

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ(Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ(Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ(Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ(Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ(Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสังเคราะห์เอกสาร

ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสังเคราะห์เอกสาร พบว่ามี 5 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการนิเทศ ประกอบด้วย

1.1 หลักการพัฒนาคณาจารย์สถานศึกษา เป็นการจักระบบพัฒนาคณาจารย์สถานศึกษาที่มียุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวปฏิบัติครอบคลุมการจัดการศึกษา

1.2 หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้ เป็นการเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตรจริงได้

1.3 หลักการมีส่วนร่วม เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีบทบาทเข้ามาร่วมพัฒนาคณาจารย์การจัดการศึกษา

1.4 หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ตีระหว่างบุคคลยอมรับ เกื้อกูล ให้เกียรติบุคคลอื่นอยู่เสมอ

1.5 หลักการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

1.6 หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นการวางแผนร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การนิเทศ ประกอบด้วย

2.1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

2.3 เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ

องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาการนิเทศ ประกอบด้วย

3.1 การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศไปพบครูและสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียนเพื่อร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

3.2 การสังเกตการสอน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมของครูซึ่งให้ความสำคัญทั้งด้านปฏิสัมพันธ์และประสิทธิภาพของงาน

3.3 การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและผู้รับคำปรึกษาแนะนำ โดยความช่วยเหลือติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาท่าทาง เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาแนะนำตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู

2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน

3) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน

4) แต่งตั้งคณะทำงานกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของ

โรงเรียน

5) ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

6) ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน

7) ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ

8) ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

9) วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู

10) กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing : I) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครู บุคลากรและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน

2) จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ กระบวนการในการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น

3) จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงาน กระบวนการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน

4) เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน

5) แจกข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการและแนวทางปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน

6) ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน

7) ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน

8) ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติกรนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ (Coaching and Mentoring : C) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

1) กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเข้าใจแนวคิด หลักการวิธีการดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ

3) จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อการนิเทศ แหล่งเรียนรู้ วัสดุกรรมการเรียนการสอน

4) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศ/ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ

5) แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา

6) การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน

3.2 ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ

1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะ
 2) การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศในขณะชี้แนะ
 3) เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4) นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติผู้
 นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู

5) การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน
 6) การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ
 รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ

7) ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณา
 ทางเลือกกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วง
 ไปได้

3.3 ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ

1) ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการ
 สำคัญไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง
 3) ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
 4) นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายใน
 แบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป
 6) การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาในการนิเทศภายในแบบ
 ชี้แนะครั้งต่อไป

7) สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศภายใน และนำเสนอ
 แนวทางแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติการสอนแล้ว
- 2) ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเรียนทุกครั้ง
- 3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน
- 4) เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน
- 5) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ
- 6) ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้อง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 8) ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป
- 9) จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 10) การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ(After Action Review: A) มีแนวปฏิบัติ

ดังนี้

- 1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ
- 2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน
- 3) ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป
- 4) สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินการนิเทศ ประกอบด้วย

- 5.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 5.2 ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 5.3 ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน

ตอนที่ 1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน 5 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการนิเทศ ประกอบด้วย

- 1.1 หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เป็นการจักระบบพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มียุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวปฏิบัติครอบคลุมการจัดการศึกษา
- 1.2 หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้ เป็นการเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้
- 1.3 หลักการมีส่วนร่วม เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีบทบาทเข้ามาร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
- 1.4 หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลยอมรับ เกื้อกูลให้เกียรติบุคคลอื่นอยู่เสมอ
- 1.5 หลักการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
- 1.6 หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นการวางแผนร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การนิเทศ ประกอบด้วย

- 2.1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 2.3 เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ

องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาการนิเทศ ประกอบด้วย

- 3.1 การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศไปพบครูและสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียนเพื่อร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ
- 3.2 การสังเกตการสอน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมของครูซึ่งให้ความสำคัญทั้งด้านปฏิสัมพันธ์และประสิทธิภาพของงาน
- 3.3 การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและผู้รับคำปรึกษาแนะนำ โดยความช่วยเหลือติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาท่าทาง เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาแนะนำตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู
- 2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน
- 3) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน
- 4) แต่งตั้งคณะทำงานกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน
- 5) ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 6) ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน
- 7) ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ
- 8) ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ
- 9) วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู
- 10) กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing : I) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครู บุคลากรและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน
- 2) จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ กระบวนการในการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น
- 3) จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงาน กระบวนการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน
- 4) เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน
- 5) แจงข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการและแนวทางปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน
- 6) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน
- 7) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน

8) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ (Coaching and Mentoring : C) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

1) กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน
2) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเข้าใจแนวคิด หลักการวิธีการดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ

3) จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อการนิเทศ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนการสอน

4) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศ/ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ

5) แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา

6) การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน

3.2 ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ

1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะ
2) การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศในขณะชี้แนะ
3) เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4) นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติผู้นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู

5) การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

6) การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ

7) ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณาทางเลือกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้

3.3 ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ

- 1) ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง
- 3) ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 4) นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 5) การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป
- 6) การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาในการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป
- 7) สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศภายใน และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติการสอนแล้ว
- 2) ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเรียนทุกครั้ง
- 3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน
- 4) เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน
- 5) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ
- 6) ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้อง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 8) ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป
- 9) จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 10) การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ(After Action Review: A) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ

2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน

3) ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

4) สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินการนิเทศ ประกอบด้วย

5.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

5.2 ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

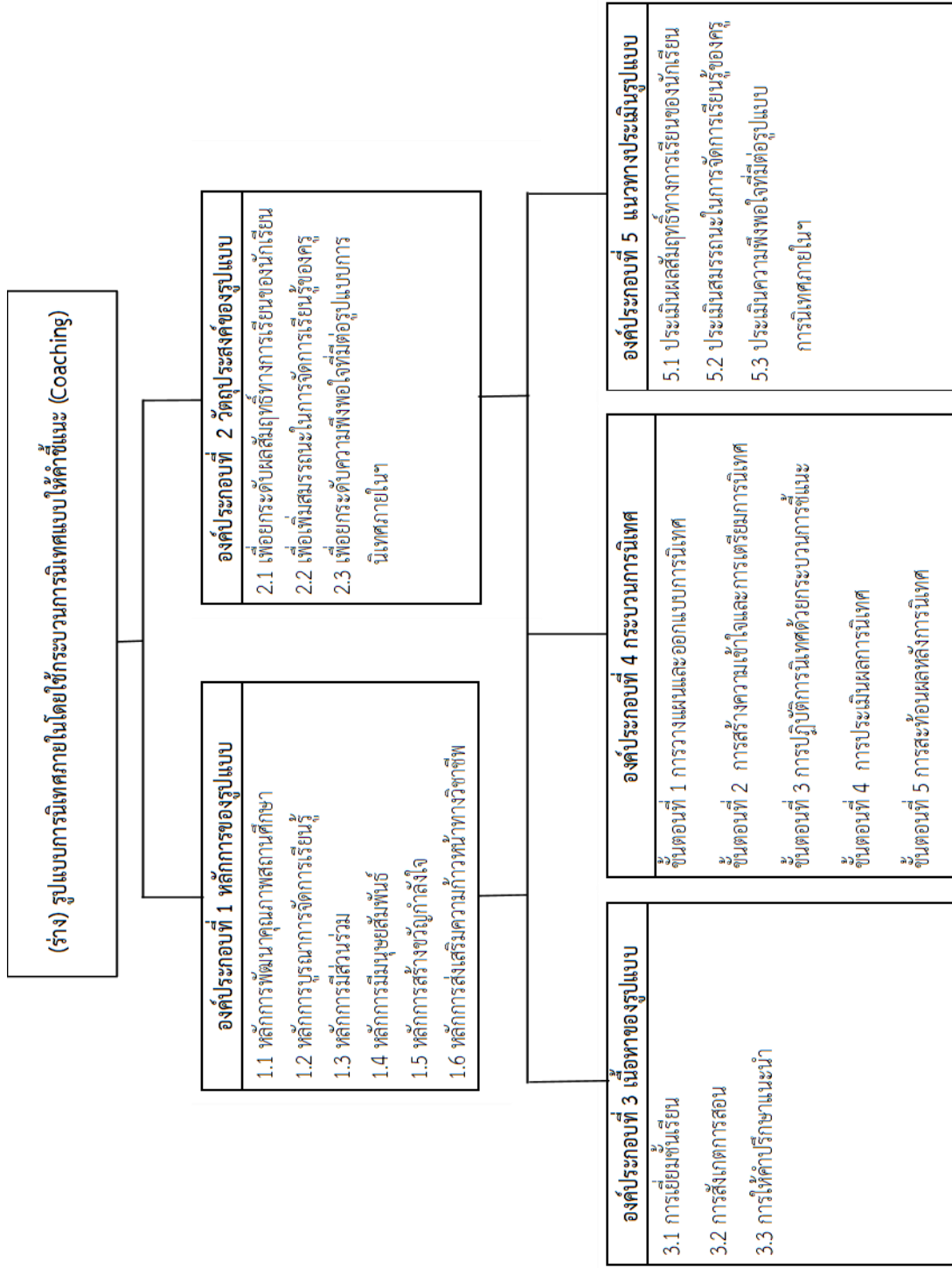
5.3 ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยนำผลการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ในตอนที่ 1 นำมาร่างรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

