวโน้มในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูจะเป็นไปแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ 2) รูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น ประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ แนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูและแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า คุณภาพของร่างรูปแบบมีค่าความสอดคล้องรายข้อมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องมีค่าระหว่าง 0.85-1.00 3) การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า (1) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงหลังการใช้รูปแบบสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 สมรรถนะด้านทักษะในการนิเทศโดยวิธีการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงที่ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่นักศึกษาประเมินครูพี่เลี้ยงในภาพรวมอยู่ระดับมาก (2) ครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมีความพึงพอใจในการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงในระดับมากที่สุด⁹⁰

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และอัจฉรา นิยมภา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แนวคิด หลักการ สมรรถนะของผู้บริหาร เป้าหมายการพัฒนา ส่วนที่ 2 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูล

⁹⁰ปารณีย์ ขาวเจริญ, “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559), 103-129.

สารสนเทศ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล และขั้นตอนที่ 5 การพัฒนางานนิเทศ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ และผลจากการประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด⁹¹

กมล คำไกล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจและนวัตกรรมการศึกษา ที่มีต่อความสำเร็จการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมและนวัตกรรมการศึกษาเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรจูงใจไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ⁹²

ปิยะมาศ วงศ์แสง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การร่วมมือรวมพลัง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมคุณภาพกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีความสัมพันธ์ “สูง” ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีวัฒนธรรมคุณภาพ 3 ด้านร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ (1) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (2) ด้านการเสริมสร้าง

⁹¹วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และ อัจฉรา นิยามภา, “รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง”, **สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)** 22, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2559): 38-50.

⁹²กมล คำไกล, “อิทธิพลของภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจและนวัตกรรมการศึกษา ที่มีต่อความสำเร็จการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภูเก็ต”, **วารสารสมาคมนักวิจัย** 22, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2560): 21-36.

พลังอำนาจ (3) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.828 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรือค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 68.5 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.01⁹³

ศุภลักษณ์ ลิฬหคุณากร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ตามลำดับ และผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ และด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง⁹⁴

ภัทธิตยา ชื่นวิเศษ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ ผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้อ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

⁹³ปิยะมาศ วงศ์แสง, “วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25”, **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด** 11, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 130-138.

⁹⁴ศุภลักษณ์ ลิฬหคุณากร, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2560), บทคัดย่อ.

พบว่า ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก และด้านการปฏิบัติการนิเทศ ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาอยู่ในระดับสูง ($r=0.575$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁹⁵

นวลลออ พลรักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า จากการศึกษาแนวทางการเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านความไว้วางใจต่อกัน และด้านโครงสร้างองค์กร โดยได้แนวทางสำหรับสถานศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 13 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) เสริมพลังอำนาจครู 3) การสร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย 4) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) จัดระบบครูพี่เลี้ยงเพื่อชี้แนะแนวทางวิชาชีพ 7) ปรับเปลี่ยนบทบาทครู 8) ให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ 9) พัฒนาครูในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 10) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 11) สร้างวัฒนธรรมการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ 12) ปรับลดเวลาสอนเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 13) พัฒนาด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ แนวทางสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก (เพิ่มเติม) คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลครูและหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ (เพิ่มเติม) คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินครูและหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ⁹⁶

สุขวสา ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า ระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้าของระบบ ประกอบด้วย ด้านแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศ และปัจจัย

⁹⁵ภัททิยา ชื่นวิเศษ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา” (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2561), บทคัดย่อ.

⁹⁶นวลลออ พลรักษา, “โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 14, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 55-66.

ด้านการอำนวยความสะดวกให้กับผู้นิเทศ 2) กระบวนการของระบบ ได้แก่ การประชุมวางแผน การนิเทศร่วมกัน เตรียมการ ปฏิบัติการนิเทศ ประชุมเพื่อประเมินผลการนิเทศ 3) ผลลัพธ์ของระบบ คือ ระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ 4) ข้อมูลย้อนกลับของระบบ ได้แก่ การตรวจสอบ และแก้ไขระบบ จากผลการใช้ระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์⁹⁷

ดรรรัตน์ สำเภาสงฆ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการตรวจราชการและการนิเทศงาน สำหรับการป้องกันควบคุมโรคระดับเขต เขตตรวจสุขภาพที่ 12 พบว่า การประยุกต์ใช้การประเมินแบบสร้างเสริมพลังอำนาจในการตรวจราชการและนิเทศงาน สำหรับการป้องกันควบคุมโรคระดับเขต เขตตรวจสุขภาพที่ 12 ผู้นิเทศสามารถนำการประเมินแบบสร้างเสริมพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ โดยการเสริมพลัง พัฒนาศักยภาพผู้รับการนิเทศให้สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ หาทางเลือกในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคได้ใน 4 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวมข้อมูล ผู้นิเทศควรเข้าร่วมรับรู้ปัญหา ช่วยพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล 5 มิติ สนับสนุนข้อมูลให้ผู้รับการนิเทศ สามารถตัดสินใจเลือกปัญหาโรคที่นำมาใช้ในการวางแผน 2) การกำหนดภารกิจ เป้าหมาย ผู้นิเทศควรเข้าร่วมกำหนดเป้าหมาย ช่วยพัฒนาทักษะให้ความกระจ่างในการกำหนดเป้าหมายและรับผิดชอบเป้าหมายร่วมกัน 3) การพัฒนากลยุทธ์ผู้นิเทศควรพัฒนาทักษะในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและการประเมินผล เป็นที่เล็งในการดำเนินงาน ชื่นชมสร้างกำลังใจให้ผู้รับการนิเทศเกิดความมั่นใจในการดำเนินงาน และ 4) การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้นิเทศควรร่วมเป็นที่เล็งในการปรับปรุงการดำเนินงาน นำเสนอผลการประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติได้จริง⁹⁸

ตรียาภรณ์ จันทวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตร มีระดับคุณลักษณะอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

⁹⁷สุชวสา ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม, “การศึกษาองค์ประกอบระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์”, วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2561 เข้าถึงได้จาก <https://mis.nrru.ac.th/gradjournal/uploadify/uploads/Test/704%2002-04-18%2012-45-05.pdf>.

⁹⁸ดรรรัตน์ สำเภาสงฆ์, “การประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการตรวจราชการและการนิเทศงาน สำหรับการป้องกันควบคุมโรคระดับเขต เขตตรวจสุขภาพที่ 12” (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561), บทคัดย่อ.

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถด้านการบริหาร คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 2) ระดับการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจ การวางแผน การนิเทศการดำเนินงาน การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการนิเทศภายใน คือ คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถด้านการบริหาร คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำและคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตได้ร้อยละ 81.40⁹⁹

พินิจ มีทองคำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การเสริมสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐาน 2) การเสริมสร้างบรรยากาศที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาการร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมใจ 4) การเสริมสร้างภาวะผู้นำสู่การรวมพลัง (การเสริมพลังอำนาจ) และ 5) การทำงานเป็นทีมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร¹⁰⁰

ชวฤทธิ์ ศิริชาติ และ ศักดิ์ชัย เพ็ชรตรา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศงานสาธารณสุข ระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการได้รับการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง

⁹⁹ตรียาภรณ์ จันทวงศ์, “ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยภูเก็ต** 14, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2561): 119-142.

¹⁰⁰พินิจ มีทองคำ, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา** 12, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2561), 149-160.

ส่วนการได้รับการนิเทศรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นิเทศ ด้านพฤติกรรมการณ์เทศและด้านรูปแบบการนิเทศ ส่วนภาพรวมความสำเร็จของการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง และความสำเร็จแยกรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของการนิเทศงานด้านความรู้ ความคิด อยู่ในระดับปานกลาง ด้านอารมณ์ความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลางและด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนิเทศงาน พบว่า ด้านผู้นิเทศงาน (คุณสมบัติของผู้นิเทศ พฤติกรรมของผู้นิเทศและทักษะของผู้นิเทศ) ด้านพฤติกรรมการณ์เทศงาน (กระบวนการนิเทศ กิจกรรมการณ์เทศ เทคนิคการณ์เทศ) และด้านรูปแบบการนิเทศ (ระบบการณ์เทศ) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความสำเร็จของการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.63, 0.66 และ 0.32 ตามลำดับ¹⁰¹

สจิวรรณ ทรรพสุ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จากโรงเรียนต้นแบบกรณีศึกษาพบว่า สถานศึกษาได้จัดทำคู่มือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระเบียบแนวปฏิบัติที่ชัดเจน พร้อมกับวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการนิเทศที่ผ่านมา ภาวะผู้นำครู และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่วนรูปแบบการนิเทศจะขึ้นอยู่กับปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศโดยเน้นให้นักศึกษามีจิตวิญญาณความเป็นครู 2) ภาวะผู้นำครูและความต้องการในการนิเทศในศตวรรษที่ 21 พบว่า นักศึกษามีภาวะผู้นำครูและความต้องการในการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูประกอบด้วย กำหนดนโยบาย การนิเทศฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนานักศึกษามีภาวะผู้นำครู และจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นำการจัดการความรู้มาเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดและสร้างสรรค์การนิเทศในศตวรรษที่ 21 พัฒนาเครือข่ายการนิเทศใช้ระบบสารสนเทศและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศ พัฒนาภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู¹⁰²

¹⁰¹ชวฤทธิ์ ศิริชาติ และ ศักดิ์ชัย เพ็ชรตรา, “ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศงานสาธารณสุข ระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ”, **วารสารวิชาการ ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์** (กรกฎาคม 2562): 1-11.

¹⁰²สจิวรรณ ทรรพสุ, “แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, **วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** 2, 1(2562): 200-213.

สมศักดิ์ จีเพ็ชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง) ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงด้านกระบวนการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีผลการปฏิบัติตามขั้นตอน คือ การเตรียมการมีการปฏิบัติระดับมาก การประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลมีการปฏิบัติมากที่สุด การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่มีการปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติทำให้คำชี้แนะและสร้างขวัญกำลังใจมากที่สุด การติดตามผลมีการปฏิบัติมากที่สุด ผู้นิเทศมีทักษะการนิเทศมาก ผู้นิเทศมีเทคนิคการให้คำชี้แนะในระดับมากที่สุด ผู้นิเทศมีบทบาทในการให้การนิเทศมากที่สุด จากการสังเกตติดตามผลจากการนิเทศ ด้านปัจจัย ผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะการสอนและบุคลิกภาพ มีแผนการจัดการเรียนรู้ มีสื่อการสอน ด้านกระบวนการเรียนการสอนมีการดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาทักษะและความรู้การอ่าน เขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ ด้านการประเมินผลผู้เรียนมีการประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ด้านผลที่เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศทุกคนได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมและมีรายงานการวิจัยในชั้นเรียน นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณและการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้นในระดับมาก ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง นำความรู้และปัญหามาร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาได้ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย 2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการนิเทศต่อการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมากที่สุด¹⁰³

बारमेษฐ์ พรณขาม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา (2) บรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษา (3) โครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานของครู (4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และ (5) การเสริมแรงและจูงใจ (การเสริมพลังอำนาจ) และ 2) แนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ (1) แนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเป็นเลิศทางด้านวิชาการสู่มาตรฐานสากล (2) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวัฒนธรรมความภาคภูมิใจและ

¹⁰³สมศักดิ์ จีเพ็ชร, “การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง)”, วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต 15, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562): 165-166.

ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา (3) แนวทางการพัฒนาโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานของครู ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการกระตุ้น ตรวจสอบ และผลักดัน การพัฒนาอย่างมืออาชีพ (4) แนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเข้าถึง แหล่งข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานภายนอก และ (5) แนวทางการพัฒนาการเสริมแรงและการจูงใจ ครูโดยการสนับสนุนงบประมาณ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนของครู¹⁰⁴

วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing : P) 2) ชั้นวางแผนและ ออกแบบการนิเทศ (Planning : P) 3) ชั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing : L) 4) ชั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring : C) และ 5) ชั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review : A)¹⁰⁵

สุวดี อุปปินใจ และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงาน สำหรับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานสำหรับ การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย คือ GSMTTP Model ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานองค์ประกอบในด้าน (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต และ (4) ข้อมูลย้อนกลับ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ 5) เงื่อนไข ความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ การประเมินรูปแบบในการทดลอง โดยการประเมินสภาพ การดำเนินการตามรูปแบบ พบว่า หลังการใช้รูปแบบ ครูผู้ช่วยประสบผลสำเร็จทำให้ครูผู้ช่วย มีมาตรฐานการปฏิบัติตนและมาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลการประเมินสูงขึ้น ครูผู้ช่วยและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการประเมินโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

¹⁰⁴บารเมษฐ์ พรรณขาม, “แนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี”, **วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 94-104.

¹⁰⁵วชิรา เครือคำอ้ายและขวลิต ขอดศิริ, “การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการ ชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่”, **วารสารสมาคมนักวิจัย** 24, 1 (มกราคม- เมษายน 2562): 121-134.

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ และมาตรฐานด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก¹⁰⁶

โอภาส สุขหวาน และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างรูปแบบการสอนงาน นักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาอุตสาหกรรมของครูฝึกในสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสอนงานนักศึกษาระบบทวิภาคีประเภทวิชาอุตสาหกรรม สำหรับครูฝึกในสถานประกอบการ (GEAR+3 Coaching Model) ประกอบด้วยขั้นตอนการสอนงาน 4 ขั้นตอน (GEAR) คือ ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมทีมงานเพื่อการวางแผนสอนงาน (Group Planning) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ สอนงานและให้คำปรึกษา (Educating and Coaching) ขั้นที่ 3 ขั้นประเมินผลเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า (Assessment and Evaluation) และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิดและสร้างมาตรฐาน การฝึกปฏิบัติงาน (Reaction and Standard Setting) และมีเงื่อนไขในการสนับสนุนการสอนงาน 3 ส่วน (+3) ประกอบด้วย (1) มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2) สมรรถนะของครูฝึก ในสถานประกอบการ และ (3) กลไกสนับสนุนการสอนงาน และ 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบ การสอนงานฯ ประกอบด้วย (1) คุณภาพรูปแบบการสอนงานฯ อยู่ในระดับมาก และ (2) สมรรถนะ ด้านการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการต่อการใช้รูปแบบการสอนงานฯ อยู่ในระดับมาก¹⁰⁷

อิสริยาภรณ์ โชคแสน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ สอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ (1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ (2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก (3) การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ (4) การปฏิบัติการนิเทศภายในด้วยเทคนิคที่เหมาะสม และ (5) การประเมินผลและรายงานผล 2) สภาพปัจจุบันของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ

¹⁰⁶ สุวดี อุปปินใจ และคณะ, “รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานสำหรับการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย”, *วารสารบัวบานจิตศึกษา* 19, 4 (2020): 1-13.

¹⁰⁷ โอภาส สุขหวาน และคณะ, “การสร้างรูปแบบการสอนงานนักศึกษาระบบ ทวิภาคี ประเภทวิชาอุตสาหกรรมของครูฝึกในสถานประกอบการ”, *วารสารวิชาการอุตสาหกรรม ศึกษา* 13, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 24-36.

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามทัศนคติของครูและผู้บริหารอยู่ในระดับดีมาก¹⁰⁸

นิกุล ทองหน้าศาล และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร พบว่า องค์ประกอบที่ต้องการพัฒนามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 การลงมือปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล การนิเทศ และ องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาให้ต่อเนื่อง ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า อยู่ในระดับมาก คู่มือและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของรูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร พบว่า คู่มือประกอบด้วย 9 ตอน ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) วิสัยทัศน์รูปแบบ 3) หลักการรูปแบบ 4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 5) เนื้อหาของรูปแบบ 6) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 7) การประเมินผลของรูปแบบ 8) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 9) แนวทางในการนำไปใช้ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของคู่มือทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะประกอบด้วย 2 ประการ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของข้อเสนอแนะทุกด้านอยู่ในระดับมาก¹⁰⁹

สาริสรา พิชัยฤกษ์, พิสิษฐ์ เมธาภัทร และ ไพโรจน์ สติรยากร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

¹⁰⁸ อสิริญาภรณ์ โชคแสน, “การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 7, 28(กรกฎาคม-กันยายน 2562), 119-126.

¹⁰⁹ นิกุล ทองหน้าศาล และคณะ, “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น** 17, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563): 360-371.

3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ 1.2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นิเทศ 1.3) การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร 2) ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ มีองค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การจัดทำแผนการปฏิบัติการนิเทศ 2.2) การปฏิบัติการนิเทศ และ 3) ขั้นการติดตามผลหลังการนิเทศ มีองค์ประกอบ ได้แก่ 3.1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.2) การรายงานผลการปฏิบัติงานโดยระบบสารสนเทศ ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด และการประเมินการนำระบบไปทดลองใช้ได้ผลสมรรถนะการปฏิบัติงานเฉลี่ยของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่อยู่ในระดับดี และพบองค์ความรู้ใหม่ในการวิจัย คือ จากแนวคิดการใช้ทฤษฎีระบบ (System Theory) ปัจจัยนำเข้า (Input) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการ (Process) ขั้นตอนการนิเทศและผลลัพธ์ (Output) ขั้นการติดตามผลหลังการนิเทศ ซึ่งนำไปสู่การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ¹¹⁰

จิริฐิติกาล สุทธานุช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ 73 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์และสื่อสาร (2) การพัฒนางานหลักสูตรด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์และสื่อสาร (3) การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์และสื่อสาร และ (4) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีร้อยละสมของความแปรปรวน 66.44 2) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความแตกต่างจากเกณฑ์ระดับมากทุกตัวบ่งชี้ ($X=3.51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่า ตัวบ่งชี้ที่ค้นพบทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพทุกตัว¹¹¹

¹¹⁰สาริศา พิชัยฤกษ์, พิสิษฐ์ เมธาภัทร และไพโรจน์ สติรยากร, “การพัฒนาระบบการนิเทศปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”, *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.* 8, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2563): 1911-1912.

¹¹¹จิริฐิติกาล สุทธานุช, “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *ลิกษา วารสารศึกษาศาสตร์* 8, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564): 46-55.

วันสุไลมาน แวสุหลง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับ ด้านการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) สภาพปัจจุบันและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ 5) การประเมินผลการนิเทศและการรายงาน¹¹²

วันทนา สมภักดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู โรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้องค์ความรู้ใหม่ว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญมากในการสร้างหรือพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูให้เกิดขึ้น เนื่องจากเป็นผู้สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ (Visionary) เป็นผู้นำการเรียนการสอน (Instructional Leadership) เป็นผู้สร้างความผูกพัน เป็นผู้เรียนรู้และผู้ร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) กับครูทุกคน มีกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการสนับสนุนชี้แนะสอนงาน การเป็นที่เลี้ยงภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแห่งความช่วยเหลือ เกื้อกูล ศรัทธาซึ่งกันและกัน และการได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกที่เข้ามาส่งเสริม สนับสนุนทางด้านการศึกษา ส่งผลให้ครูผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ พัฒนาการวิชาชีพและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ดีขึ้น เพื่อจะได้เกิดผลตามเป้าหมายของบุคลากรทุกคน ในโรงเรียนเพื่อผู้เรียนและส่งผลถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน¹¹³

จตุรงค์ ณะสีลังกูร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในแบบ มีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : พหุกรณี ศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศมีความสอดคล้องกับขั้นตอน

¹¹²วันสุไลมาน แวสุหลง, “ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี” (ปริญาญาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2564), 88-114 .

¹¹³วันทนา สมภักดี, “การศึกษาขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพครู โรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา เชียงพุทธ 6, 11 (พฤศจิกายน 2564): 177-191.

ของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การวางแผน การนิเทศ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมหรือความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศร่วมกัน การวางแผนการนิเทศร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การออกแบบกระบวนการนิเทศร่วมกัน และการสร้างเครื่องมือการนิเทศ การดำเนินการนิเทศบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและการประเมินและรายงานผลเป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อสะท้อนผลการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในโรงเรียนก่อนการนิเทศ (Training) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Planning) ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Implementing) และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) ซึ่งการประเมินผล ประกอบด้วย องค์ประกอบของการประเมินและระยะเวลาทำการประเมิน¹¹⁴

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา โดยภาพรวมอาจารย์นิเทศและผู้บริหารที่เลี้ยงเห็นว่ามีผลสำเร็จตามผลลัพธ์การเรียนรู้ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ และผลการศึกษานำทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching คือ ควรมีการเสริมประสบการณ์ โดยการสอนแนะจากผู้บริหารมืออาชีพ เพราะเป็นศิลปะทางการบริหารที่จำเป็น แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ได้แก่ 1) ควรกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) ต่อผู้รับการโค้ชรายบุคคล เน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิดสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะกระบวนการบริหาร และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ควรตรวจสอบสภาพจริง (Reality checking) ของผู้รับการโค้ชว่าจำเป็นต้องพัฒนาในประเด็นใดบ้าง 3) ควรกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริง และการตอบสนองต่อเป้าหมายของการโค้ช 4) ควรกำหนดแนวทางสู่ความสำเร็จ และ 5) ควรประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาด้วยการประเมินตามสภาพจริงรายบุคคล ข้อเสนอแนะควรนำผลการศึกษาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ไปใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพต่อไป¹¹⁵

¹¹⁴ จตุรงค์ ณะสีลังกูร, “รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : พหุกรณี ศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา”, *วารสารราชพฤกษ์* 20, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565): 69-84.