องค์ประกอบร่างรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู มี 5 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 (ร่าง) รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)ฯ

จากภาพที่ 5 (ร่าง)รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการนิเทศ ประกอบด้วย

- 1.1 หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เป็นการจักระบบพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มียุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวปฏิบัติครอบคลุมการจัดการศึกษา
- 1.2 หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้ เป็นการเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้
- 1.3 หลักการมีส่วนร่วม เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีบทบาทเข้ามาร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
- 1.4 หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลยอมรับ เกื้อกูลให้เกียรติบุคคลอื่นอยู่เสมอ
- 1.5 หลักการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
- 1.6 หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นการวางแผนร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การนิเทศ ประกอบด้วย

- 2.1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 2.3 เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ

องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาการนิเทศ ประกอบด้วย

- 3.1 การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศไปพบครูและสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียนเพื่อร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ
- 3.2 การสังเกตการสอน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมของครูซึ่งให้ความสำคัญทั้งด้านปฏิสัมพันธ์และประสิทธิภาพของงาน
- 3.3 การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและผู้รับคำปรึกษาแนะนำ โดยความช่วยเหลือติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาท่าทาง เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาแนะนำตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู

2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ภาระงานการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน
 3) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน
 4) แต่งตั้งคณะทำงานภาระงานการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน

- 5) ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 6) ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน
- 7) ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ
- 8) ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ
- 9) วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู
- 10) กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing : I) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครู บุคลากรและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน
- 2) จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ ภาระงานการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น
- 3) จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงาน ภาระงานการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน
- 4) เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน
- 5) แจงข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการและแนวทางปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน
- 6) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน
- 7) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน
- 8) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยภาระงานชี้แนะ (Coaching and Mentoring : C) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

- 1) กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเข้าใจแนวคิด หลักการ วิธีการดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ
- 3) จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อการนิเทศ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนการสอน
- 4) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศ/ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ
- 5) แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา
- 6) การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน

3.2 ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ

- 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะ
- 2) การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศในขณะที่ชี้แนะ
- 3) เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 4) นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติผู้นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู
- 5) การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน
- 6) การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ
- 7) ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณาทางเลือกกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้

3.3 ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ

- 1) ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง
- 3) ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4) นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป

6) การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาในการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป

7) สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศภายใน และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามการสอนแล้ว

2) ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง

3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน

4) เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน

5) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ

6) ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้อง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

7) การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

8) ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป

9) จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

10) การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ(After Action Review: A) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ

2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน

3) ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

4) สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินการนิเทศ ประกอบด้วย

- 5.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 5.2 ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 5.3 ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ มีผลดังนี้

รอบที่ 1

ตารางที่ 6 แสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ (N = 17)

หลักการของรูปแบบ	จำนวน	ร้อยละ
1 หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	17	100.00
2. หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้	17	100.00
3. หลักการมีส่วนร่วม	16	94.12
4. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	17	100.00
5. หลักการสร้างขวัญกำลังใจ	17	100.00
6. หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	16	94.12

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกข้อ หลักการของรูปแบบ ข้อ 1 หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ข้อ 2 หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้ ข้อ 4 หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ ข้อ 5 หลักการสร้างขวัญกำลังใจ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับข้อ 3 หลักการมีส่วนร่วม และข้อ 6 หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 94.12

ตารางที่ 7 แสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 2
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (N = 17)

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	17	100.00
2. เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	17	100.00
3. เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ	16	94.12

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกข้อ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ข้อ 1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ ข้อ 2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ข้อ 3 เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน คิดเป็นร้อยละ 94.12

ตารางที่ 8 แสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบ
ที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ (N = 17)

เนื้อหาของรูปแบบ	จำนวน	ร้อยละ
1. การเยี่ยมชั้นเรียน	17	100.00
2. การสังเกตการสอน	17	100.00
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	17	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกข้อ โดยเนื้อหาของรูปแบบ ข้อ 1 การเยี่ยมชั้นเรียน ข้อ 2 การสังเกตการสอน ข้อ 3 การให้คำปรึกษาแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 9 แสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู	17	100.00
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน	17	100.00
3. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน	15	88.24
4. แต่งตั้งคณะทำงานกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน	16	94.12
5. ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	17	100.00
6. ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน	16	94.12
7. ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ	17	100.00
8. ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	17	100.00
9. วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู	16	94.12
10. กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	17	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 6 ข้อ คือ ข้อ 1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู ข้อ 2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน ข้อ 5. ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ข้อ 7. ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ ข้อ 8. ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ และ ข้อ 10. กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 94.12 จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 4. แต่งตั้งคณะทำงานกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน ร้อยละ 94.12 ข้อ 6. ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน ข้อ 9. วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู คิดเป็นร้อยละ 88.24 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 3. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน

ตารางที่ 10 แสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน	17	100.00
2. จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ กระบวนการในการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น	15	88.24
3. จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงาน กระบวนการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน	17	100.00
4. เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน	16	94.12
5. แจกข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการและแนวทางปฏิบัติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน	16	94.12
6. ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน	16	94.12
7. ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน	15	88.24
8. ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน	17	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครู บุคลากรและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน ข้อ 3. จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงาน กระบวนการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน และ ข้อ 8. ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน คิดเป็นร้อยละ 94.12 จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 4. เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน

ข้อ 5. แจงข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการและแนวทางปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน และ ข้อ 6. ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน คิดเป็นร้อยละ 88.24 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2. จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ใน การนิเทศภายใน ได้แก่ กระบวนการในการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น และ ข้อ 7. ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน

ตารางที่ 11 แสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ		
1. กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	17	100.00
2. การเตรียมความพร้อมของครูให้มีความเข้าใจแนวคิด หลักการ วิธีการ ดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ	17	100.00
3. จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อการนิเทศ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนการสอน	16	94.12
4. สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศ/ผู้บริหารและผู้บริหารนิเทศ	16	94.12
5. แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนด รูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาและบริบทของสถานศึกษา	16	94.12
6. การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความ ต้องการของผู้บริหารนิเทศแต่ละคน	17	100.00
ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ		
1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะ	17	100.00
2. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้บริหารนิเทศในขณะที่ชี้แนะ	15	88.24
3. เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน	16	94.12
4. นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้บริหารนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู	17	100.00

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ	จำนวน	ร้อยละ
5. การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	15	88.24
6. การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ	17	100.00
7. ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณา ทางเลือกกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้ เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้	17	100.00
ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ		
1. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการ สำคัญไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน	17	100.00
2. มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง	17	100.00
3. ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	16	94.12
4. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศ ภายในแบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	16	94.12
5. การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป	17	100.00
6. การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาในการนิเทศภายในแบบ ชี้แนะครั้งต่อไป	17	100.00
7. สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศภายใน และ นำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ	17	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ นิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกข้อ

ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1. กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ข้อ 2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความ เข้าใจแนวคิด หลักการ วิธีการดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ และ ข้อ 6. การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ แต่ละคน คิดเป็นร้อยละ 94.12 จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 3. จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัย สนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อการนิเทศ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนการสอน ข้อ 4. สร้างบรรยากาศ แห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศ/ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ และ ข้อ 5. แต่งตั้ง

คณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา

ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะ ข้อ 4. นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู ข้อ 6. การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ และ ข้อ 7. ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณาทางเลือกที่เป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้ คิดเป็นร้อยละ 94.12 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 3. เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 88.24 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศในขณะที่ชี้แนะ และ ข้อ 5. การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 1. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน ข้อ 2. มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง ข้อ 5. การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป ข้อ 6. การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาในการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป และ ข้อ 7. สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศภายใน และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 94.12 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3. ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และ ข้อ 4. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 12 แสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่

4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติการสอนแล้ว	16	94.12
2. ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเรียนทุกครั้ง	16	94.12
3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน	17	100.00
4. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	17	100.00

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	จำนวน	ร้อยละ
5. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ	17	100.00
6. ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	17	100.00
7. การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	17	100.00
8. ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป	17	100.00
9. จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	17	100.00
10. การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	16	94.12

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 7 ข้อ คือ ข้อ 3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน ข้อ 4. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน ข้อ 5. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ ข้อ 6. ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ข้อ 7. การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ข้อ 8. ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป และ ข้อ 9. จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 94.12 จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติการสอนแล้ว ข้อ 2. ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเรียนทุกครั้ง และ ข้อ 10. การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 13 แสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ	17	100.00
2. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน	16	94.12
3. ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป	15	88.24
4. สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	17	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ และ ข้อ 4. สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 94.12 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 2. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน คิดเป็นร้อยละ 88.24 จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 3. ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

ตารางที่ 14 แสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ (N = 17)

แนวทางประเมินรูปแบบ	จำนวน	ร้อยละ
1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	17	100.00
2 ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	17	100.00
3 ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน	16	94.12

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับแนวทางการประเมินรูปแบบการนิเทศ ข้อ 3 ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน คิดเป็นร้อยละ 94.12

รอบที่ 2

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) รอบที่ 2 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยเลือกพิจารณาข้อที่มีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ (N = 17)

หลักการของรูปแบบ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
1. หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	5.00	5.00	0.00	1
2. หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	1
3. หลักการมีส่วนร่วม	5.00	5.00	0.00	1
4. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	5.00	5.00	0.00	1