¹¹⁵ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, “ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน”, *URU Journal of Integrated for Development* 12, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565): 1-2.

ฤชอร คำประเสริฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.741 ร่วมกันทำนายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (R^2) ได้ร้อยละ 54.900 และมีค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนโดยมีค่า F เท่ากับ 66.459¹¹⁶

มัทนา ชุมกลาง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ควรเรียนรู้และเข้าใจปัญหาในแต่ละพื้นที่ เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนา โดยเป็นผู้ริเริ่มให้มีแนวคิดที่ง่าย มีการนิเทศการศึกษาทั้งเต็มรูปแบบ และผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการลงสู่พื้นที่โรงเรียนเพื่อชี้แนะ ช่วยเหลืองานด้านการศึกษาได้อย่างตรงเป้าหมาย และควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูผู้สอนได้ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ อันนำไปสู่ ความเข้าใจด้านบริบทแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้ให้ศึกษานิเทศก์ช่วยเหลือในการบริหาร และจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และมีการสื่อสารเชิงบวกใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารทั้งด้านการนิเทศ ตลอดจน จัดให้มีการอบรม สัมมนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้มากขึ้น ส่งเสริม ความร่วมมือในการทำงานเพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำผลการประสานงานในกิจกรรมที่ผ่านมาใช้เป็นบทเรียนการทำงานและแก้ไขพัฒนาการศึกษาต่อไป¹¹⁷

พวงอ้อย ไชยดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า 1) สภาพการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวม

¹¹⁶ฤชอร คำประเสริฐ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 16, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565): 179-194.

¹¹⁷มัทนา ชุมกลาง, “ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ”, วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565): 1273-1289.

อยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) ความมุ่งหมาย (3) แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนนิเทศแบบสอนแนะ 3.2) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 3.3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ 3.4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (4) กลไกในการบริหารจัดการ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นได้ อยู่ในระดับมากที่สุด¹¹⁸

ไพฑูรย์ โพธิสาร และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจองค์ประกอบแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (2) ตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียน (3) มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ (4) มุ่งสนองนโยบายองค์กร 2) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบที่แรงจูงใจแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก 3) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีองค์ประกอบแรงจูงใจแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹¹⁹

¹¹⁸ พวงอ้อย ไชยดี, “การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, วารสารมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด 11, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 578-590.

¹¹⁹ ไพฑูรย์ โพธิสาร และคณะ, “การศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจองค์ประกอบแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู”, วารสาร “ศึกษาศาสตร์ มมร” คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565): 253-265.

อนงค์ ปาसानะตั้งและวิมลพร สุวรรณแสนทวี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโครคูปต์ใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโครคูปต์ใหม่ มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนร่วมกับคณะครูส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนาตนเองให้มีความพร้อม ปรับปรุงรูปแบบการนิเทศและการประเมินผล จัดหาสื่อ ให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีมากขึ้น ใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีความทันสมัยและหลากหลาย¹²⁰

อังค์วรา วงษ์รักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จและผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ ได้แก่ 1) ด้านบริบท ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกระบวนการ PLC 2) ด้านปัจจัยนำเข้า งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนและกิจกรรมมีความเหมาะสม 3) ด้านกระบวนการ รูปแบบการกำกับติดตามอย่างกัลยาณมิตร และการช่วยเหลือประสานงานจากครูสภาเป็นอย่างดี ผลลัพธ์ ของโครงการ ได้แก่ 1) ผลกระทบ วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวกทั้งครู ผู้บริหาร ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ดีขึ้น 2) ด้านประสิทธิผล ครูมีความสุข สนุก ในการทำงาน แก้ปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างเป็นระบบและจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านความยั่งยืน ครูสภามีแนวทางการจัดทำแผนระยะยาวที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเข้าใจกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มต่าง ๆ 4) ด้านการถ่ายทอดความสำเร็จ มีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อเผยแพร่ตัวอย่างความสำเร็จในการดำเนินงาน¹²¹

นพรัตน์ ชัยมงคล ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

¹²⁰อนงค์ ปาसानะตั้งและวิมลพร สุวรรณแสนทวี, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโครคูปต์ใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์”, **วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด** 2, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565): 13-23.

¹²¹อังค์วรา วงษ์รักษา, “ปัจจัยความสำเร็จและผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”, **วารสารปัญญาภิวัฒน์** 14, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565): 245-258.

ของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน ด้านบรรยากาศการทำงานและด้านการจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹²²

งานวิจัยต่างประเทศ

เลสลี และ ลอง (Lesli and Long) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานเพื่อปรับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร พบว่า การนิเทศโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานเป็นทักษะที่ช่วยสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ผู้ที่ทำหน้าที่นี้เทศงานต้องมีความพร้อมและมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการสอนงาน มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ใช้วิธีสอนงานและเป็นพี่เลี้ยง (Mentor Coaching) ในการช่วยเหลือ แนะนำ อำนวยความสะดวกและสร้างความมั่นใจ รวมทั้งสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้แก่ผู้รับการนิเทศ นอกจากนี้ผู้ที่ทำหน้าที่นี้เทศต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานที่แสดงถึงการประสบความสำเร็จในหน้าที่ เป็นตัวกระตุ้นการปฏิบัติงาน และเป็นตัวอย่างแก่ผู้รับการนิเทศโดยร่วมพัฒนาไปพร้อมกันและต้องเชื่อว่าทุกคนพัฒนาได้¹²³

คอร์ดิงลีย์ และ บัคเลอร์ (Cordingley and Buckler) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาชี้แนะเพื่อการฝึกสอนครูในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พบว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการให้คำปรึกษา ชี้แนะมีความใฝ่รู้ในวิชาชีพและต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้ผู้เทศงานต้องมีทักษะในการสอนงานที่เชี่ยวชาญที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ สร้างแรงจูงใจและความมั่นใจแก่ผู้รับการนิเทศ มีการวิเคราะห์งานและสอนงานได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ มีทักษะการให้คำปรึกษาที่ดี เป็นแบบอย่าง มีพฤติกรรมการทำงานเชิงบวก มีการประเมินกระบวนการทำงานและมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่จะเป็นเครือข่ายให้แก่ผู้รับการนิเทศ¹²⁴

¹²² นพรัตน์ ชัยมงคล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท”, **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 11, 2 (มกราคม-มีนาคม 2566): 185-194.

¹²³ Akida Lesli and Kissane-Long, **Using Mentor-Coaching to Refine Instructional Supervision Skills of Developing Principals** (University of California: Los Angeles, 2012).

¹²⁴ Philippa Cordingley and Natalia Buckler, **Mentoring and Coaching for Teachers' Continuing Professional Development**, accessed April 1, 2012, available from https://www.researchgate.net/publication/292653269_Mentoring_and_coaching_for_teachers'_continuing_professional_development.

บลาสซ์ซัค (Blaszczak) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การสอนแนะและให้คำปรึกษา เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการจูงใจพนักงาน เพื่อพัฒนาความสามารถในระดับมืออาชีพ พบว่า การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน ให้คำปรึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาพนักงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยใช้ประสบการณ์ของพี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะความรู้และการแบ่งปัน ความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้น การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนรู้งานเชื่อมั่น ศรัทธาในตัวพี่เลี้ยงและพร้อมที่จะพัฒนางาน อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จมีผลงานที่น่าเชื่อถือและเกิดการเรียนรู้การทำงานระหว่างคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่¹²⁵

เกรย์ (Gray) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การสอนแนะและการให้คำปรึกษาความเป็นผู้นำ พบว่า การสอนแนะและการให้คำปรึกษาความเป็นผู้นำเป็นรูปแบบที่ผู้ทำหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ ซึ่งหน่วยงานเบื้องบนควรสนับสนุน การส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้ทำหน้าที่ให้พร้อมที่จะสอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching & Mentoring) โดยมุ่งสร้างทักษะให้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะความพร้อมในการแก้ปัญหา พร้อมที่จะสอนงาน มีมาตรฐาน ในวิชาชีพ เข้าใจเป้าหมายการทำงาน มีการเรียนรู้ร่วมกันและมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ¹²⁶

โอเชียง และ โอ กาสเซเจ (Ochieng and O Kaseje) ได้ศึกษาวิจัย การฝึกและการกำกับดูแล การเปลี่ยนงาน : ความวิกฤตของทรัพยากรมนุษย์ในเคนยา พบว่า กลยุทธ์การฝึกและการกำกับดูแล การเปลี่ยนงานและการสร้างแรงจูงใจต้องมีความเฉพาะตามบริบทนั้น ๆ ควรตรวจสอบความคุ้มค่า และทรัพยากรในรัฐบาลท้องถิ่นนั้น สำหรับวิธีการฝึกและการกำกับดูแลการเปลี่ยนงาน ควรมีรูปแบบ เนื้อหาที่เน้นสมรรถนะการทำงานโดยตรง มีการตรวจสอบ ทบทวนและรับรองเนื้อหาการอบรม มีสิ่งจูงใจ สนับสนุนการฝึกอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการดำเนินงานที่เข้มแข็งและมีการวางแผน ด้านงบประมาณ¹²⁷

¹²⁵Iwona Blaszczak, *Coaching and mentoring as one of the most effective instruments motivating employees to develop their professional competences—illustrated by a description of the academy of corporate mentoring’s work*, accessed 23-25 August, 2014, available form <https://core.ac.uk/download/pdf/324275874.pdf>.

¹²⁶July Gray, “Leadership coaching and mentoring: A research-based model”, *University Council for Educational Administration Annual Conference* 17 (2016): 1-26.

¹²⁷Beverly M. Ochieng and Dan C. O Kaseje, “Training and Supervision in Task Shifting ; the Solution to Human Resource Crisis in Kenya?” , *Clinical Research in Psychology* 1 (2018): 1-8.

กชกร ทิพย์พัฒน์ (Goachagorn Thipatdee) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษา ผ่านเทคนิค GROW สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษาแบบ GROW ส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งครู สำหรับพฤติกรรมและทักษะของครูที่พบจากการใช้เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะและให้คำปรึกษา ได้แก่

- 1) ใช้การสอนแนะและให้คำปรึกษาควบคู่กัน
- 2) สอนแนะทันทีที่ถูกถาม
- 3) ให้คำปรึกษาที่ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้อิสระ
- 4) กำหนดเวลาส่งงานหลังจากได้รับการสอนแนะ
- 5) ขอคำปรึกษาได้ตลอดเวลา
- 6) ให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายสำหรับงาน
- 7) ชี้แนะผู้เรียนว่างานคืออะไร
- 8) ให้ผู้เรียนจัดลำดับความสำคัญ
- 9) ชี้แนะผู้เรียนให้จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม
- 10) สร้างทางเลือกให้ผู้เรียน
- 11) ฝึกผู้เรียนทำกิจกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 12) ให้ผู้เรียนระบุข้อเสียของการทำงานไม่เสร็จ
- 13) แจ้งข้อเสียของผู้เรียนที่ทำงานไม่เสร็จ
- 14) ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานให้เสร็จ และ
- 15) ฝึกผู้เรียนทำงานให้เสร็จ¹²⁸

เฮลาลี และ มูเฮีย (Hilali and Mughairi) ได้ศึกษา การชี้แนะและให้คำปรึกษา แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะ : มุมมองทางทฤษฎี พบว่า การชี้แนะและให้คำปรึกษาเป็นการช่วยเหลือเพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนงานจะต้องคอยอำนวยความสะดวก สนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนางาน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการสอนแนะมีทักษะทางวิชาชีพที่ดีขึ้น ทั้งนี้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนงานต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีและมีประสบการณ์ทางวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน จึงจะทำให้เกิดการพัฒนาจนสู่ความสำเร็จแบบยั่งยืน¹²⁹

¹²⁸Goachagorn Thipatdee, “ The Development of Coaching and Mentoring Skills Through the GROW Technique for Student Teachers”, **Journal of Education and Learning** 8, 5 (2019): 168-174.

¹²⁹Khalid Said Al Hilali and Badar Mohammed Al Mughairi, “ Coaching and Mentoring. Concept and Practice in Development of Competencies : A Theoretical Perspective” , **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences** 10, 1 (January 2020): 41-54.

สรุป

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศงาน เทคนิคและวิธีการนิเทศงาน ทฤษฎี การนิเทศงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่า การนิเทศงานนั้นส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนางานและ พัฒนาองค์กร จำเป็นต้องอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็นกรอบในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศพัฒนางานก็ยิ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อความยั่งยืนในการพัฒนาวิชาชีพ ร่วมกัน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบ ของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 2) เพื่อทราบรูปแบบของ การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบ และรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อ การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ซึ่งการนิเทศงานเป็นสิ่งจำเป็น ในองค์กรที่ผู้นำต้องวางแผน ปรับปรุงงาน พัฒนาบุคลากรโดยมีผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศงานเป็นผู้นำ ในการสอนงาน เป็นที่เลี้ยงให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้าง แรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายการพัฒนาตน พัฒนาองค์กร อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษารูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เพื่อเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้นำผลการศึกษามาใช้ไปปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพื่อการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอย่างต่อเนื่องต่อไป

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” เป็นการวิจัยวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบ การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อทราบรูปแบบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและ รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบการดำเนินการ วิจัยโดยจำแนกเป็นสองส่วน ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย และบรรลุ วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย และขั้นตอนที่ 3 การรายงาน ผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย โดยศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสารสนเทศ บทความทางวิชาการ งานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศจากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบ แนวคิดการวิจัย และจัดทำโครงการวิจัยฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ สอบปกป้องโครงร่างการวิจัย ปรับแก้โครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบ ปกป้องโครงร่างการวิจัยและขออนุมัติบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อดำเนินการทำวิจัยในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1 องค์ประกอบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเมืองศรีสะเกษ ข้อที่ 2 รูปแบบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร และข้อที่ 3 ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับกรนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน จากเอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัย วารสารและเว็บไซต์ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร (document analysis) มาสังเคราะห์ (content synthesis) เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำพร้อมทั้งปรับแก้ตามคำแนะนำ และนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive method) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติ ดังนี้

1.3.1 ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน

1.3.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน

1.3.3 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน

1.3.4 ศึกษานิเทศก์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน

1.4 นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร (document analysis) และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์ (content synthesis) เป็นตัวแปรการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

ขั้นที่ 2 การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำตัวแปรของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ที่มีข้อคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป และปรับแก้แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ

2.3 ทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน และรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹³⁰ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น เท่ากับ .994

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จากการสร้างเครื่องมือไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน รวมเขตพื้นที่ศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 381 คน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมารวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อให้ได้องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นที่ 5 การพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

นำเสนอรูปแบบ โดยการพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย

¹³⁰Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Test*, 4th ed. (New York: Harper & Row, 1984), 126.

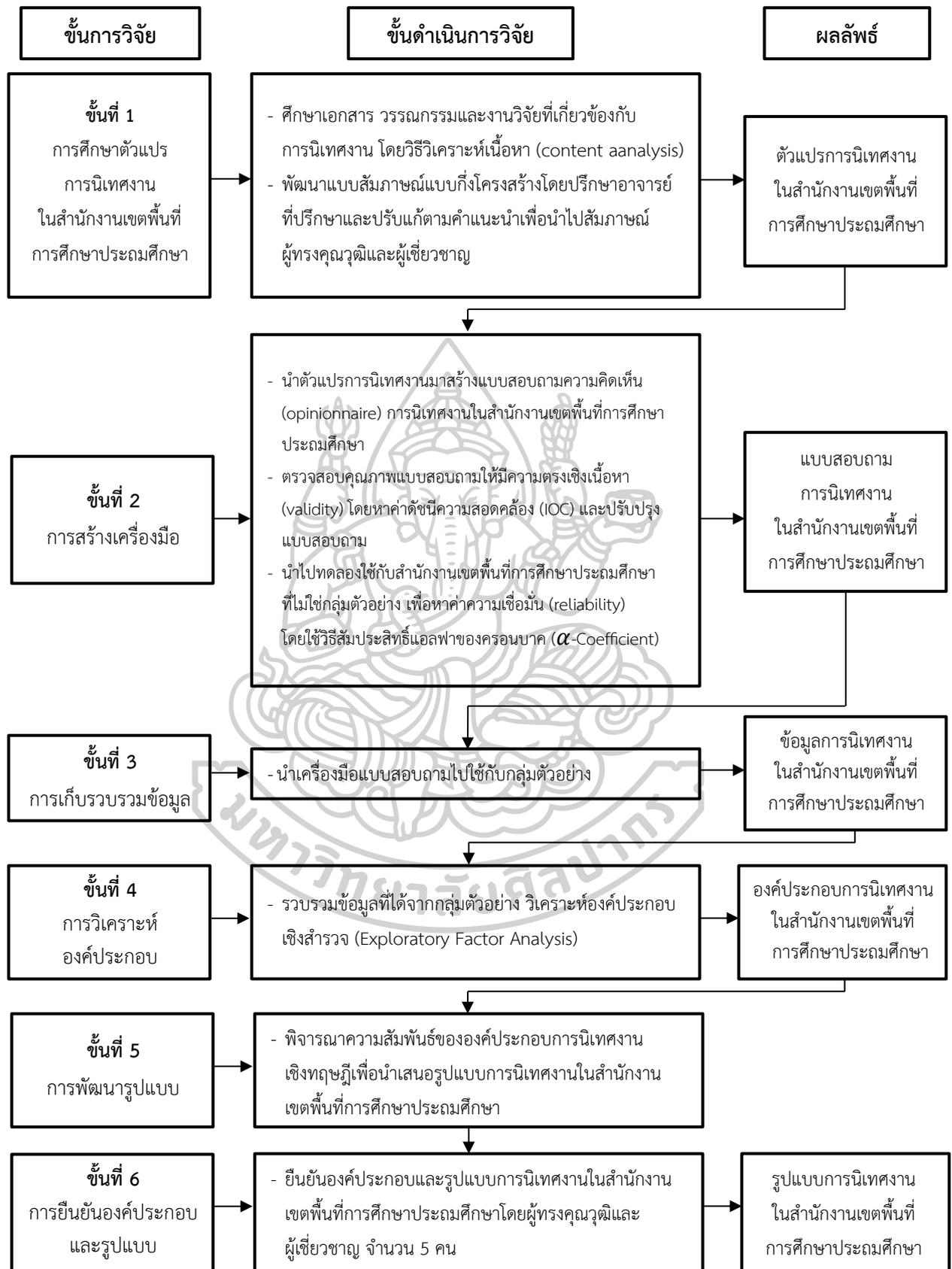
ขั้นที่ 6 การยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

นำเสนอรูปแบบและทำการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบในประเด็นความถูกต้องครอบคลุม (accuracy Standards) ความเหมาะสม (propriety Standards) ความเป็นไปได้ (feasibility standards) และความเป็นประโยชน์ (utility standards)¹³¹ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะข้อวิพากษ์ เพื่อปรับปรุงให้ได้องค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเหมาะสมยิ่งขึ้น และผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาจัดทำรายงานการวิจัย

จากรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ดังแผนภูมิที่ 6



¹³¹ G. F. Madaus, M. S. Scrivien, and D. I. Stufflebeam, **Evaluation Education Model Viewpoint on Education and human service Evaluation** (Boston: Kluwer Nijhoff, 1983), 399-402.



แผนภูมิที่ 6 รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

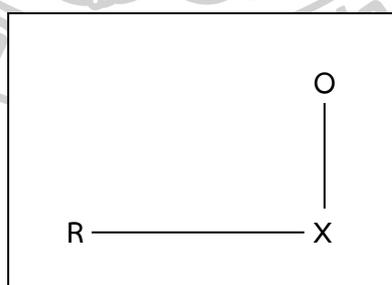
ผู้วิจัยสรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ พิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบวิธีวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีแผนแบบ การวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one – short, non – experimental case study) ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ของแผนแบบการวิจัย ได้ดังนี้



- เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

แผนภูมิที่ 7 แสดงแผนแบบของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 127 เขตพื้นที่การศึกษา โดยเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹³² และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ตามภูมิภาค

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน รวมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 381 คน จาก 127 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้งนี้โดยให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ภูมิภาค	ประชากร (เขตพื้นที่)	กลุ่มตัวอย่าง (เขตพื้นที่)	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผอ. เขตพื้นที่	รอง ผอ. เขตพื้นที่	ผอ.กลุ่ม นิเทศ	รวม
เหนือ	25	17	17	17	17	51
ตะวันออกเฉียงเหนือ	61	45	45	45	45	135
ตะวันตก	12	7	7	7	7	21
ตะวันออก	14	9	9	9	9	27
กลาง	41	29	29	29	29	87
ใต้	30	20	20	20	20	60
รวม	183	127	127	127	127	381

¹³² Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement* 30 (1970): 607-610.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวแปรเดียว คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รายละเอียดของตัวแปร มีดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐานเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่ง
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) พัฒนามาจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ได้จากการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยแบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยกำหนดการตอบเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale)¹³³ เพื่อสอบถามระดับความสำคัญของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 5 ระดับ คือ

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 1

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 2

¹³³ Rensis Likert, *The Human Organization : Its Management and Values* (New York: McGraw-Hill, 1976), 179.

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 3

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 4

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 5

3. แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย มีกระบวนการดำเนินการดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เอกสาร (content analysis) จากหนังสือ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน เพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ปรับแก้ตามคำแนะนำก่อนนำไปใช้

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) ใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ประมวลองค์ความรู้ เกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสาร (content analysis) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบองค์ความรู้ (content synthesis) และสร้างเป็นแบบสอบถาม (opinionnaire) ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม จากการนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อคำถามจำนวน 125 ข้อ

2.3 ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) กับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน รวมแบบสอบถามที่ ใช้ จำนวน 30 ฉบับ

2.4 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) โดยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการนำไปทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.994

2.5 ปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

3. แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบ ดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามาตั้งชื่อองค์ประกอบ และสร้างรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชิงทฤษฎี แล้วนำมาเป็นกรอบสร้างแบบสอบถามเพื่อเพิ่มความเชื่อถือ ของการพัฒนาแบบที่เหมาะสม

3.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยัน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยมี ประเด็นพิจารณาด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และ ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการยืนยันองค์ประกอบการนิเทศงานใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตอนที่ 2 เป็นการยืนยันรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

3.3 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยัน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตอบ แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อแจ้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในทุกขั้นตอน

2. การเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ผู้วิจัย เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (opinionnaire) มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้วิจัยเก็บด้วยตนเอง 2) ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนโดยวิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียนและทางฟอร์มออนไลน์ (google form) และ 3) มีผู้ช่วยเก็บข้อมูลแบบสอบถามทางฟอร์มออนไลน์ (google form) คือ ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
4. การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำข้อมูลมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้ค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลด้านองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของเบสต์ (Best)¹³⁴ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้
 - ค่ามัธยเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในระดับน้อยที่สุด
 - ค่ามัธยเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในระดับน้อย
 - ค่ามัธยเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในระดับปานกลาง
 - ค่ามัธยเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในระดับมาก
 - ค่ามัธยเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในระดับมากที่สุด

¹³⁴ John W. Best, *Research in Education* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall Inc, 1977), 190.

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการยืนยันองค์ประกอบ และยืนยันรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุป

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อทราบรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นการศึกษา ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นที่ 5 การพัฒนารูปแบบ และขั้นที่ 6 การยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบ ประชากร ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา รวมเขตพื้นที่การศึกษาละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น และ 3) แบบสอบถามเพื่อการยืนยัน การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์โดยวิธีลงทะเบียน เก็บทางแบบฟอร์มออนไลน์ (google form) และมีศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้ช่วยเก็บข้อมูลทางแบบฟอร์มออนไลน์ (google form) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง “รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อทราบรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย
- 1.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
- 1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์
- 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาารูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- 3.1 ผลการยืนยันองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 3.2 ผลการยืนยันรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้ คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 4) สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ 5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากผู้ตอบแบบสอบถาม 6) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ วารสารและบทความที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน ได้จำนวน 60 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 1 : Khakwani & Other (2012)
- 2 : Zuchowski (2014)
- 3 : Anjar (2014)
- 4 : Gaete & Ness (2015)
- 5 : Parsloe & Leedham (2516)
- 6 : Hollywood & Other (2016)
- 7 : Ali (2018)
- 8 : Certo (2019)
- 9 : Kessel (2019)
- 10 : ณีรรดา เจริญสุข และคณะ (2558)
- 11 : อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2561)
- 12 : ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ (2562)
- 13 : วันชาวีลา เบญลาเตะ (2562)
- 14 : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)
- 15 : สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการรัฐสภา (2563)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศงานจากเอกสาร หนังสือ วารสารและบทความ

ข้อ	ตัวแปรการนิเทศงาน	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
1	มีการนิเทศโดยใช้วิธีเป็นพี่เลี้ยงและสอนงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓		✓
2	มีการให้คำปรึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓
3	มีการปรับปรุงและพัฒนางาน	✓		✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	มีการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทักษะการทำงาน	✓												✓	✓	
5	มีการเสริมสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจ	✓	✓											✓		✓
6	มีการเสริมพลังอำนาจ	✓														
7	บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน	✓	✓				✓					✓			✓	
8	มีทักษะและความสามารถเพิ่มขึ้น	✓	✓													
9	มีการพัฒนาตามศักยภาพ	✓											✓			
10	มีประสบการณ์การนิเทศที่หลากหลาย		✓													
11	มีความรับผิดชอบ		✓			✓								✓		✓
12	มีกระบวนการนิเทศที่ชัดเจน		✓												✓	
13	มีความพร้อมในการนิเทศ		✓												✓	
14	ให้เกิดยึดและไว้วางใจซึ่งกันและกัน		✓											✓		
15	มีความเป็นมืออาชีพ			✓	✓											
16	มีความซื่อสัตย์			✓												✓

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีเทศงานจากเอกสาร หนังสือ วารสารและบทความ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปรการมีเทศงาน	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
17	มีการประเมินผลงาน		✓		✓	✓							✓		✓	
18	มีการพัฒนาทางวิชาชีพ		✓	✓	✓	✓								✓		
19	มีทักษะการสื่อสาร			✓	✓					✓		✓		✓		
20	มีความอาวุโสทางวิชาชีพ			✓												
21	มีการตรวจสอบคุณภาพการบริการทางวิชาชีพ			✓	✓											
22	มีการประสบความสำเร็จในหน้าที่			✓	✓	✓					✓	✓			✓	
23	มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น			✓	✓	✓										
24	มีการวางแผน				✓	✓			✓					✓		
25	มีเครื่องมือในการนิเทศ				✓										✓	
26	มีเทคนิคการนิเทศ				✓										✓	
27	มีทักษะการนิเทศ				✓							✓			✓	
28	มีความเป็นผู้นำ						✓		✓						✓	
29	มีความฉลาดทางอารมณ์						✓									
30	การมีส่วนร่วม						✓						✓			
31	มีทีมงาน						✓									
32	มีการบริหารจัดการงานขององค์กร						✓		✓							

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีเทศงานจากเอกสาร หนังสือ วารสารและบทความ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปรการมีเทศงาน	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
33	บรรลุเป้าหมายขององค์กร						✓		✓		✓		✓		✓	
34	มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ						✓									
35	มีการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						✓			✓						
36	เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ							✓								
37	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน							✓								
38	มีการสร้างความตระหนักในวิชาชีพ							✓								
39	มีความรู้ ความเข้าใจในงาน							✓							✓	
40	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี							✓		✓						✓
41	เกิดองค์ความรู้ในงานและวิชาชีพ							✓								
42	มีการประยุกต์ใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน							✓								✓
43	มีการกำหนดเป้าหมาย								✓	✓						
44	มีวิธีการดำเนินงาน								✓	✓					✓	
45	มีการจัดสรรทรัพยากร								✓	✓					✓	
46	มีการมอบหมายงาน								✓	✓					✓	
47	มีการพัฒนาบุคลากร								✓	✓						
48	มีการจัดสายงานสนับสนุน								✓	✓						

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีผลงานจากเอกสาร หนังสือ วารสารและบทความ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปรการมีผลงาน	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
49	มีการสร้างแรงจูงใจ								✓							✓
50	มีการควบคุม ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม								✓	✓			✓			✓
51	มีการปฐมนิเทศ									✓						
52	มีเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน									✓	✓				✓	
53	มีการเรียนรู้พฤติกรรมของผู้ถูกสอนงาน									✓	✓				✓	
54	มีการสร้างสมรรถนะในการทำงาน									✓						
55	มีตัวชี้วัดความสำเร็จ										✓	✓			✓	
56	มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ											✓			✓	
57	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้												✓			
58	มีการสร้างบรรยากาศเชิงบวก													✓		
59	มีการวิจัยเพื่อพัฒนา														✓	
60	มีการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ															✓

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน ได้จำนวน 62 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 1 : Lesli & Long (2012)
- 2 : Cordingley & Buckler (2012)
- 3 : Blaszczak (2014)
- 4 : Sogaard & Goldberg (2016)
- 5 : Gray (2016)
- 6 : Ochieng & Kaseje (2018)
- 7 : Saeed & Other (2019)
- 8 : Thipatdee (2019)
- 9 : Hilali & Mughairi (2020)
- 10 : กริษา โพรรามาด (2558)
- 11 : ปารณีย์ ขาวเจริญ (2561)
- 12 : สุขวสา ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม (2561)
- 13 : สจิวรรณ ธรรมพสุ (2562)
- 14 : สมศักดิ์ จีเพ็ชร (2562)
- 15 : สุวดี อุบปินใจ และคณะ (2562)
- 16 : โอภาส สุขหวาน และคณะ (2562)
- 17 : นิกุล ทองหน้าศาล และคณะ (2563)
- 18 : สารีศา พิชัยฤกษ์ และคณะ (2563)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน

ข้อ	ตัวแปรการนิเทศงาน	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	มีการนิเทศแบบพี่เลี้ยงสอนงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓			
2	มีทักษะการนิเทศสอนงาน	✓	✓			✓		✓				✓			✓				
3	มีความพร้อมในการนิเทศงาน	✓	✓	✓	✓	✓									✓				✓
4	มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓													
5	มีการสร้างความมั่นใจ	✓	✓																
6	มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ	✓	✓																
7	มีประสบการณ์ในการทำงาน	✓	✓																
8	มีส่วนร่วมพัฒนา	✓	✓		✓						✓								
9	มีทักษะการให้คำปรึกษา		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓					✓		
10	มีการพัฒนาตนเอง		✓							✓									
11	มีการพัฒนางานและวิชาชีพ		✓	✓					✓	✓						✓			
12	มีการช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก		✓	✓					✓	✓			✓						
13	มีการสร้างแรงจูงใจ		✓	✓					✓	✓				✓					✓
14	มีการวิเคราะห์งาน		✓		✓									✓					
15	มีพฤติกรรมการทำงานเชิงบวก		✓																
16	มีการประเมินกระบวนการทำงานและผลงาน		✓							✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปรการนิเทศงาน	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
17	มีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓				✓													
18	มีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล		✓																
19	มีภาวะผู้นำ		✓	✓		✓							✓						
20	มีความรู้ เข้าใจเป้าหมายการทำงาน		✓	✓		✓							✓					✓	
21	มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น		✓	✓		✓													
22	องค์กรประสบความสำเร็จ		✓	✓		✓													
23	มีการเรียนรู้ร่วมกัน		✓	✓		✓											✓		
24	มีการเรียนรู้หลาย ๆ งานพร้อมกัน				✓														
25	มีการแบ่งระดับงาน				✓														
26	มีทักษะการแก้ปัญหา					✓													
27	มีมาตรฐานในวิชาชีพ					✓									✓				
28	มีการตรวจสอบความคุ้มค่าของทรัพยากร						✓												
29	มีการเน้นสมรรถนะการทำงาน						✓												
30	มีการตรวจสอบ ทบทวน						✓						✓				✓		✓
31	มีการวางแผน						✓						✓				✓		✓
32	มีการดำเนินงาน						✓					✓							✓

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปรการนิเทศงาน	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
33	มีการจัดสรรงบประมาณ						✓												
34	การเรียนรู้แบบมีการดูแล กำกับ ติดตาม							✓											
35	การเรียนรู้แบบกึ่งมีการดูแล กำกับ ติดตาม							✓											
36	มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน								✓		✓								
37	มีการจัดลำดับความสำคัญ							✓											
38	มีการสร้างทางเลือก							✓											
39	มีความเป็นมืออาชีพ								✓		✓								
40	มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น									✓									
41	มีการกำกับ ติดตาม								✓		✓			✓					
42	มีข้อมูลสารสนเทศ										✓		✓						✓
43	มีความผูกพันต่อองค์กร										✓								
44	มีเทคนิคการนิเทศงาน										✓			✓					
45	มีการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน										✓		✓						
46	มีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ											✓							
47	มีการเตรียมความพร้อมของผู้นิเทศ											✓	✓		✓				
48	มีแนวทางการปฏิบัติของผู้นิเทศ												✓						

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปรการนิเทศงาน	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
49	มีการประชุม												✓						
50	มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ												✓	✓					
51	มีการนิเทศแบบ PDCA												✓		✓				
52	มีการใช้การนิเทศแบบออนไลน์												✓						
53	มีการกำหนดนโยบาย													✓					
54	มีการใช้แนวคิดการจัดการความรู้													✓					
55	มีการพัฒนาเครือข่ายการนิเทศ													✓					
56	มีการใช้เครื่องมือ สื่อต่าง ๆ													✓					
57	มีการสร้างขวัญ กำลังใจ													✓	✓				
58	มีการรายงานผล ขยายผล ต่อยอด													✓					✓
59	มีการประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย															✓			
60	มีการสะท้อนคิด																✓		
61	มีการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน																	✓	
62	มีการพัฒนาระบบการนิเทศปฏิบัติงาน																		✓

1.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จำนวน 63 ข้อ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการ	ดร.วีระ แข็งกสิการ	ดร.สมหมาย เทียนสมใจ	ดร.รัตนเมธี รัตนปกรณ์	ดร.ปาริชาติ เกสัชชา	ดร.ชัยศักดิ์ ตั้งนิตพิฐจักร
1	มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการนิเทศงาน และนำผลไปพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	✓	✓	✓	✓	✓
2	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในลักษณะการอบรมและศึกษาดูงานตามสายงานที่รับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓
3	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓
4	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน	✓	✓	✓	✓	✓
5	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓
6	มีการประเมินความพึงพอใจการรับบริการและการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓
7	มีการพัฒนางานตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
8	มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓
9	มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
10	มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนางาน	✓	✓	✓	✓	✓
11	มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.วีระ แข็งกสิการ	ดร.สมหมาย เทียนสมใจ	ดร.รัตนมณี รัตนปรกรณ์	ดร.ปาริชาติ เกสัชชา	ดร.ชัยศักดิ์ ตั้งนิตพิฐจักร
12	มีการสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรทุกกลุ่มงาน	✓	✓	✓	✓	✓
13	มีกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓
14	มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓
15	บุคลากรมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓
16	มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมาย ดำเนินการ ตรวจสอบและ ปรับปรุงงาน	✓	✓	✓	✓	✓
17	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสภาพ จริงด้วยตนเองหรือหัวหน้างาน	✓	✓	✓	✓	✓
18	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีภาวะ ผู้นำและมุ่งมั่นในการพัฒนางาน	✓	✓	✓	✓	✓
19	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีการ กำกับ ดูแล ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓
20	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามสายงาน	✓	✓	✓	✓	✓
21	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการประเมินผลการบริหารจัดการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.วีระ แข็งกสิการ	ดร.สมหมาย เทียนสมใจ	ดร.รัตนเมธี รัตนปกรณ์	ดร.ปาริชาติ เกสัชชา	ดร.ชัยศักดิ์ ตั้งนิตพิฐจักร
22	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ นิเทศงานมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง แก้ไขและ พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓
23	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ นิเทศงานใช้วิธีการนิเทศเชิงบวก	✓	✓	✓	✓	✓
24	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ นิเทศงานใช้วิธีสอนงานและเป็นพี่เลี้ยง	✓	✓	✓	✓	✓
25	ให้การยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
26	มีการประเมินตนเองและรายงานผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
27	มีความสามัคคีและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้บรรลุผล	✓	✓	✓	✓	✓
28	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการสร้าง ขวัญ และให้กำลังใจในการพัฒนางาน	✓	✓	✓	✓	✓
29	มีการพัฒนางานในลักษณะ PDCA	✓	✓	✓	✓	
30	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนุน กิจกรรมการนิเทศงานอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	
31	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการ มอบหมายผู้อำนวยการกลุ่มเป็นผู้นิเทศสอนงาน	✓	✓	✓	✓	
32	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการ แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมิน ช่วยเหลือ ชี้แนะการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เหมาะสมตาม ความรู้ความสามารถ	✓	✓	✓	✓	

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.วีระ แข็งกสิการ	ดร.สมหมาย เทียนสมใจ	ดร.รัตนเมธี รัตนปกรณ์	ดร.ปาริชาติ เกสัสชา	ดร.ชัยศักดิ์ ตั้งนิตพิฐจักร
33	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างความตระหนักในการพัฒนางานให้แก่บุคลากร	✓	✓	✓	✓	
34	มีกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและชัดเจน คือ มีการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมงาน	✓	✓	✓		
35	มีการประเมินสมรรถนะหัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศงาน	✓	✓	✓		
36	มีการจัดทำข้อตกลงการพัฒนางานในหน้าที่ร่วมกันระหว่างบุคลากรกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		✓	✓	✓	✓
37	มีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนางานของสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓
38	มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย		✓	✓	✓	✓
39	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการเป็นผู้นิเทศสอนงาน		✓	✓	✓	✓
40	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศงานสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร		✓	✓	✓	✓
41	มีคู่มือ แนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสายงาน		✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.วีระ แข็งกสิการ	ดร.สมหมาย เทียนสมใจ	ดร.รัตนเมธี รัตนปรกรณ์	ดร.ปาริชาติ เกสัสชา	ดร.ชัยศักดิ์ ตั้งนิตพิฐจักร
42	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ นิเทศงานมีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้า ของงาน		✓	✓	✓	✓
43	สนับสนุนให้มีการจัดประชุมบุคลากรในลักษณะ ภาพรวมทั้งองค์กรและแต่ละกลุ่มงานเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาางาน		✓	✓	✓	✓
44	มีสารสนเทศการพัฒนาางานของบุคลากรตาม สายงานที่เป็นการบริการความรู้แก่สถานศึกษาและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		✓	✓	✓	
45	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพจากการพัฒนาางานตาม ตำแหน่งและสายงาน		✓	✓	✓	
46	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ นิเทศงาน มีความรู้ ความสามารถ มีเทคนิคและ ทักษะการสื่อสารที่ดี		✓	✓	✓	
47	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ นิเทศงานมีการวางแผน และกำหนดปฏิทิน การดำเนินงานที่ชัดเจน		✓	✓	✓	
48	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ นิเทศงานมีกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย		✓	✓	✓	
49	มีการพัฒนาางานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง		✓	✓	✓	
50	มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร		✓	✓	✓	

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดร.วีระ แข็งกสิการ	ดร.สมหมาย เทียนสมใจ	ดร.รัตน์ณี รัตนปกรณ์	ดร.ปาริชาติ เกสัชชา	ดร.ชัยศักดิ์ ตั้งนิตพิฐจักร
51	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการแนะนำ ให้ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศงาน		✓	✓		
52	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีทักษะเชิงวิชาการ (Technical Skill)		✓	✓		
53	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีทักษะด้านปัญญา (Conceptual Skill)		✓	✓		
54	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skill)		✓	✓		
55	มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร		✓	✓		
56	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศงานใช้วิธีการนิเทศแบบชี้แนะ		✓	✓		
57	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศงานใช้วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ		✓	✓		
58	หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศงานมีเกณฑ์การประเมินงานที่เชื่อถือได้และใช้การประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจ		✓		✓	
59	มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง		✓		✓	✓
60	มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้		✓		✓	
61	มีการนิเทศ กำกับ ติดตามงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย		✓		✓	
62	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับการพัฒนางานของแต่ละกลุ่มงาน		✓		✓	
63	เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		✓		✓	

1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน ได้ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน ได้จำนวน 60 ข้อ
- 2) การวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน ได้จำนวน 62 ข้อ และ
- 3) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้จำนวน 63 ข้อ

ดังนั้นจากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน ได้รวมจำนวน 185 ข้อ และเมื่อผู้วิจัยพิจารณาตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีตัวแปรที่ซ้ำซ้อนกันจึงสังเคราะห์เหลือตัวแปร จำนวน 130 ข้อ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า มีตัวแปรที่ค่าต่ำกว่า 0.50 จำนวน 5 ข้อ แสดงว่าตัวแปรเหล่านั้นไม่มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงตัดออก และใช้ตัวแปรที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 125 ข้อ จึงทำให้มีตัวแปรการนิเทศงาน จำนวน 125 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำแบบสอบถามการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปทดลองใช้ (try out) กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 10 เขตพื้นที่ ผู้ให้ข้อมูลเขตพื้นที่ละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีจำนวน 125 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ .994 จึงกล่าวได้ว่าแบบสอบถามดังกล่าวนี้มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม กลับมาจำนวน 127 แห่ง รวมทั้งสิ้น 381 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	265	69.55
	- หญิง	116	30.45
	รวม	381	100.00
2	อายุ		
	- ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
	- 31 – 40 ปี	-	-
	- 41 – 50 ปี	110	28.87
	- 51 ปีขึ้นไป	271	71.13
	รวม	381	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	-	-
	- ปริญญาโท	256	67.19
	- ปริญญาเอก	125	32.81
	รวม	381	100.00
4	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	127	33.33
	- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	127	33.33
	- ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา	127	33.33
	รวม	381	100.00
5	ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	- น้อยกว่า 1 ปี		
	- 1 – 5 ปี	220	57.74
	- 6 – 10 ปี	101	26.51
	- มากกว่า 10 ปี	60	15.75
	รวม	381	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 381 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 69.55 เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 30.45 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 71.13 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 67.19 รองลงมา มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 32.81 ตำแหน่งปัจจุบัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และด้านการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 57.74 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.51 และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 10 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75

1.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้วิจัยนำเสนอแต่ละตัวแปรโดยการพิจารณา จากค่า
มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

(n = 381)

ข้อ	การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ค่า มัชฌิม เลข คณิต (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการนิเทศงานและนำผล ไปพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.77	.455	มากที่สุด
2	มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศงาน หลากหลายรูปแบบโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามภารกิจและนโยบายของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	4.76	.460	มากที่สุด
3	มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นิเทศ งานและผู้ถูกนิเทศ	4.80	.419	มากที่สุด
4	มีการให้คำชี้แนะ แนะนำ ปรีกษา ช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับ การนิเทศ	4.84	.397	มากที่สุด
5	มีการรายงานผลการนิเทศงานให้ผู้รับการนิเทศงาน ทราบ	4.78	.429	มากที่สุด
6	มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงานและผู้รับ การนิเทศ	4.79	.435	มากที่สุด
7	มีการสร้างขวัญ ชื่นชม ให้กำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ	4.81	.416	มากที่สุด
8	มีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการนิเทศงาน	4.76	.458	มากที่สุด
9	มีการประสานงานระหว่างผู้นิเทศงานและผู้ถูกนิเทศ	4.78	.461	มากที่สุด
10	มีการใช้กระบวนการ PDCA ในการนิเทศงาน	4.77	.459	มากที่สุด
11	มีรูปแบบ กระบวนการในการนิเทศงาน	4.74	.451	มากที่สุด
12	มีกิจกรรมการนิเทศงานที่หลากหลาย	4.77	.443	มากที่สุด
13	มีการวิเคราะห์บริบทเพื่อการนิเทศงาน	4.69	.491	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

(n = 381)

ข้อ	การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ค่า มัชฌิม เลข คณิต (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
14	มีการกำหนดรูปแบบการนิเทศงาน	4.75	.451	มากที่สุด
15	มีการส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่ผู้รับการนิเทศ	4.66	.571	มากที่สุด
16	มีการสะท้อนผลการนิเทศงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.73	.472	มากที่สุด
17	มีทักษะการเป็นพี่เลี้ยง สอนงาน	4.58	.525	มากที่สุด
18	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน	4.67	.499	มากที่สุด
19	มีการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้รับการนิเทศ	4.72	.462	มากที่สุด
20	มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับการนิเทศ	4.60	.536	มากที่สุด
21	มีทักษะการสื่อสารที่ดี สร้างความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกัน ให้แก่ผู้รับการนิเทศ	4.76	.451	มากที่สุด
22	มีการตระหนักถึงผลสำเร็จ ในการทำงานของผู้รับ การนิเทศ	4.67	.491	มากที่สุด
23	มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันจากการนิเทศงาน	4.67	.499	มากที่สุด
24	มีการสนับสนุนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม แก่ผู้รับการนิเทศ	4.61	.530	มากที่สุด
25	มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรแก่ผู้รับการนิเทศ	4.44	.688	มาก
26	มีความรอบรู้ในการนิเทศงาน	4.65	.488	มากที่สุด
27	มีกลยุทธ์ที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศ งาน	4.65	.488	มากที่สุด
28	มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลที่ตรงตาม เป้าหมาย	4.68	.485	มากที่สุด
29	มีการพัฒนางานตามมาตรฐานการปฏิบัติตนและ ปฏิบัติงาน	4.69	.500	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

(n = 381)

ข้อ	การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ค่า มัชฌิม เลข คณิต (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
30	มีความรู้ด้านจิตวิทยาในการสอนงาน	4.57	.517	มากที่สุด
31	มีการชี้แจงแนวทางการประเมินผลการนิเทศงาน เพื่อความก้าวหน้า	4.64	.524	มากที่สุด
32	มีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการนิเทศงาน	4.67	.518	มากที่สุด
33	มีการใช้กระบวนการนิเทศงานแบบมีส่วนร่วม	4.70	.493	มากที่สุด
34	มีกระบวนการควบคุม กำกับ ติดตามงาน	4.66	.496	มากที่สุด
35	มีส่วนร่วมในการสร้าง พัฒนาและตัดสินใจใช้สื่อ เพื่อพัฒนางาน	4.57	.547	มากที่สุด
36	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการนิเทศงานจัดทำ สื่อ นวัตกรรมเพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการทำงาน	4.60	.592	มากที่สุด
37	มีการสร้างทีมงานและทำงานเป็นทีม	4.73	.472	มากที่สุด
38	มีการสร้างความเข้าใจ ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.72	.478	มากที่สุด
39	มีการระดมสมองเพื่อตั้งประสบการณ์ ความรู้และทักษะ มาใช้วางแผนและตัดสินใจ	4.64	.543	มากที่สุด
40	มีการสอนงานที่ตรงตามศักยภาพของผู้รับการนิเทศงาน	4.56	.548	มากที่สุด
41	มีการอบรม ให้ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศงาน	4.56	.589	มากที่สุด
42	มีช่องทางการนิเทศงานที่หลากหลาย	4.70	.478	มากที่สุด
43	มีการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศงาน	4.72	.490	มากที่สุด
44	มีผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นผู้นิเทศงาน	4.70	.491	มากที่สุด
45	มีภาวะผู้นำในทักษะเชิงวิชาการ	4.76	.441	มากที่สุด
46	มีภาวะผู้นำในทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์	4.81	.403	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

(n = 381)

ข้อ	การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ค่า มัชฌิม เลข คณิต (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
47	มีภาวะผู้นำในทักษะด้านปัญญา	4.75	.457	มากที่สุด
48	มีการสอนงานโดยการศึกษาดูงาน	4.48	.687	มาก
49	มีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม	4.67	.525	มากที่สุด
50	มีพฤติกรรมการนิเทศงานเชิงบวก	4.72	.481	มากที่สุด
51	มีการกำหนดปฏิทินการนิเทศงานที่ต่อเนื่อง	4.72	.457	มากที่สุด
52	มีแนวคิดการสอนงานเชิงระบบ	4.63	.530	มากที่สุด
53	มีการประเมินกระบวนการทำงาน	4.65	.503	มากที่สุด
54	มีการประเมินสมรรถนะผู้นิเทศงาน	4.55	.637	มากที่สุด
55	ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้และสามารถประยุกต์ใช้ ทักษะได้ถูกต้อง	4.65	.503	มากที่สุด
56	มีทักษะการแก้ปัญหา	4.70	.504	มากที่สุด
57	มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนางาน สู่ความเป็นมืออาชีพ	4.68	.535	มากที่สุด
58	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเสริมพลังอำนาจ	4.62	.531	มากที่สุด
59	มีการโน้มน้าวให้ปฏิบัติกิจกรรมนิเทศงาน	4.57	.546	มากที่สุด
60	มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนางาน	4.69	.470	มากที่สุด
61	มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในขณะปฏิบัติการนิเทศงาน	4.69	.479	มากที่สุด
62	มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้	4.49	.631	มาก
63	เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment)	4.60	.560	มากที่สุด
64	มีการประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลและแนวทางการพัฒนา งาน	4.73	.494	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

(n = 381)

ข้อ	การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ค่า มัชฌิม เลข คณิต (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
65	มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.74	.478	มากที่สุด
66	มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายการนิเทศงาน	4.80	.424	มากที่สุด
67	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน การปฏิบัติงาน	4.71	.503	มากที่สุด
68	มีการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.69	.518	มากที่สุด
69	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานและกำหนดการปฏิบัติงาน ชัดเจน	4.78	.434	มากที่สุด
70	มีการติดตามผลหลังการนิเทศ	4.75	.455	มากที่สุด
71	มีการเตรียมพร้อมก่อนการนิเทศ	4.75	.450	มากที่สุด
72	มีการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐาน ตัวชี้วัดและความสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน	4.71	.472	มากที่สุด
73	มีความสนใจ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.79	.425	มากที่สุด
74	มีการทำข้อตกลงการพัฒนางานในหน้าที่	4.78	.421	มากที่สุด
75	มีการนิเทศงานตามข้อตกลงการพัฒนางานในหน้าที่	4.66	.532	มากที่สุด
76	มีการประเมินตนเอง	4.69	.524	มากที่สุด
77	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	4.78	.423	มากที่สุด
78	มีการศึกษาคู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.70	.480	มากที่สุด
79	มีการสังเกต สัมภาษณ์ สอบถามประกอบการนิเทศงาน	4.71	.460	มากที่สุด
80	มีการส่งเสริมนวัตกรรม อุปกรณ์ ให้ตรงตามจุดประสงค์	4.60	.547	มากที่สุด
81	มีการให้คำปรึกษาในการนิเทศงานที่มุ่งเน้นผลที่เกิดกับ สำนักงานเขตพื้นที่โดยตรงและเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งนวัตกรรมด้านการนิเทศงาน	4.69	.493	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

(n = 381)

ข้อ	การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ค่า มัชฌิม เลข คณิต (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
82	มีการสาธิตการนิเทศงานอย่างเป็นระบบช่วยให้เกิด ประสิทธิภาพในการนิเทศงาน	4.48	.639	มาก
83	มีการส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศใช้ข้อมูล สารสนเทศ ในการวางแผนพัฒนางาน	4.64	.491	มากที่สุด
84	มีการสร้างทางเลือกอย่างหลากหลายในการนิเทศงาน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.64	.502	มากที่สุด
85	มีความร่วมมือในการจัดทำข้อมูล สารสนเทศเพื่อเป็น เครื่องมือในการนิเทศงาน	4.66	.486	มากที่สุด
86	มีการประสานงานกับกลุ่มงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน	4.67	.493	มากที่สุด
87	มีการเลือกวิธีการ เทคนิคที่เหมาะสมในการนิเทศงาน ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศงานกับผู้รับ การนิเทศงาน	4.69	.464	มากที่สุด
88	มีการส่งเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรม ด้านการนิเทศงาน	4.63	.500	มากที่สุด
89	มีการให้คำปรึกษาในการนิเทศงานที่มุ่งเน้น เพื่อผลที่เกิดขึ้นกับสำนักงานเขตพื้นที่	4.68	.489	มากที่สุด
90	มีการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับการนิเทศงาน	4.70	.478	มากที่สุด
91	มีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลง	4.74	.457	มากที่สุด
92	มีการนิเทศงานที่คำนึงถึงพฤติกรรมมนุษย์ ความต้องการ และแรงจูงใจ	4.67	.496	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

(n = 381)

ข้อ	การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ค่า มัชฌิม เลข คณิต (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
93	มีการจัดลำดับความสำคัญของการนิเทศงาน	4.72	.462	มากที่สุด
94	มีการให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.74	.451	มากที่สุด
95	มีการสร้างทางเลือกอย่างหลากหลายในการนิเทศงาน	4.70	.485	มากที่สุด
96	มีการนิเทศงานอย่างเป็นประชาธิปไตย	4.72	.480	มากที่สุด
97	มีช่องทางให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศงาน	4.62	.557	มากที่สุด
98	มีการนำผลที่ได้มาปรับปรุงทั้งผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ	4.71	.464	มากที่สุด
99	มีการนิเทศงานที่เห็นความสำคัญด้านปริมาณ และคุณภาพ	4.66	.486	มากที่สุด
100	มีการวางแผนการนิเทศงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.69	.485	มากที่สุด
101	มีการส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดในการนิเทศงาน โดยการนำความรู้จากบริบทหรือปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอกที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการนิเทศงาน	4.62	.533	มากที่สุด
102	มีการนิเทศงานโดยจำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ความสามารถของผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ	4.60	.517	มากที่สุด
103	มีการใช้กิจกรรมและเทคนิคการนิเทศตรง ตามจุดประสงค์	4.65	.500	มากที่สุด
104	มีการประชุมให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศก่อน ระหว่างและหลังดำเนินการนิเทศ	4.57	.521	มากที่สุด
105	มีการนิเทศงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของหมู่คณะ	4.64	.518	มากที่สุด
106	มีการเสนอแนะโดยเลือกสรรและปรับเทคนิควิธีการ นิเทศงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	4.65	.506	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

(n = 381)

ข้อ	การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ค่า มัชฌิม เลข คณิต (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
107	มีการจัดกิจกรรมนิเทศงานอย่างกัลยาณมิตร	4.74	.452	มากที่สุด
108	มีการประมวลทางเลือกในการแก้ปัญหาการนิเทศงาน	4.62	.543	มากที่สุด
109	มีการประเมินความคิดเห็นเพื่อทราบความพึงพอใจ ของผู้รับการนิเทศงาน	4.64	.509	มากที่สุด
110	มีการประเมินความแตกต่างของสภาพการนิเทศงาน ก่อน และหลังการนิเทศโดยรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้การประเมินผลถูกต้อง และเกิดแนวคิดใหม่	4.57	.527	มากที่สุด
111	มีการนำผลจากการกำกับและติดตามการนิเทศงาน มาสรุปผล วิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.63	.510	มากที่สุด
112	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องเพื่อส่งเสริมและ พัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่	4.67	.499	มากที่สุด
113	มีการนิเทศงานที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาความรู้ ความสามารถให้ก้าวหน้า	4.67	.480	มากที่สุด
114	มีการตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น หลังการนิเทศงาน	4.63	.509	มากที่สุด
115	มีการสรุป รวบรวมผลการกำกับและติดตาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.71	.465	มากที่สุด
116	มีการส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานในความรับผิดชอบ	4.66	.502	มากที่สุด
117	มีการจัดทำรายงานผลเพื่อขยายผล เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์และต่อยอดการนิเทศงาน	4.62	.543	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนิเทศงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

(n = 381)

ข้อ	การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ค่า มัชฌิม เลข คณิต (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
118	มีการส่งเสริม กระตุ้นผู้รับการนิเทศ คิดค้น และพัฒนา งานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.62	.531	มากที่สุด
119	มีการจัดประชุม อบรม สัมมนาการนิเทศภายใน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.65	.558	มากที่สุด
120	มีรูปแบบการปฏิบัติที่ดีจากการนิเทศงาน	4.65	.509	มากที่สุด
121	มีกระบวนการควบคุม ร่วมกำหนดเป้าหมายภารกิจหลัก ของการนิเทศงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานที่ กำหนดไว้ในตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต พื้นที่	4.64	.544	มากที่สุด
122	มีการนิเทศงานที่ช่วยในการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.71	.482	มากที่สุด
123	มีการปฏิบัติตามขั้นตอนการนิเทศงานที่กำหนด	4.73	.479	มากที่สุด
124	มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงานและ ผู้ถูกนิเทศ	4.72	.466	มากที่สุด
125	มีการควบคุม กำกับงานให้เป็นไปตามนโยบายร่วมกัน	4.72	.467	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ในภาพรวมตัวแปรเกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 125 ข้อ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 4.44 - 4.84 แสดงว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับค่าระดับของตัวแปร เฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากถึงมากที่สุด
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง .397 - .688 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ
ตัวแปรในลักษณะสอดคล้องกัน โดยมีตัวแปรข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) มากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 4
มีการให้คำชี้แนะ แนะนำปรึกษา ช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับการนิเทศ (\bar{X}) เท่ากับ 4.84 ส่วนตัวแปร
ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) น้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 25 มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรแก่
ผู้รับการนิเทศ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) เท่ากับ 4.44

1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ มีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือ ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันและพิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity

KMO Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.929
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	47767.998
	df	7750
	Sig	.000

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ของชุดข้อมูลที่เก็บได้จากการวิจัย พบว่า มีค่าเท่ากับ .929 แสดงว่าตัวแปร ทั้ง 125 ตัวแปร ของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นจำนวนข้อมูลที่มีความเหมาะสมเพียงพอสามารถใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้ในระดับดีมาก เพราะค่า KMO มีค่ามากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1 และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบในลักษณะเดียวกันคือ ค่า Chi-Square เท่ากับ 47767.998 ค่า Significance เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้ง 125 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นข้อมูลที่ได้ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบ ของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) หมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแม็กซ์ (varimax rotation) กำหนดเป็นองค์ประกอบตามเกณฑ์คัดเลือกตัวแปร ดังนี้ 1) ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 1 ตามเกณฑ์ของไคเซอร์

(Kaiser Criterion) 2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ .65 ขึ้นไป และ 3) มีตัวแปรที่บรรยายในแต่ละองค์ประกอบ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าว รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

Component	Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Loadings			Loadings		
	Variance	% of Variance	Cumulative % of Variance	Variance	% of Variance	Cumulative % of Variance
1	42.126	33.701	33.701	14.838	11.870	11.870
2	9.056	7.245	40.946	11.626	9.301	21.171
3	6.292	5.034	45.980	10.228	8.182	29.353
4	4.910	3.928	49.908	7.161	5.729	35.082
5	4.011	3.209	53.117	6.519	5.215	40.297
6	2.583	2.066	55.183	6.013	4.810	45.107
7	2.346	1.877	57.060	4.113	3.290	48.397
8	2.153	1.723	58.782	3.929	3.143	51.540
9	2.023	1.619	60.401	3.828	3.062	54.603
10	1.862	1.490	61.891	3.250	2.600	57.202
11	1.663	1.330	63.221	2.626	2.101	59.303
12	1.616	1.293	64.514	2.422	1.937	61.240
13	1.494	1.195	65.710	2.157	1.725	62.966
14	1.356	1.085	66.794	1.987	1.590	64.555
15	1.335	1.068	67.863	1.772	1.417	65.973
16	1.307	1.046	68.908	1.750	1.400	67.372
17	1.251	1.001	69.909	1.736	1.389	68.761
18	1.228	.983	70.892	1.528	1.222	69.983
19	1.182	.946	71.838	1.525	1.220	71.203
20	1.129	.903	72.741	1.466	1.173	72.376
21	1.074	.859	73.600	1.287	1.030	73.406
22	1.016	.813	74.413	1.259	1.007	74.413

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์ประกอบมีค่าไอเกินมากกว่า 1 มี 22 องค์ประกอบ เมื่อหมุนแกนแล้วอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมดร้อยละ 74.413 และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 1 มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) มีค่าตั้งแต่ .65 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ องค์ประกอบที่ 1 - 7 พบว่า ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) มากกว่า 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมด 48.397

นอกจากนี้ น้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุนแกนนำเสนอข้อมูล ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
A118	.804						
A115	.797						
A122	.791						
A116	.776						
A117	.773						
A124	.770						
A120	.766						
A121	.765						
A123	.764						
A114	.763						
A112	.706						
A113	.691						
A111	.683						
A125	.668						
A27		.789					
A28		.779					
A26		.771					
A29		.727					

ตารางที่ 9 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
A63						.686	
A58						.659	
A8							.778
A7							.776
A6							.685
รวม	14	11	8	5	5	4	3
	ตัวแปร	ตัวแปร	ตัวแปร	ตัวแปร	ตัวแปร	ตัวแปร	ตัวแปร

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนด คือ องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 14 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 จำนวน 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 จำนวน 4 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 7 จำนวน 3 ตัวแปร และมีรายละเอียดค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 องค์ประกอบและค่าน้ำหนักองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

ลำดับที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนัก
1	องค์ประกอบที่ 1	14	.668 - .804
2	องค์ประกอบที่ 2	11	.669 - .789
3	องค์ประกอบที่ 3	8	.664 - .815
4	องค์ประกอบที่ 4	5	.657 - .752
5	องค์ประกอบที่ 5	5	.651 - .757
6	องค์ประกอบที่ 6	4	.659 - .699
7	องค์ประกอบที่ 7	3	.685 - .778
	รวม	50	.651 - .815

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดมีจำนวน 7 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบได้มากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 14 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .668 - .804 รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .669 - .789 ต่อมา คือ องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .664 - .815 องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .657 - .752 องค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .651 - .757 องค์ประกอบที่ 6 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .659 - .699 และองค์ประกอบที่ 7 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .685 - .778 ซึ่งรวมมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบทั้งสิ้น 50 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .651 - .815

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
118	มีการส่งเสริม กระตุ้นผู้รับการนิเทศ คิดค้นและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	.804
115	มีการสรุป รวบรวมผลการกำกับและติดตามเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	.797
122	มีการนิเทศงานที่ช่วยในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	.791
116	มีการส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์และสังเคราะห์งานในความรับผิดชอบ	.776
117	มีการจัดทำรายงานผลเพื่อขยายผล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และต่อยอดการนิเทศงาน	.773
124	มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงานและผู้ถูกนิเทศ	.770
120	มีรูปแบบการปฏิบัติที่ดีจากการนิเทศงาน	.766
121	มีกระบวนการควบคุม ร่วมกำหนดเป้าหมายภารกิจหลักของการนิเทศงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่	.765

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
123	มีการปฏิบัติตามขั้นตอนการนิเทศงานที่กำหนด	.764
114	มีการตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นหลังการนิเทศงาน	.763
112	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องเพื่อส่งเสริมและพัฒนางาน ของสำนักงานเขตพื้นที่	.706
113	มีการนิเทศงานที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ก้าวหน้า	.691
111	มีการนำผลจากการกำกับและติดตามการนิเทศงานมาสรุปผล วิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	.683
125	มีการควบคุม กำกับงานให้เป็นไปตามนโยบายร่วมกัน	.668
ค่าความแปรปรวนตัวแปร (Eigenvalues)		14.838
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance)		11.870
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		11.870

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายตัวแปรสำคัญ จำนวน 14 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปร ในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .683 - .804 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) เท่ากับ 14.838 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 11.870 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 11.870 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 14 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่ 118 “มีการส่งเสริม กระตุ้นผู้รับการนิเทศ คิดค้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ .804 ส่วนตัวแปรที่ 125 “มีการควบคุม กำกับงานให้เป็นไปตามนโยบายร่วมกัน” มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .668 ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า “กระบวนการนิเทศงาน”

ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 2

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
27	มีกลยุทธ์ที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศงาน	.789
28	มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลที่ตรงตามเป้าหมาย	.779
26	มีความรอบรู้ในการนิเทศงาน	.771
29	มีการพัฒนางานตามมาตรฐานการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน	.727
23	มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันจากการนิเทศงาน	.698
22	มีการตระหนักถึงผลสำเร็จ ในการทำงานของผู้รับการนิเทศ	.698
21	มีทักษะการสื่อสารที่ดี สร้างความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่ผู้รับ การนิเทศ	.691
20	มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับการนิเทศ	.690
31	มีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการนิเทศงานเพื่อความก้าวหน้า	.680
24	มีการสนับสนุนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรมแก่ผู้รับการนิเทศ	.675
30	มีความรู้ด้านจิตวิทยาในการสอนงาน	.669
ค่าความแปรปรวนตัวแปร (Eigenvalues)		11.626
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance)		9.301
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		21.171

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 อธิบายตัวแปรสำคัญ จำนวน 11 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .669 - .789 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) เท่ากับ 11.626 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 9.301 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 21.171 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) กับ องค์ประกอบอื่น ๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดในที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่ 27 “มีกลยุทธ์ที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศงาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ .789 ส่วนตัวแปรที่ 30 “มีความรู้ด้านจิตวิทยาในการสอนงาน” มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .669 ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า “ความพร้อมของผู้นิเทศ”

ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 3

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
86	มีการประสานงานกับกลุ่มงาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน	.815
84	มีการสร้างทางเลือกอย่างหลากหลายในการนิเทศงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	.801
85	มีความร่วมมือในการจัดทำข้อมูล สารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการนิเทศงาน	.770
87	มีการเลือกวิธีการ เทคนิคที่เหมาะสมในการนิเทศงานที่จะทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศงานกับผู้รับการนิเทศงาน	.756
88	มีการส่งเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรมด้านการนิเทศงาน	.699
90	มีการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับการนิเทศงาน	.695
83	มีการส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศใช้ข้อมูล สารสนเทศในการวางแผนพัฒนางาน	.672
89	มีการให้คำปรึกษาในการนิเทศงานที่มุ่งเน้นเพื่อผลที่เกิดขึ้นกับสำนักงานเขตพื้นที่	.664
ค่าความแปรปรวนตัวแปร (Eigenvalues)		10.228
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance)		8.182
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		29.353

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 อธิบายตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .664 - .815 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) เท่ากับ 10.228 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 8.182 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 29.353 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่ 86 “มีการประสานงานกับกลุ่มงาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ .815 ส่วนตัวแปรที่ 89 “การให้คำปรึกษาในการนิเทศงานที่มุ่งเน้นเพื่อผลที่เกิดขึ้นกับสำนักงานเขตพื้นที่” มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .664 ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่า “เทคนิคการนิเทศงาน”

ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 4

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
75	มีการนิเทศงานตามข้อตกลงการพัฒนางานในหน้าที่	.752
72	มีการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐาน ตัวชี้วัดและความสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน	.733
76	มีการประเมินตนเอง	.687
74	มีการทำข้อตกลงการพัฒนางานในหน้าที่	.670
73	มีความสนใจ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	.657
ค่าความแปรปรวนตัวแปร (Eigenvalues)		7.161
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance)		5.729
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		35.082

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 อธิบายตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .657 - .752 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) เท่ากับ 7.161 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 5.729 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 35.082 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่ 75 “มีการนิเทศงานตามข้อตกลงการพัฒนางานในหน้าที่” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ .752 ส่วนตัวแปรที่ 73 “มีความสนใจ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร” มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .657 ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 4 ว่า “ตัวชี้วัดความสำเร็จ”

ตารางที่ 15 องค์ประกอบที่ 5

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
47	มีภาวะผู้นำในทักษะด้านปัญญา	.757
45	มีภาวะผู้นำในทักษะเชิงวิชาการ	.740
50	มีพฤติกรรมการนิเทศงานเชิงบวก	.701
46	มีภาวะผู้นำในทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์	.674
49	มีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม	.651
ค่าความแปรปรวนตัวแปร (Eigenvalues)		6.519
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance)		5.215
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		40.297

จากตารางที่ 15 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 อธิบายตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .651 - .757 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) เท่ากับ 6.519 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 5.215 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 40.297 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดในลำดับแรก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่ 47 “มีภาวะผู้นำในทักษะด้านปัญญา” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ .757 ส่วนตัวแปรที่ 49 “มีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม” มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .651 ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 5 ว่า “ภาวะผู้นำ”

ตารางที่ 16 องค์ประกอบที่ 6

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
59	มีการโน้มน้าวให้ปฏิบัติกิจกรรมนิเทศงาน	.699
60	มีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนางาน	.693
63	มีการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment)	.686
58	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเสริมพลังอำนาจ	.659
ค่าความแปรปรวนตัวแปร (Eigenvalues)		6.013
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance)		4.810
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		45.107

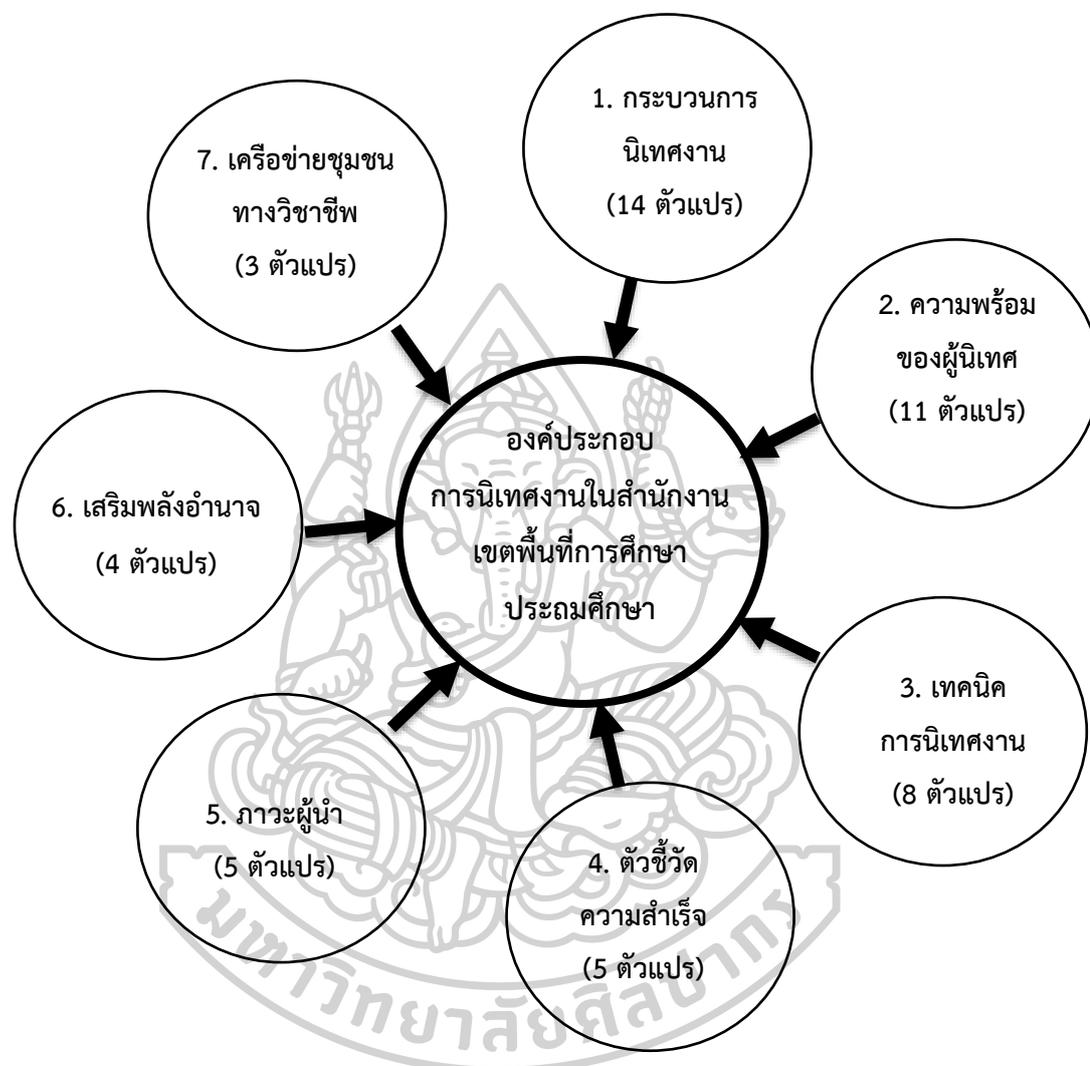
จากตารางที่ 16 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 อธิบายตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .659 - .699 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) เท่ากับ 6.013 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 4.810 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 45.107 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดในลำดับที่ 6 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่ 59 “มีการโน้มน้าวให้ปฏิบัติกิจกรรมนิเทศงาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ .699 ส่วนตัวแปรที่ 58 “มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเสริมพลังอำนาจ” มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .659 ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 6 ว่า “เสริมพลังอำนาจ”

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 7

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
8	มีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการนิเทศงาน	.778
7	มีการสร้างขวัญ ชื่นชม ให้กำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ	.776
6	มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงานและผู้รับการนิเทศ	.685
ค่าความแปรปรวนตัวแปร (Eigenvalues)		4.113
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance)		3.290
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		48.397

จากตารางที่ 17 พบว่า องค์ประกอบที่ 7 อธิบายตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .685 - .778 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) เท่ากับ 4.113 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 3.290 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 48.397 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 7 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่ 8 “มีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการนิเทศงาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ .778 ส่วนตัวแปรที่ 6 “มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศงานและผู้รับการนิเทศ” มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .685 ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 7 ว่า “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ”

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างมี 7 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 8 องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากแผนภูมิที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) กระบวนการ นิเทศงาน 2) ความพร้อมของผู้นิเทศ 3) เทคนิคการนิเทศงาน 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5) ภาวะผู้นำ 6) เสริมพลังอำนาจ และ 7) เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 รายชื่อและจำนวนองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร
1	กระบวนการนิเทศงาน	14
2	ความพร้อมของผู้นิเทศ	11
3	เทคนิคการนิเทศงาน	8
4	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	5
5	ภาวะผู้นำ	5
6	เสริมพลังอำนาจ	4
7	เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ	3
	รวม	50

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำหรับการพัฒนารูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี จากองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 7 องค์ประกอบ ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรหรือไม่โดยพิจารณาจาก
การสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว แล้วนำข้อค้นพบทั้งหมดมาเสนอ
เป็นรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีงานวิจัยที่ต้องนำมา
สนับสนุนรูปแบบดังกล่าวรวม 42 คู่ความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

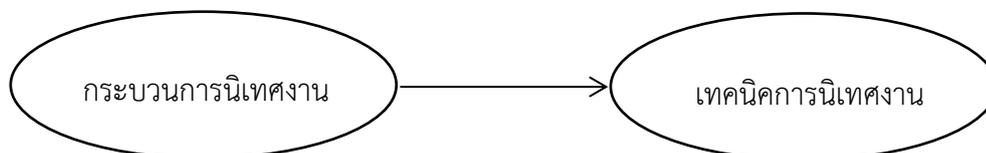
1. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 1 กระบวนการนิเทศงาน และ ความพร้อมของผู้นิเทศ



แผนภูมิที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “ความพร้อมของผู้นิเทศ”

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ
นิเทศงานและความพร้อมของผู้นิเทศนั้น ปรากฏว่า ไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุน
ความสัมพันธ์ดังกล่าว

2. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 1 กระบวนการนิเทศงาน และ เทคนิคการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “เทคนิคการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศงานและความพร้อมของผู้นิเทศนั้น ปรากฏว่า ไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

3. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 1 กระบวนการนิเทศงาน และ ตัวชี้วัดความสำเร็จ



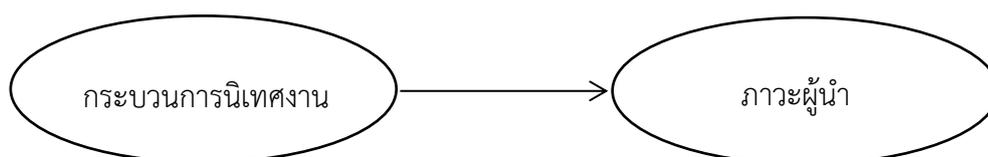
แผนภูมิที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศงานและตัวชี้วัดความสำเร็จ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ แนวคิดของซูย (Tsui) ที่กล่าวว่า การนิเทศงานมีส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพรวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยลักษณะการนิเทศงานอาจมีความแตกต่างกันออกไปตามประเด็นที่เกิดขึ้นและความถนัดของผู้นิเทศ ทั้งนี้โครงสร้างและกระบวนการของการนิเทศงานที่ดีจะเป็นตัวชี้วัดสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน สอดคล้องกับคาควานีและคณะ (Khakwani and Other) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงาน สรุปได้ว่า ลักษณะการสอนงานและการให้คำปรึกษาเพื่อการเรียนรู้เป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กร ที่สามารถพัฒนาการทำงานของบุคคลากรได้ เนื่องจากการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและการให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทักษะการทำงาน จากการสร้างแรงบันดาลใจและเทคนิคการนิเทศแบบเพิ่มพลังอำนาจโดยผู้สอนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานมีทักษะและ

ความสามารถในการพัฒนางานเพิ่มขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับอาลี (Ali) ที่ได้เสนอแนวคิดจากการทบทวนแนวทางการสอนงานและการให้คำปรึกษาของครูว่าการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษาเป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเองและเกิดการประยุกต์ใช้ทักษะนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับอัญชลี ธรรมะวิสิกุล ที่กล่าวว่า กระบวนการนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศและความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการนิเทศสอนงานด้วย เช่น ความชัดเจนของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI : Key Performance Index) ประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอจากการพูดคุยระหว่างการนิเทศสอนงาน และการคำนึงถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ ที่กล่าวว่า กระบวนการนิเทศงานเป็นการเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานและปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุน ติดตาม ประเมินผลและส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อให้เกิดการพัฒนาของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาสำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน พบองค์ความรู้จากการวิจัยสู่การพัฒนาว่า การนิเทศโดยการ Coaching เป็นกระบวนการนิเทศงานที่ดีควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายต่อผู้รับการโค้ชรายบุคคล เน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการคิดสร้างสรรค์และมินิวัดกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะกระบวนการบริหารและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) การตรวจสอบสภาพจริง (Reality checking) ของผู้รับการโค้ชว่าจำเป็นต้องพัฒนาในประเด็นใดบ้าง 3) การกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริงและการตอบสนองต่อเป้าหมายของการโค้ช 4) การกำหนดแนวทางสู่ความสำเร็จ และ 5) การประเมินตามสภาพจริงรายบุคคล สอดคล้องกับสุวิติ อุปินใจและคณะ ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมการพัฒนาอย่างเข้ม ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า หลังการใช้กระบวนการรูปแบบระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานแล้วครูผู้ช่วยประสบผลสำเร็จรวมทั้งทำให้ครูผู้ช่วยมีมาตรฐานการปฏิบัติตนและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีผลการประเมินสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของชวฤทธิ์ สิริชาติและศักดิ์ชาย เพ็ชรตรา ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการได้รับการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับการนิเทศรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นิเทศ ด้านพฤติกรรมการนิเทศและด้านรูปแบบการนิเทศ ส่วนภาพรวมความสำเร็จของการนิเทศอยู่ใน

ระดับปานกลาง และความสำเร็จแยกรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของการนิเทศงานด้านความรู้ ความคิด อยู่ในระดับปานกลาง ด้านอารมณ์ความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลางและด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนิเทศงาน พบว่า ด้านผู้นิเทศงาน (คุณสมบัติของผู้นิเทศ พฤติกรรมของผู้นิเทศและทักษะของผู้นิเทศ) ด้านพฤติกรรมการนิเทศงาน (กระบวนการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ) และด้านรูปแบบการนิเทศ (ระบบการนิเทศ) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความสำเร็จของการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.63, 0.66 และ 0.32 ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับบลาสซ์ซัค (Blaszczak) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การสอนแนะและให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการจูงใจพนักงาน เพื่อพัฒนาความสามารถในระดับมืออาชีพ พบว่า การเป็นที่เลี้ยงสอนงาน ให้คำปรึกษา ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาพนักงานร่วมกัน เพื่อให้ เกิดความเข้าใจซึ่งกัน และกันโดยใช้ประสบการณ์ของพี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะความรู้และการแบ่งปัน ความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้น การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนรู้งานเชื่อมั่น ศรัทธาในตัวพี่เลี้ยงและพร้อมที่จะ พัฒนางาน อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จมีผลงานที่น่าเชื่อถือ และเกิดการเรียนรู้ การทำงานระหว่างคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่และสอดคล้องกับเฮลาลิและมูเฮีย (Hilali and Mughairi) ได้ศึกษา การชี้แนะและให้คำปรึกษา แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะ : มุมมองทางทฤษฎี พบว่า การชี้แนะและให้คำปรึกษาเป็นการช่วยเหลือเพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงสอนงานจะต้องคอยอำนวยความสะดวก สนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนางาน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการสอนแนะมีทักษะทางวิชาชีพ ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงสอนงานต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีและมีประสบการณ์ทาง วิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานจึงจะทำให้เกิดการพัฒนางานสู่ความสำเร็จแบบยั่งยืน

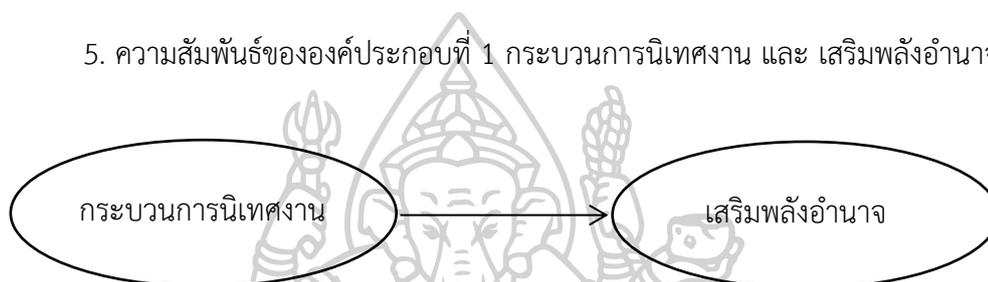
4. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 1 กระบวนการนิเทศงาน และ ภาวะผู้นำ



แผนภูมิที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “ภาวะผู้นำ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศงานและตัวชี้วัดความสำเร็จ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ การศึกษาวิจัยของสัจจวรรณ ทรรพวุธ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า นักศึกษามีความต้องการให้มีกระบวนการนิเทศฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ประกอบด้วย การวางแผนและการสร้างความรู้ก่อนการนิเทศ การเสริมภาวะผู้นำครูในการเป็นครูวิชาชีพ นิเทศระหว่างเรียนและฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา รวมทั้งการสะท้อนการนิเทศสู่การพัฒนา

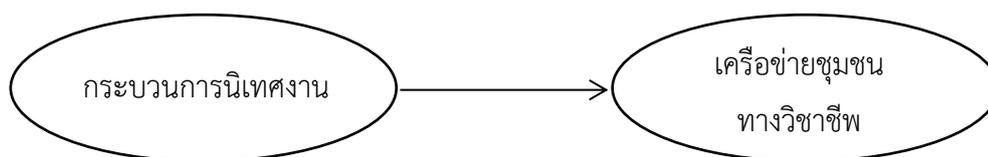
5. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 1 กระบวนการนิเทศงาน และ เสริมพลังอำนาจ



แผนภูมิที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “เสริมพลังอำนาจ”

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศงานและเสริมพลังอำนาจ มีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ แนวคิดของพระครูธรรมธร ปุญญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี ได้กล่าวไว้ในบทความการนิเทศงานในองค์กรบริการทางสังคมว่า การนิเทศงานถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยเสริมพลังอำนาจ โดยสนับสนุนด้านจิตใจให้กับนักสังคมสงเคราะห์ที่เหนื่อยล้า มีความเครียดให้มีพลังใจที่จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต่อไป

6. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 1 กระบวนการนิเทศงาน และ เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ



แผนภูมิที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการนิเทศงาน” กับ “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศงานและเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ อาลี (Ali) ที่ได้เสนอแนวคิดจากการทบทวนแนวทางการสอนงานและการให้คำปรึกษาของครูว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการสอนงานและให้คำปรึกษาควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการดังกล่าวด้วย เพื่อจะได้เป็นชุมชนทางวิชาชีพในการพัฒนางานให้ครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของจตุรงค์ ณะสีลังกูร ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : พหุกรณี ศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศมีความสอดคล้องกับขั้นตอนของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การวางแผน การนิเทศ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมหรือความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศร่วมกัน การวางแผนการนิเทศร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การออกแบบกระบวนการนิเทศร่วมกัน และการสร้างเครื่องมือการนิเทศ การดำเนินการนิเทศบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและการประเมินและรายงานผลเป็นการแลกเปลี่ยน เพื่อสะท้อนผลการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในโรงเรียนก่อนการนิเทศ (Training) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Planning) ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Implementing) และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของวันทนา สมภักดิ์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการนิเทศ เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องค้ความรู้ใหม่ว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญมากในการสร้างหรือพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูให้เกิดขึ้น เนื่องจากเป็นผู้สร้างสรรควิสัยทัศน์ (Visionary) เป็นผู้นำการเรียนการสอน (Instructional Leadership) เป็นผู้สร้างความผูกพัน เป็นผู้เรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) กับครูทุกคน มีกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการสนับสนุนชี้แนะสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยงภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแห่งความช่วยเหลือเกื้อกูล และศรัทธาซึ่งกันและกัน และการได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก ที่เข้ามาส่งเสริมสนับสนุนทางการศึกษา ส่งผลให้ครูผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพและพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ดีขึ้นเพื่อจะได้เกิดผลตามเป้าหมายของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อผู้เรียนและส่งผลถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของคอร์ดิงลีย์และบัคเลอร์ (Cordingley and Buckler) ที่ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา ชี้แนะเพื่อการฝึกสอน

ครูในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พบว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการให้คำปรึกษา ซึ่งเน้นมีความใฝ่รู้ในวิชาชีพ และต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้ผู้นิเทศงานต้องมีทักษะในการสอนงานที่เชี่ยวชาญที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ สร้างแรงจูงใจและความมั่นใจแก่ผู้รับการนิเทศ มีการวิเคราะห์งานและสอนงานได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ มีทักษะการให้คำปรึกษาที่ดี เป็นแบบอย่าง มีพฤติกรรมการทำงานเชิงบวก มีการประเมินกระบวนการทำงาน และ มีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะเป็นเครือข่ายให้แก่ผู้รับการนิเทศ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของเกรย์ (Gray) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การสอนแนะและการให้คำปรึกษา ความเป็นผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศงาน (Coaching & Mentoring) ต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่และกระบวนการนิเทศงาน รวมทั้งควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเบื้องบนในการส่งเสริมที่มุ่งสร้างทักษะให้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะความพร้อมในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งจะสอนงาน มีมาตรฐานในวิชาชีพ เข้าใจเป้าหมายการทำงาน มีการเรียนรู้ร่วมกันและมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมของผู้นิเทศ และ กระบวนการนิเทศงาน



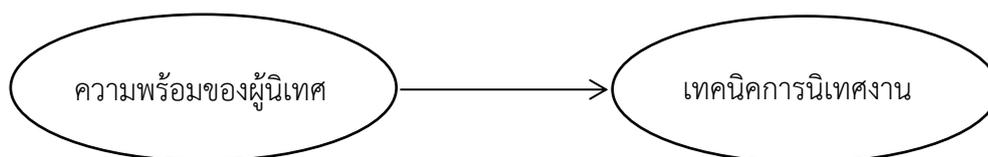
แผนภูมิที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “กระบวนการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมของผู้นิเทศและกระบวนการนิเทศงาน มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ แนวคิดของกลีคแมน (Glickman) ที่กล่าวถึงการเตรียมความรู้ และทักษะที่จำเป็นก่อนการนิเทศจะช่วยให้การนิเทศดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษาวิจัยของสาริตา พิชัยฤกษ์และคณะ ที่ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผลการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ มีองค์ประกอบดังนี้ 1.1) การพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ 1.2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นิเทศ 1.3) การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร 2) ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ มีองค์ประกอบดังนี้ 2.1) การจัดทำแผนการปฏิบัติการนิเทศ 2.2) การปฏิบัติการนิเทศ และ 3) ขั้นการติดตาม ผลหลังการนิเทศ มีองค์ประกอบดังนี้ 3.1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2) การรายงานผลการปฏิบัติงานโดยระบบสารสนเทศ รวมทั้งเกิดองค์ความรู้ใหม่จากแนวคิด การวิจัยที่ใช้ทฤษฎีระบบ (System Theory) ปัจจัยนำเข้า (Input) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม ก่อนการนิเทศมีความสัมพันธ์กับกระบวนการ (Process) ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศและผลลัพธ์ (Output) ขั้นการติดตามผลหลังการนิเทศซึ่งนำไปสู่การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของรอง ผู้อำนวยการบรรจุใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุวดี อุปินใจ และคณะ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานสำหรับเตรียมความพร้อม และการพัฒนาอย่างเข้มของ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ในองค์ประกอบของระบบพี่เลี้ยงการสอนงาน องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้าจะมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล งบประมาณ สื่อ องค์ความรู้และการจัดการ ซึ่งองค์ประกอบนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่พี่เลี้ยง จะต้องมีความรู้และมีความพร้อมในการบริหารจัดการเพื่อการทำหน้าที่นิเทศสอนงานที่ดี จึงเป็นปัจจัย แรกที่จะทำให้รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานสำหรับเตรียมความพร้อม และการพัฒนา อย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ประสบผลสำเร็จ และส่งผลไปยังเงื่อนไขของรูปแบบที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จด้านการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง และจากผลการศึกษาสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพร้อมของผู้นิเทศ ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน สำหรับเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยประสบผลสำเร็จ และส่งผลต่อ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัย ของโอภาส สุขหวาน และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างรูปแบบการสอนงานนักศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีประเภทวิชาอุตสาหกรรมของครูฝึกในสถานประกอบการ พบว่า การสอนงานจะประสบ ความสำเร็จครูฝึกในสถานประกอบการต้องมีสมรรถนะ ดังนี้ 1) ความรู้ด้านการสอนงานและ การพัฒนาตนเอง 2) ความรู้ด้านจิตวิทยาการสอนงาน 3) ทักษะการปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีและ การสื่อสาร 4) บุคลิกภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 5) ความรู้ด้านการประเมินผลการฝึก อาชีพ ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ถือเป็นความพร้อมของผู้ที่จะทำหน้าที่สอนงานหรือนิเทศสอนงาน จึงสามารถสรุปได้ว่า การสอนงานจะประสบความสำเร็จครูฝึกในสถานประกอบการต้องมีความพร้อม ที่จะสอนงาน และสอดคล้องกับคิซัน เยลอง (Kissane-Long) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการใช้ระบบ พี่เลี้ยงสอนงานเพื่อปรับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า การนิเทศโดยใช้ระบบ พี่เลี้ยงสอนงานเป็นทักษะที่ช่วยสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ หัวหน้างานที่เป็นผู้นิเทศ งานต้องมีความพร้อมและมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการสอนงาน มีความสามารถในการสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ ใช้วิธีสอนงานและเป็นพี่เลี้ยง (Mentor Coaching) ในการช่วยเหลือ แนะนำ อำนวย ความสะดวกและสร้างความมั่นใจ รวมทั้งสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้แก่ผู้รับการนิเทศ นอกจากนี้ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานที่แสดงถึงบทบาท หน้าที่ที่ประสบ

ความสำเร็จเป็นตัวกระตุ้นการปฏิบัติงานและเป็นตัวอย่างแก่ผู้รับการนิเทศ โดยร่วมพัฒนาไปพร้อมกัน และต้องเชื่อว่าทุกคนพัฒนาได้

8. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมของผู้นิเทศ และ เทคนิคการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “เทคนิคการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมของผู้นิเทศและเทคนิคการนิเทศงานนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

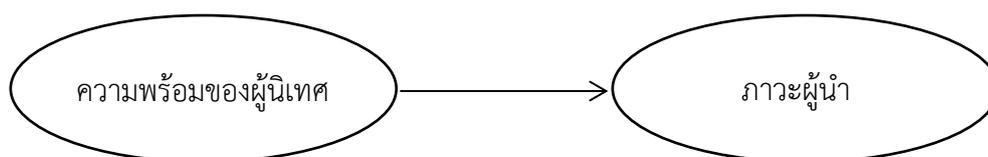
9. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมของผู้นิเทศ และ ตัวชี้วัดความสำเร็จ



แผนภูมิที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมของผู้นิเทศและตัวชี้วัดความสำเร็จนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

10. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมของผู้นิเทศ และ ภาวะผู้นำ



แผนภูมิที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “ภาวะผู้นำ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง ความพร้อมของผู้นิเทศและภาวะผู้นำนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุน ความสัมพันธ์ดังกล่าว

11. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมของผู้นิเทศ และ เสริมพลังอำนาจ



แผนภูมิที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “เสริมพลังอำนาจ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง ความพร้อมของผู้นิเทศและเสริมพลังอำนาจ นั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา สนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

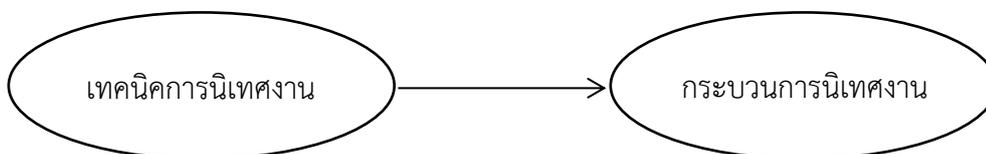
12. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมของผู้นิเทศ และ เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ



แผนภูมิที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพร้อมของผู้นิเทศ” กับ “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง ความพร้อมของผู้นิเทศและเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ นั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

13. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 3 เทคนิคการนิเทศงาน และ กระบวนการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เทคนิคการนิเทศงาน” กับ “กระบวนการนิเทศงาน”

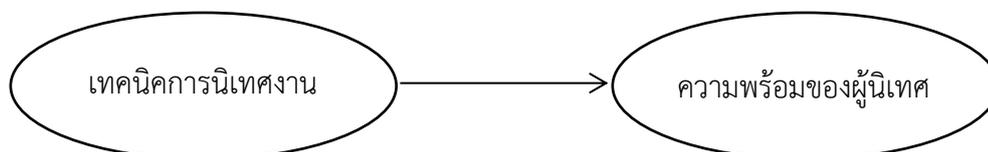
จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการนิเทศงานและกระบวนการนิเทศงาน มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ การศึกษาวิจัยของนิกุล ทองหน้าศาล ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการนิเทศภายใน แบบพี่เลี้ยงสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 การลงมือปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ และองค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาให้ต่อเนื่อง ซึ่งการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสอนงานและระบบพี่เลี้ยงถือเป็นเทคนิคการนิเทศงานและองค์ประกอบที่ 3 การลงมือปฏิบัติ สามารถยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการนิเทศงานและกระบวนการนิเทศงาน ดังรายละเอียดขององค์ประกอบ ได้แก่ 1) สถานศึกษาดำเนินการนิเทศตามแผน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด 2) การดำเนินการนิเทศสอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนด 3) ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามแนวทาง/วิธีการ/กระบวนการนิเทศด้วยตนเอง 4) มีการฝึกฝนให้ครูแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เองโดยป้อนปัญหาจากง่ายไปหายากและคอยแนะนำช่วยเหลือ 5) มีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติงานร่วมกัน 6) มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศอย่างเที่ยงตรงไม่ลำเอียง 7) มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และ 8) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในด้านการฝึกอบรม การจัดประชุมเกี่ยวกับการนิเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ชาวเจริญ และคณะ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น ประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเนื้อหาในการนิเทศตามรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบแนวปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงและแนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์พัฒน์ (Thipatdee) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษาผ่านเทคนิค GROW สำหรับนักศึกษาวิชาวิชาชีพครูพบว่า เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษาแบบ GROW ส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งครูสำหรับพฤติกรรมและทักษะของครู ที่พบจากการใช้เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะและให้คำปรึกษา ได้แก่

- 1) ใช้การสอนแนะและให้คำปรึกษาควบคู่กัน
- 2) สอนแนะทันทีที่ถูกลถาม
- 3) ให้คำปรึกษาที่ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้อิสระ
- 4) กำหนดเวลาส่งงานหลังจากได้รับการสอนแนะ
- 5) ขอคำปรึกษาได้ตลอดเวลา
- 6) ให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายสำหรับงาน
- 7) ชี้แนะผู้เรียนว่างานคืออะไร
- 8) ให้ผู้เรียนจัดลำดับความสำคัญ
- 9) ชี้แนะผู้เรียนให้จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม
- 10) สร้างทางเลือกให้ผู้เรียน
- 11) ฝึกผู้เรียนทำกิจกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 12) ให้ผู้เรียนระบุข้อเสียของการทำงานไม่เสร็จ
- 13) แจ้งข้อเสียของผู้เรียนที่ทำงานไม่เสร็จ
- 14) ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานให้เสร็จ และ
- 15) ฝึกผู้เรียนทำงานให้เสร็จ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ จีเพ็ชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง) ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงด้านกระบวนการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีผลการปฏิบัติตามขั้นตอน คือ การเตรียมการมีการปฏิบัติระดับมากที่สุด การประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลมีการปฏิบัติมากที่สุด การวางแผนเพื่อแก้ปัญหามีการปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติการให้คำชี้แนะและสร้างขวัญกำลังใจมากที่สุด การติดตามผลมีการปฏิบัติมากที่สุด ผู้นิเทศมีทักษะการนิเทศมาก ผู้นิเทศมีเทคนิคการให้ คำชี้แนะในระดับมากที่สุด ผู้นิเทศมีบทบาทในการให้การนิเทศมากที่สุด จากการสังเกตติดตามผลจากการนิเทศ ด้านปัจจัย ผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะการสอนและบุคลิกภาพและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาได้ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย

14. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 3 เทคนิคการนิเทศงาน และ ความพร้อมของผู้นิเทศ



แผนภูมิที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เทคนิคการนิเทศงาน” กับ “ความพร้อมของผู้นิเทศ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการนิเทศงานและความพร้อมของผู้นิเทศนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

15. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 3 เทคนิคการนิเทศงาน และ ตัวชี้วัดความสำเร็จ



แผนภูมิที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เทคนิคการนิเทศงาน” กับ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการนิเทศงานและตัวชี้วัดความสำเร็จนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

16. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 3 เทคนิคการนิเทศงาน และ ภาวะผู้นำ



แผนภูมิที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เทคนิคการนิเทศงาน” กับ “ภาวะผู้นำ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการนิเทศงานและภาวะผู้นำนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

17. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 3 เทคนิคการนิเทศงาน และ เสริมพลังอำนาจ



แผนภูมิที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เทคนิคการนิเทศงาน” กับ “เสริมพลังอำนาจ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการนิเทศงานและเสริมพลังอำนาจ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ แนวคิดของคาควานีและคณะ (Khakwani and Other) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงานสรุปได้ว่า ลักษณะการสอนงานและการให้คำปรึกษาเพื่อการเรียนรู้เป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรที่สามารถพัฒนาการทำงานของบุคคลากรได้ เนื่องจากการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและการให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทักษะการทำงาน จากการสร้างแรงบันดาลใจและการใช้เทคนิคการนิเทศแบบเพิ่มพลังอำนาจโดยผู้สอนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานมีทักษะและความสามารถในการพัฒนางานเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของดาร์เรตัน สำเภาสงษ์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการตรวจราชการและนิเทศงานสำหรับการป้องกันควบคุมโรคระดับเขต เขตสุขภาพที่ 12 โดยมีข้อเสนอแนะว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการตรวจราชการและนิเทศงาน ควรมีการพัฒนาศักยภาพผู้นิเทศให้ครอบคลุมในทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศงาน เช่น ทักษะด้านเทคนิค ทักษะความคิดรวบยอดและทักษะมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของของนิกุล ทองหน้าศาล ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 การลงมือปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล การนิเทศและองค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาให้ต่อเนื่อง ซึ่งการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสอนงานและระบบพี่เลี้ยงถือเป็นเทคนิคการนิเทศงาน และองค์ประกอบที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ ใช้แนวคิดที่คล้ายกับการเสริมพลังอำนาจ จึงสามารถยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการนิเทศงานและเสริมพลังอำนาจ ดังรายละเอียดขององค์ประกอบที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศ 2) ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง 3) ครูผู้รับการนิเทศมีโอกาสคิดค้นวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงที่รับผิดชอบอยู่ด้วยตนเอง 4) เปิดโอกาสให้ครูที่รับผิดชอบร่วมกันและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จ 5) ให้ความสนใจต่อความก้าวหน้าตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศโดยเท่าเทียม 6) สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรต่าง ๆ ตามความจำเป็น ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศแบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง 7) ประกาศเกียรติคุณ/คุณงามความดีอย่างเปิดเผย และ 8) ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเองและวางตัวอยู่ในฐานะผู้ร่วมงาน

18. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 3 เทคนิคการนิเทศงาน และ เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ



แผนภูมิที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เทคนิคการนิเทศงาน” กับ “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการนิเทศงานและเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

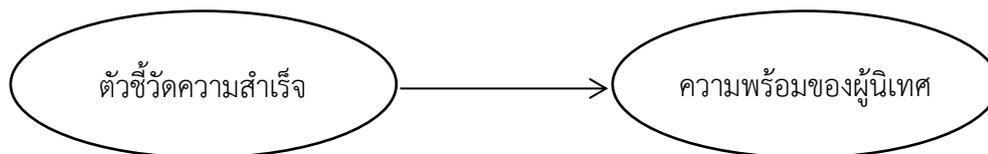
19. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ กระบวนการ นิเทศงาน



แผนภูมิที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” กับ “กระบวนการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดความสำเร็จและกระบวนการนิเทศงาน นั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

20. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ ความพร้อมของผู้นิเทศ



แผนภูมิที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” กับ “ความพร้อมของผู้นิเทศ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวชี้วัดความสำเร็จและความพร้อมของผู้นิเทศ นั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

21. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ เทคนิคการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” กับ “เทคนิคการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวชี้วัดความสำเร็จและเทคนิคการนิเทศงาน นั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

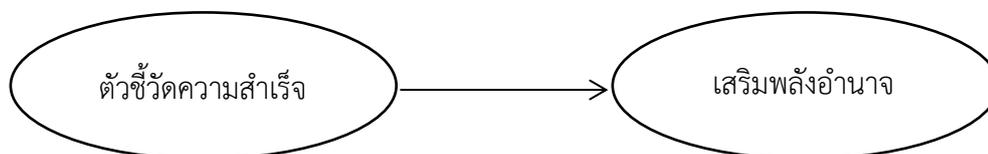
22. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ ภาวะผู้นำ



แผนภูมิที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” กับ “ภาวะผู้นำ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวชี้วัดความสำเร็จและภาวะผู้นำ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ ได้แก่ การศึกษาวิจัยของพิชญาวพร ศรีหรั่ง ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษา พบว่า ตัวชี้วัดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสิทธิผล ในครั้งนี้ มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย และภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

23. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ เสริมพลังอำนาจ



แผนภูมิที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” กับ “เสริมพลังอำนาจ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดความสำเร็จและเสริมพลังอำนาจ นั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

24. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ



แผนภูมิที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” กับ “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดความสำเร็จและเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ การศึกษาวิจัยของของไพฑูรย์ โพธิสาร ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจองค์ประกอบแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (2) ตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียน (3) มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ (4) มุ่งสนองนโยบายองค์กร 2) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบที่แรงจูงใจแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก 3) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีองค์ประกอบแรงจูงใจแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ อังค์วรา วงษ์รักษา ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความสำเร็จและผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ ได้แก่ 1) ด้านบริบท ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกระบวนการ PLC 2) ด้านปัจจัยนำเข้า งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน และกิจกรรมมีความเหมาะสม 3) ด้านกระบวนการ รูปแบบการกำกับติดตาม อย่างใกล้ชิด และ การช่วยเหลือประสานงานจากครุสภาเป็นอย่างดี ผลลัพธ์ ของโครงการ ได้แก่ 1) ผลกระทบ วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวกทั้งครู ผู้บริหาร ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ดีขึ้น 2) ด้านประสิทธิผล ครูมีความสุข สนุกในการทำงาน แก้ปัญหาในชั้นเรียน ได้อย่างเป็นระบบและจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านความยั่งยืน ครุสภามีแนวทางการจัดทำแผนระยะยาวที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเข้าใจกับ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มต่าง ๆ 4) ด้านการถ่ายทอดความสำเร็จ มีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อเผยแพร่ตัวอย่าง ความสำเร็จในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ บารเมษฐ์ พรรณขาม ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนา ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัด ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) แนวทาง การพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนและ ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการสู่มาตรฐานสากล 2) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้และวัฒนธรรมความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา 3) แนวทางการพัฒนา โครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการกระตุ้น ตรวจสอบและผลักดันการพัฒนาอย่างมืออาชีพ 4) แนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน ภายนอก และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ คำประเสริฐ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัย ด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด ความสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และผู้บริหารพัฒนาวิธีการ จูงใจที่เสริมให้ครูปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับ บวรรัตน์ ชัยมงคล ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการศึกษพบว่า มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน ด้านบรรยากาศการทำงานและด้านการจูงใจ ซึ่งทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดความสำเร็จในงานวิจัยได้ค้นพบว่าการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งผู้บริหารควรให้การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุสำเร็จ

25. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำ และ กระบวนการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ภาวะผู้นำ” กับ “กระบวนการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและกระบวนการนิเทศงาน นั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

26. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำ และ ความพร้อมของผู้นิเทศ



แผนภูมิที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ภาวะผู้นำ” กับ “ความพร้อมของผู้นิเทศ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความพร้อมของผู้นิเทศ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ การศึกษาวิจัยของการศึกษาของปิยรัตน์ พารเพิงและคณะ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสำรวจความต้องการจำเป็น 2) การวางแผน

การนิเทศ 3) การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (ความพร้อมของผู้นิเทศ) 4) การปฏิบัติกรนิเทศ 5) การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศและการรายงานผล สอดคล้องกับคุณลักษณะ ลีพหุคุณากร ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลการดำเนินการนิเทศภายใน ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติกรนิเทศ ด้านการวางแผน การนิเทศและกำหนดทางเลือก ด้านการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ และด้าน การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศตามลำดับ ซึ่งประเด็นรายชื่อของด้านการดำเนินการนิเทศ ภายในในทุกประเด็นถือเป็นความพร้อมของผู้นิเทศ และอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับ ความพร้อมของการนิเทศ และผลการวิจัยยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ ตรียาภรณ์ จันทวงศ์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของ ผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถด้านการบริหาร คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำและคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ การดำเนินงาน การสร้างขวัญและ กำลังใจ การประเมินผลการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งกระบวนการนิเทศภายใน แต่ละด้าน จากผลการวิจัยนี้แสดงถึงความพร้อมของผู้นิเทศและปัจจัยคุณลักษณะด้านผู้บริหาร มีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำด้วย จากผลการวิจัยนี้จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อความพร้อมของ ผู้นิเทศด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับภัททิตยา ชื่นวิเศษ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับ ผลการดำเนินการนิเทศภายใน ซึ่งการดำเนินการนิเทศภายในประกอบด้วย ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการประเมินผลและรายงานผลด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือกและด้านการปฏิบัติกรนิเทศ ซึ่งประเด็นการดำเนินการ นิเทศภายในของผลการวิจัยนี้ แสดงถึงความพร้อมของผู้นิเทศ ดังนั้นจากผลการวิจัยนี้จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อความพร้อมของผู้นิเทศด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ วันสุไลมาน แวสุหลง ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชน

จังหวัดปัตตานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านการนิเทศภายในประกอบด้วย 1) สภาพปัจจุบันและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ 5) การประเมิน ผลการนิเทศและการรายงาน จะเห็นได้ว่าการดำเนินการดำเนินการนิเทศจากผลการวิจัยนี้แสดงถึงความพร้อมของผู้นิเทศ ดังนั้นจากผลการวิจัยนี้จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมของผู้นิเทศด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับจรรยา อดุทธสาหะ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาเชิงบวก ซึ่งประเด็นการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ด้านการตรวจสอบการนิเทศภายใน ด้านการประเมินงานนิเทศภายในและด้านการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาจากผลการวิจัยนี้แสดงถึงความพร้อมของผู้นิเทศ ดังนั้นจากผลการวิจัยนี้จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อความพร้อมของผู้นิเทศด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับเกรย์ (Gray) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การสอนแนะและการให้คำปรึกษาความเป็นผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำที่ทำหน้าที่สอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) ต้องสร้างทักษะให้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะความพร้อมในการแก้ปัญหา ความพร้อมที่จะสอนงาน มีมาตรฐานในวิชาชีพ เข้าใจเป้าหมายการทำงาน มีการเรียนรู้ร่วมกันและมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันจะส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

27. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำ และ เทคนิคการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 35 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ภาวะผู้นำ” กับ “เทคนิคการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและเทคนิคการนิเทศงาน มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ได้แก่ แคทซ์ (Katz) ได้เสนอทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศ ควรมีทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความเข้าใจและความสามารถในกิจกรรมเฉพาะอย่าง

โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคทักษะทางด้านเทคนิคนี้ ครอบคลุมถึงความรู้ความชำนาญพิเศษ ความสามารถเชิงวิเคราะห์ในสาขาวิชานั้น ๆ และความคล่องแคล่วในการใช้ฝีมือและเทคนิควิธีการในศาสตร์เฉพาะ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้คนที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในฐานะสมาชิกภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความพยายามร่วมกันให้เกิดขึ้นในขณะทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นการทำงานกับคน (Working with People) ส่วนทักษะ ด้านเทคนิคเป็นการทำงานกับสิ่งของ (Working with Thing) 3) ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร กล่าวคือ สามารถที่จะมองเห็นว่างานต่าง ๆ ภายในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับกันและกันอย่างไร และการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นโดยทั้งหมดอย่างไร สอดคล้องกับฮัมฟรีย์และสโตก (Humphrey and Stokes) ที่กล่าวว่า ทักษะเกี่ยวกับคนมีความสำคัญต่อการนิเทศงานอย่างมาก และยิ่งจะมีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต และสามารถนำมาจัดกลุ่มทักษะของผู้มาได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ทักษะเกี่ยวกับคน (People Skills) กลุ่มที่ 2 ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) และ กลุ่มที่ 3 ทักษะทางการบริหาร (Administrative Skills) จากแนวคิดนี้สามารถกล่าวได้ว่า ทักษะของผู้เป็นอย่างหนึ่งหรือภาวะผู้นำ คือเทคนิคการนิเทศงาน และสอดคล้องกับฮอลลีวูด และคณะ (Hollywood and Other) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงานแบบการให้คำปรึกษาและการสอนงานแบบองค์รวม เพื่อรักษาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรว่า ผู้นำองค์กรควรใช้เทคนิคหรือวิธีการนิเทศงานแบบองค์รวม คือ บุคลากรความเป็นผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสารที่ดีและการมีส่วนร่วมของทีมงานในการบริหารจัดการงานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่มีศักยภาพในการบรรลุผลลัพธ์ขององค์กรส่งผลให้องค์กรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสจิวอร์น ทรรพวสุ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่ามีการพัฒนาเครือข่ายการนิเทศใช้ระบบสารสนเทศ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศพัฒนาภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งการใช้ระบบสารสนเทศและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ถือเป็นเทคนิคการนิเทศงานในรูปแบบหนึ่ง จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครูมีความสัมพันธ์กับเทคนิคการนิเทศงาน และเมื่อวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ประกอบด้วยด้านวิเคราะห์บริบทการนิเทศ ด้านวางแผนและกำหนดรูปแบบการนิเทศ ด้านสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ ด้านการนิเทศ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจในการนิเทศ ด้านประเมินการนิเทศ และ ด้านสะท้อนผลการเรียนรู้และขยายผลต่อยอด ซึ่งด้านการนิเทศนั้นโรงเรียนที่เข้าร่วมการ

พัฒนาวิชาชีพครูต้องปฏิบัติดังนี้ 1) วิเคราะห์ความต้องการในการนิเทศเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม 2) นำระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาและเครือข่ายมาสนับสนุนการนิเทศเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำครู และ 3) นำการนิเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำครูและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มาใช้ จะเห็นได้ว่าด้านการนิเทศจากการวิจัยครั้งนี้เปรียบได้กับเทคนิคการนิเทศงานที่เป็นตัวขับเคลื่อนหนึ่ง อันจะทำให้การส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์บรรลุผล จากการวิจัยครั้งนี้จึงสามารถกล่าวได้ว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำครูมีความสัมพันธ์เทคนิคการนิเทศงาน สอดคล้องกับมัทนา ชุมกลาง ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ควรเรียนรู้และเข้าใจปัญหาในแต่ละพื้นที่ เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนา โดยเป็นผู้ริเริ่มให้มีแนวคิดที่ง่าย มีการนิเทศการศึกษาทั้งเต็มรูปแบบ และผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการลงสู่พื้นที่โรงเรียนเพื่อชี้แนะ ช่วยเหลืองานด้านการศึกษาได้อย่างตรงเป้าหมาย และควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูผู้สอนได้ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ อันนำไปสู่ความเข้าใจด้านบริบทแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้ให้ศึกษานิเทศก์ช่วยเหลือในการบริหารและจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และมีการสื่อสารเชิงบวก ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารทั้งด้านการนิเทศ ตลอดจนจัดให้มีการอบรม สัมมนา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้มากขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานเพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำผลการประสานงานในกิจกรรมที่ผ่านมาใช้เป็นบทเรียนการทำงานและแก้ไขพัฒนาการศึกษาต่อไป ซึ่งประเด็นข้อเสนอแนะที่ค้นพบนั้นสื่อไปในแนวทางของการใช้เทคนิคการนิเทศงานผ่านการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ โดยศึกษานิเทศก์ จากข้อเสนอแนะและ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในครั้งนี้จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของศึกษานิเทศก์ มีความสัมพันธ์กับเทคนิคการนิเทศงาน สอดคล้องกับ จิรัฐติกาล สุทธานุช ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์และสื่อสาร 2) การพัฒนางานหลักสูตรด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์และสื่อสาร 3) การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์และสื่อสาร และ 4) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับองค์ประกอบ การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์และสื่อสารนั้น มีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ มีรูปแบบการนิเทศที่แปลกใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการนิเทศของโรงเรียน เชื่อมโยงเหตุการณ์ปัจจุบันเข้ากับการนิเทศ

ชั้นเรียน และจัดกิจกรรมแสดงผลงานที่เกิดขึ้นจากการนิเทศของครูต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ คำนวณน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู ซึ่งตัวบ่งชี้ ต่าง ๆ เหล่านี้มีความสอดคล้องกับเทคนิคการนิเทศงาน ที่จะนำมาใช้ให้การนิเทศบรรลุผลและมีความเปลี่ยนแปลง จากองค์ประกอบนี้จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคการนิเทศงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับองค์ประกอบ ปาสาณะตั้ง และ วิมลพร สุวรรณแสนทวี ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่ มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนร่วมกับคณะครูส่งเสริมครูผู้สอน ให้พัฒนาตนเองให้มีความพร้อม ปรับปรุงรูปแบบการนิเทศและการประเมินผล จัดหาสื่อให้ครูใช้ สื่อเทคโนโลยีมากขึ้น ใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีความทันสมัยและหลากหลาย จากผลการวิจัยจะเห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่ หนึ่งในนั้นคือให้ปรับปรุงรูปแบบการนิเทศ ซึ่งในรูปแบบการนิเทศทั่ว ๆ ไปมักจะมีเทคนิคการนิเทศรวมอยู่ด้วย จากผลการวิจัยนี้จึงสามารถอธิบายได้ว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับเทคนิคงาน กล่าวคือ การพัฒนาภาวะผู้นำต้องพัฒนาเทคนิคการนิเทศงานด้วย

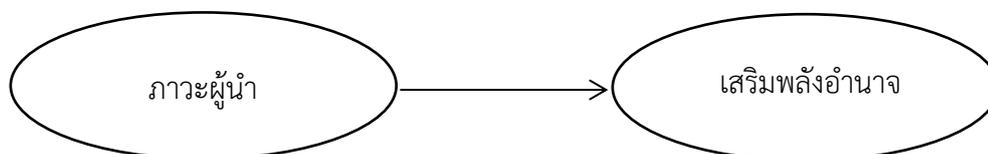
28. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำ และ ตัวชี้วัดความสำเร็จ



แผนภูมิที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ภาวะผู้นำ” กับ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำและตัวชี้วัดความสำเร็จ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ ได้แก่ การศึกษาวิจัยของภัคกร ไคว่ถาวร ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพและภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ ภาวะผู้นำและบุคลิกภาพสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรีได้ร้อยละ 71.6 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

29. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำ และ เสริมพลังอำนาจ



แผนภูมิที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ภาวะผู้นำ” กับ “เสริมพลังอำนาจ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและเสริมพลังอำนาจ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ ได้แก่ การศึกษาวิจัยของพรรณมด ปิ่นทอง ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

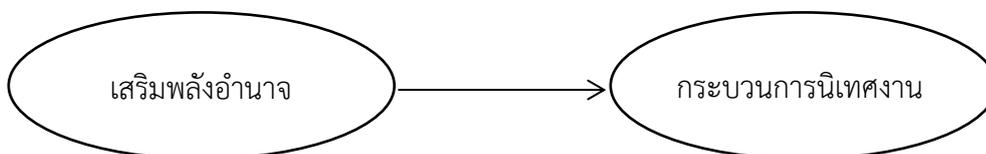
30. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำ และ เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ



แผนภูมิที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ภาวะผู้นำ” กับ “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ ได้แก่ การศึกษาของณัฐิกา นครสูงเนิน ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

31. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 6 เสริมพลังอำนาจ และ กระบวนการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เสริมพลังอำนาจ” กับ “กระบวนการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเสริมพลังอำนาจและกระบวนการนิเทศนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

32. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 6 เสริมพลังอำนาจ และ ความพร้อมของผู้นิเทศ



แผนภูมิที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เสริมพลังอำนาจ” กับ “ความพร้อมของผู้นิเทศ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเสริมพลังอำนาจและความพร้อมของผู้นิเทศนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

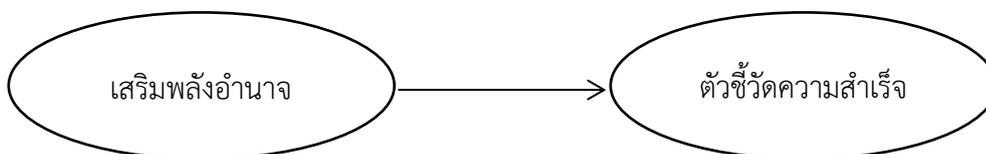
33. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 6 เสริมพลังอำนาจ และ เทคนิคการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เสริมพลังอำนาจ” กับ “เทคนิคการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเสริมพลังอำนาจและเทคนิคการนิเทศงานนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

34. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 6 เสริมพลังอำนาจ และ ตัวชี้วัดความสำเร็จ



แผนภูมิที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เสริมพลังอำนาจ” กับ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ”

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเสริมพลังอำนาจและตัวชี้วัดความสำเร็จนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

35. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 6 เสริมพลังอำนาจ และ ภาวะผู้นำ



แผนภูมิที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เสริมพลังอำนาจ” กับ “ภาวะผู้นำ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเสริมพลังอำนาจและภาวะผู้นำนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

36. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 6 เสริมพลังอำนาจ และ เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ

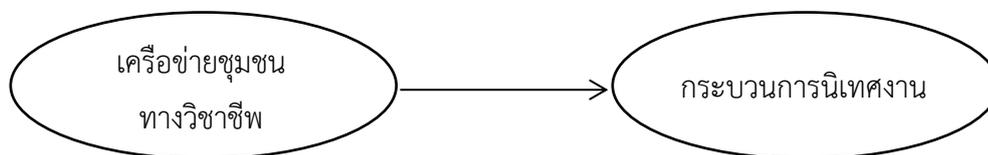


แผนภูมิที่ 44 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เสริมพลังอำนาจ” กับ “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเสริมพลังอำนาจและเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ มีผลการศึกษางานวิจัยและมีแนวคิดที่ยืนยันความสัมพันธ์นี้ ได้แก่ การศึกษาวิจัยของ ปิยะมาศ วงศ์แสน ที่ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีวัฒนธรรมคุณภาพ 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ 1) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 2) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนวลลออ พลรักษา ที่ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า จากการศึกษาแนวทางการเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านความไว้วางใจต่อกันและด้านโครงสร้างองค์กร โดยได้แนวทางสำหรับสถานศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 13 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) เสริมพลังอำนาจครู 3) การสร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย 4) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) จัดระบบครูพี่เลี้ยงเพื่อชี้แนะแนวทางวิชาชีพ 7) ปรับเปลี่ยนบทบาทครู 8) ให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ 9) พัฒนาครูในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 10) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 11) สร้างวัฒนธรรมการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ 12) ปรับลดเวลาสอนเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 13) พัฒนาด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ แนวทางสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก (เพิ่มเติม) คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลครูและหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ (เพิ่มเติม) คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินครูและหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการศึกษาวิจัยของบารเมษฐ์ พรรณขาม ที่ศึกษา วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษา 3) โครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานของครู 4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และ 5) การเสริมแรงและจูงใจครู (การเสริมพลังอำนาจ) และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของพินิจ มีทองคำ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การเสริมสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐาน 2) การเสริมสร้างบรรยากาศที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาการร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมใจ 4) การเสริมสร้างภาวะผู้นำสู่การรวมพลัง (การเสริมพลังอำนาจ) และ 5) การทำงานเป็นทีมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร

37. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 7 เครื่องข่ายชุมชนทางวิชาชีพ และ กระบวนการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 45 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “กระบวนการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพและกระบวนการนิเทศงานนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

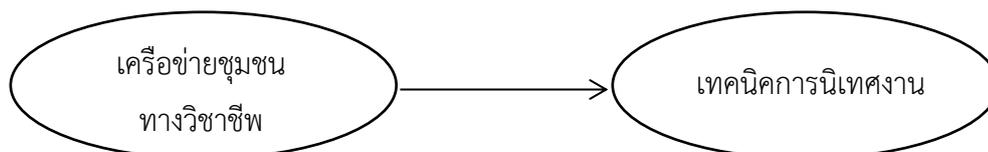
38. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 7 เครื่องข่ายชุมชนทางวิชาชีพ และความพร้อมของผู้นิเทศ



แผนภูมิที่ 46 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “ความพร้อมของผู้นิเทศ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพและความพร้อมของผู้นิเทศนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

39. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 7 เครื่องข่ายชุมชนทางวิชาชีพและเทคนิคการนิเทศงาน



แผนภูมิที่ 47 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “เทคนิคการนิเทศงาน”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง
เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพและเทคนิคการนิเทศงานนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา
สนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

40. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 7 เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ และ ตัวชี้วัดความสำเร็จ



แผนภูมิที่ 48 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง
เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพและตัวชี้วัดความสำเร็จนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา
สนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

41. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 7 เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ และ ภาวะผู้นำ



แผนภูมิที่ 49 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “ภาวะผู้นำ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง
เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพและภาวะผู้นำ นั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุน
ความสัมพันธ์ดังกล่าว

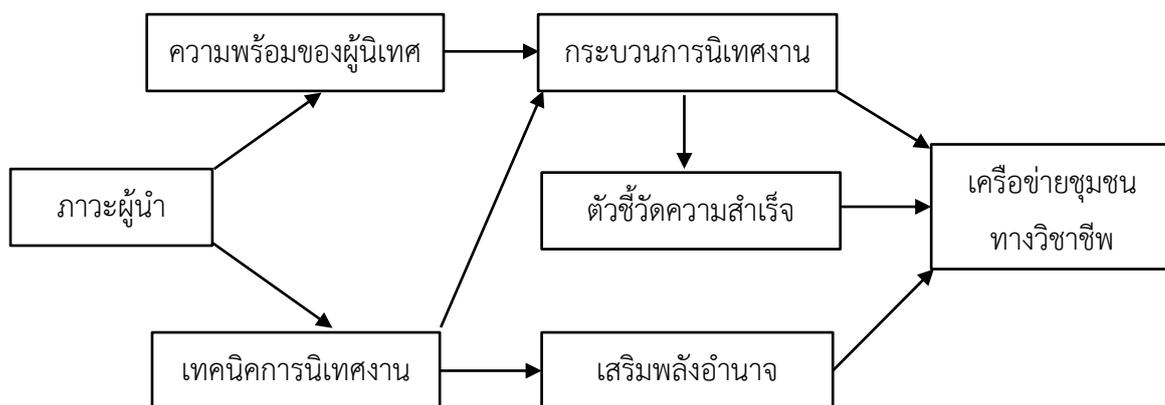
42. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 7 เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ และ เสริมพลังอำนาจ



แผนภูมิที่ 50 ความสัมพันธ์ระหว่าง “เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ” กับ “เสริมพลังอำนาจ”

จากการสำรวจงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพและเสริมพลังอำนาจนั้น ปรากฏว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว

จากการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อหารูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 50 ตัวแปร ได้แก่ 1) กระบวนการนิเทศงาน 2) ความพร้อมของผู้นิเทศ 3) เทคนิคการนิเทศงาน 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5) ภาวะผู้นำ 6) เสริมพลังอำนาจ 7) เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทั้งหมด จำนวน 42 คู่ความสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ที่มีงานวิจัยหรือแนวคิดยืนยันชัดเจนตั้งแต่ 2 หลักฐานขึ้นไป ผู้วิจัยนำมาประกอบการเขียนรูปแบบตามทฤษฎี ส่วนกรณีที่มีงานวิจัยหรือแนวคิดยืนยันเพียงหลักฐานเดียวหรือไม่พบหลักฐานใดเลย ผู้วิจัยดำเนินการตัดความสัมพันธ์ออกจากโครงสร้างของรูปแบบ ดังนั้น การสร้างรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงปรากฏดังแผนภูมิที่ 51 หน้าถัดไป



แผนภูมิที่ 51 รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. กระบวนการนิเทศงาน
2. ความพร้อมของผู้นิเทศ
3. เทคนิคการนิเทศงาน
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ
5. ภาวะผู้นำ
6. เสริมพลังอำนาจ
7. เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ

ตอนที่ 3 การยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.1 ผลการยืนยันองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ประมวลข้อค้นพบ คือ องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำมายืนยันองค์ประกอบการนิเทศงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณายืนยันองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ซึ่งผลการยืนยันองค์ประกอบ ผู้วิจัยสรุปได้ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าความถี่และร้อยละของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ที่	องค์ประกอบ	ความคิดเห็น															
		ความถูกต้อง				ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความเป็นประโยชน์			
		ถูกต้อง		ไม่ถูกต้อง		เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้		เป็น	ไม่เป็น		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1	กระบวนการนิเทศงาน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
2	ความพร้อมของผู้นำ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
3	เทคนิคการนิเทศงาน	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
4	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
5	ภาวะผู้นำ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
6	เสริมพลังอำนาจ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
7	เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
	รวม	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 5 คน มีความเห็นพ้องต้องกันว่า องค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความถูกต้อง (accuracy standards) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเหมาะสม (propriety standards) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ความเป็นไปได้ (feasibility standards) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และการนำไปใช้ประโยชน์ (utility standards) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ลักษณะนี้แสดงว่า โดยภาพรวม การยืนยันองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับทฤษฎีหลักการ แนวคิดตามกรอบการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนางานตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถสะท้อนผลการนิเทศงานไปยังสถานศึกษา และลงสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยผ่านเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ ทั้งนี้ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ให้มากที่สุด และสำหรับผู้ที่ได้รับการนิเทศงานจะต้องศึกษางานในหน้าที่ให้เข้าใจ ชัดเจน ถ่องแท้ เห็นความสำคัญของกระบวนการนิเทศงานและมีความพร้อมรับการนิเทศงานเสมอ

3.2 ผลการยืนยันรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนนี้ เป็นการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้นำมาตรวจสอบยืนยันในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ โดยการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งผลการยืนยันรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังรายละเอียดตารางที่ 20

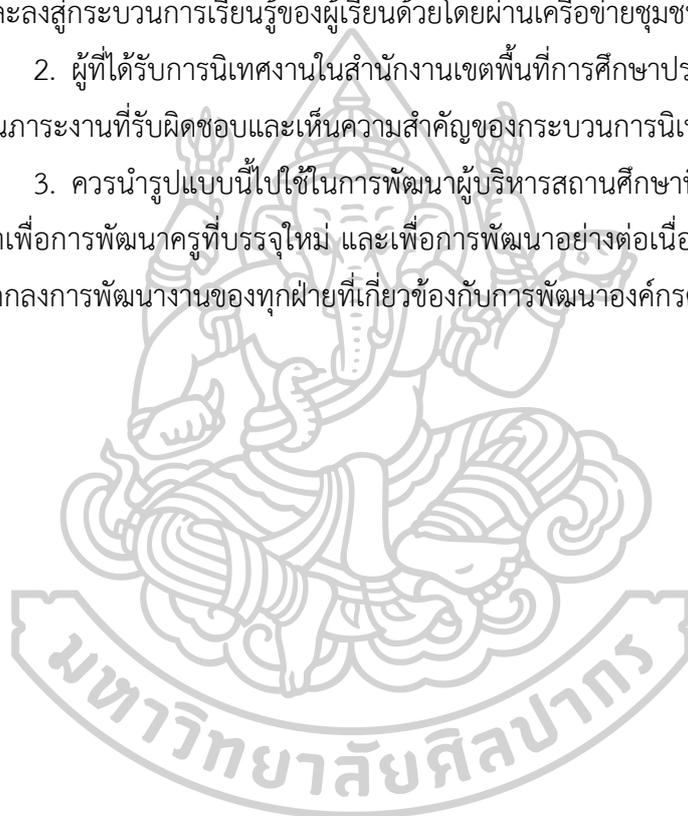
ตารางที่ 20 ค่าความถี่และร้อยละของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ความคิดเห็น							
ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้ไม่ได้	เป็นประโยชน์	ไม่เป็นประโยชน์
จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5	100	5	100	5	100	5	100

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการยืนยันของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกคนมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเหมาะสม เพราะทั้ง 7 องค์กรประกอบมีส่วนสำคัญต่อการนิเทศงาน นอกจากนี้ยังมีความถูกต้อง มีความเป็นไปได้อย่างมาก สำหรับการนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถสะท้อนผลการนิเทศงานไปยังสถานศึกษาและลงสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยโดยผ่านเครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ
2. ผู้ที่ได้รับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีความรู้ความเข้าใจ ในภาระงานที่รับผิดชอบและเห็นความสำคัญของกระบวนการนิเทศงาน
3. ควรนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่บรรจุใหม่ และนำไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาครูที่บรรจุใหม่ และเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องควรนำไปปฏิบัติควบคู่กับการทำข้อตกลงการพัฒนางานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อทราบรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งในขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาตัวแปรการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบ 5) การพัฒนารูปแบบ และ 6) การยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เก็บข้อมูลได้ จำนวน 127 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ดูแลกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) และแบบสอบถามเพื่อยืนยัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

- Likert, R. **The Human Organization : Its Management and Values**. New York: McGraw-Hill, 1976.
- Madaus, G. F., Scrivien, M. S., & Stufflebeam, D. I. **Evaluation Education Model Viewpoint on Education and human service Evaluation**. Boston: Kluwer Nijhoff, 1983.
- Ochieng, B. M., & O Kaseje, D. C. “Training and Supervision in Task Shifting ; the Solution to Human Resource Crisis in Kenya?.” **Clinical Research in Psychology** 1 (2018): 1-8.
- Parsloe, E., & Leedham, M. **Coaching and Mentoring : Practical techniques for developing learning and performance**. 3rd ed. Kogan Page Publishers, books. google.com, (2016): 21.
- Saeed, A., & Other. **Multi-task Self-Supervised Learning for Human Activity Detection**. Accessed July 27, 2019. Available form [https://arxiv.org/pdf /1970.11879.pdf](https://arxiv.org/pdf/1970.11879.pdf).
- Sergiovanni, T. J., & Robert, S. **Supervision : A Redefinition**. 5th ed. Singapore: McGraw - Hill, Inc., 2014.
- Sogaard, A., & Goldberg, Y. **Deep multi-task learning with low level tasks supervised at lower layers**. Accessed August 7-12, 2016. Available form <https://aclanthology.org/P16-2038.pdf>.
- Thipatdee, G. “The Development of Coaching and Mentoring Skills Through the GROW Technique for Student Teachers.” **Journal of Education and Learning** 8, 5 (2019): 168-174.
- Zuchowski, I. “Planting the seed for someone else’s discussion : Experiences of task supervisors supporting social work placement.” **Journal of Practice Teaching & Learning** 13, 3 (2014): 5-23.



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย
และรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์





ที่ อว 8612.2/ 710

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอสัมภาษณ์งานวิจัย
เรียน ดร.วีระ แข็งกสิการ

ด้วย นางสาวบุญสุพร เพ็งทาว รหัสนักศึกษา 60252907 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ในกาณ์นี้ ภาค
วิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษา
สัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

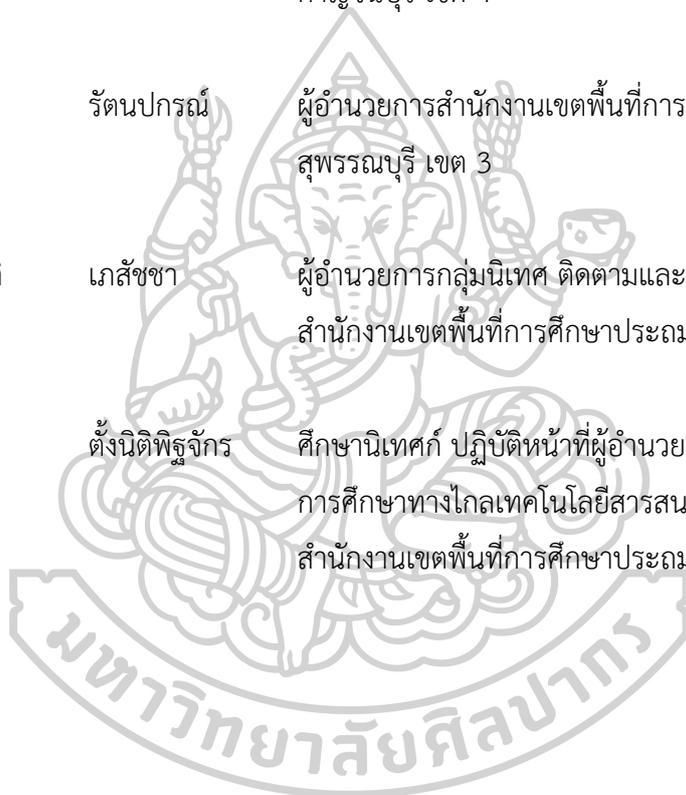
(รองศาสตราจารย์ ดร.มีทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย
เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- | | | |
|-----------------|-----------------|---|
| 1. ดร.วีระ | แข่งกสิการ | รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. ดร.สมหมาย | เทียนสมใจ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 4 |
| 3. ดร.รัตน์มณี | รัตนปกรณี | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3 |
| 4. ดร.ปารีชาติ | เกศซุชา | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 |
| 5. ดร.ชัยศักดิ์ | ตั้งนิติรัฐจักร | ศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม
การศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 |





แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

TASK SUPERVISION MODEL IN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการรวบรวมข้อมูลหรือข้อกระทงคำถาม สำหรับวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อทราบรูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ข้อมูลหรือข้อกระทงคำถามที่ได้จากการสัมภาษณ์มีคุณค่าต่อการทำงานวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อไป

แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์สำหรับพิจารณากำหนดตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จักได้รับความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี

จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

นางสาวบุญสุพร เฟื่องทา

นักศึกษาปริญญาโทชั้นบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 081-795-1578

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เพื่อการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล วุฒิการศึกษา.....

ตำแหน่งหน้าที่

สถานที่ทำงาน

หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้สะดวก

วัน /เดือน/ปี/เวลา ที่สัมภาษณ์ วันที่ เดือน พ.ศ. เวลา น.

สถานที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์สำหรับพิจารณากำหนดตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย

รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อทราบรูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและรูปแบบของการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในทรรศนะของท่านที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารจัดการองค์กร พร้อมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นอย่างดีท่านมีความคิดเห็นว่า

1. การนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ/ปัจจัย ไต่บ้าง
.....
.....
.....
.....
.....

2. ท่านมีแนวคิด หรือความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์

วัน / เดือน / ปี สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์





ที่ อว 8612.2/ 217

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ตุจดาว โตบางป่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวบุญสุพร เพ็งท่า รหัสนักศึกษา 60252907 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ในกรณี ภาควิชาการ
การบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมา
พร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์วิเศษ)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- | | | |
|----------------|------------|---|
| 1. ดร.ดุจดาว | โตบางป่า | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 |
| 2. ดร.ขวัญสุดา | วงษ์แหยม | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 |
| 3. ดร.สุมาลี | สุธีกุล | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2 |
| 4. ดร.ไอลดา | คล้ายสาริด | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 |
| 5. ดร.ก่อการ | ไชยสงคราม | ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครปฐม เขต 1 |

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย
รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย





ที่ อว 8612.2/254

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

25 มีนาคม 2565

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวบุญสุพร เพ็งทา รหัสประจำตัว 60252907 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ในกาครั้งนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลายเซ็น)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รัช)

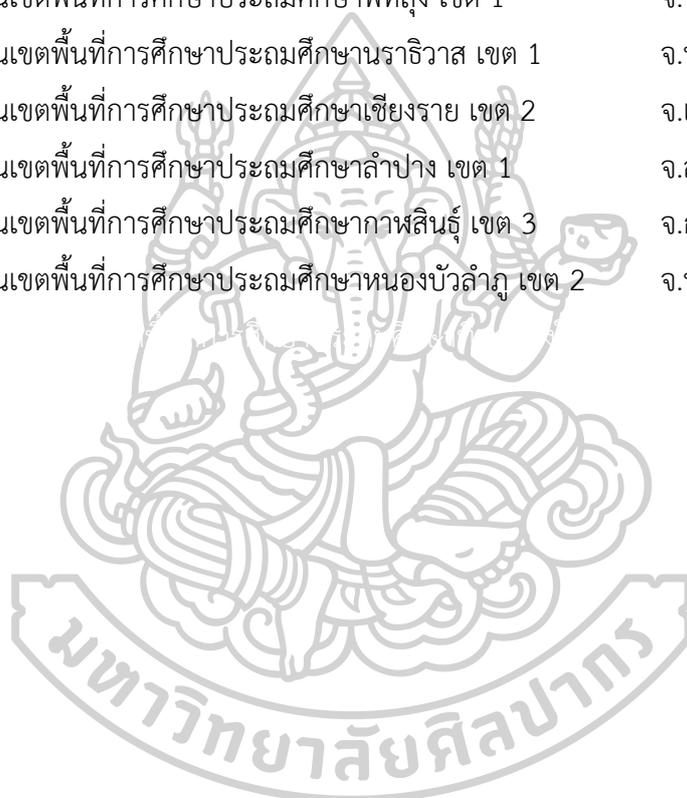
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติกรแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

**รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำหรับตรวจสอบความเชื่อมั่น
ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out)**

- | | |
|---|-----------------|
| 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร | จ.กรุงเทพมหานคร |
| 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 | จ.พิจิตร |
| 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 | จ.ปราจีนบุรี |
| 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 | จ.ตาก |
| 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 | จ.พัทลุง |
| 6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 | จ.นราธิวาส |
| 7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 | จ.เชียงราย |
| 8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 | จ.ลำปาง |
| 9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 | จ.กาฬสินธุ์ |
| 10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 | จ.หนองบัวลำภู |



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



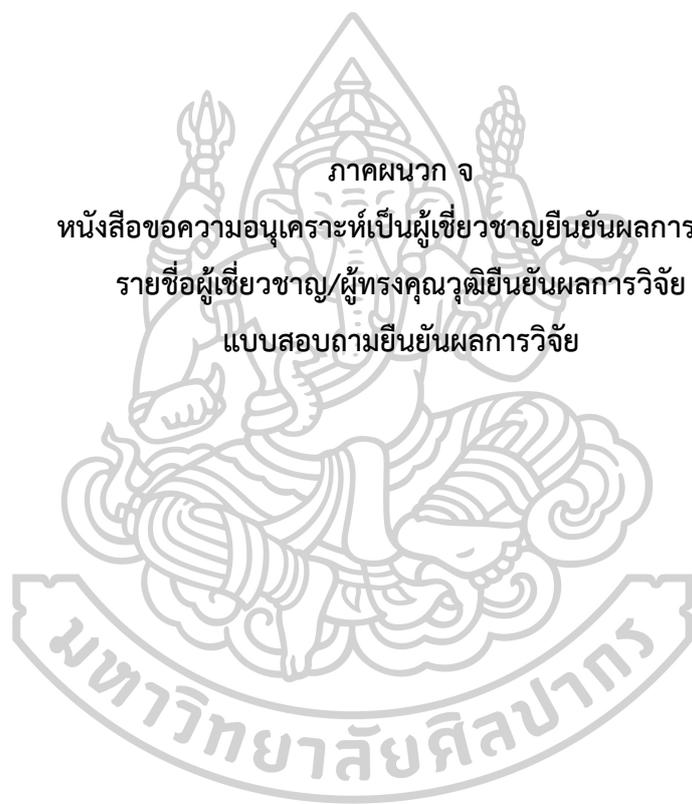
รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภาคเหนือ จำนวน 17 เขตพื้นที่

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จังหวัดเชียงราย
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จังหวัดเชียงใหม่
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จังหวัดเชียงใหม่
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จังหวัดน่าน
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จังหวัดพะเยา
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จังหวัดแพร่
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จังหวัดแพร่
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จังหวัดแม่ฮ่องสอน
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จังหวัดแม่ฮ่องสอน
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จังหวัดลำปาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จังหวัดลำปาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จังหวัดลำพูน
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 จังหวัดอุตรดิตถ์

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 45 เขตพื้นที่

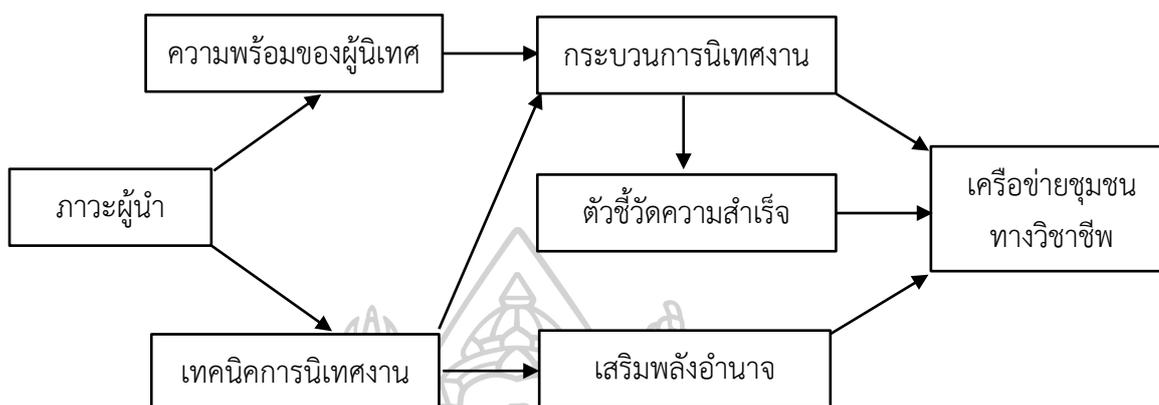
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จังหวัดกาฬสินธุ์
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จังหวัดกาฬสินธุ์
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จังหวัดขอนแก่น
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จังหวัดขอนแก่น
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จังหวัดชัยภูมิ
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จังหวัดชัยภูมิ
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จังหวัดนครพนม
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จังหวัดนครพนม



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันผลการวิจัย
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลการวิจัย
แบบสอบถามยืนยันผลการวิจัย

ตอนที่ 2 การยืนยันรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างรูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้



แผนภูมिरูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. กระบวนการนิเทศงาน
2. ความพร้อมของผู้นิเทศ
3. เทคนิคการนิเทศงาน
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ
5. ภาวะผู้นำ
6. เสริมพลังอำนาจ
7. เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ

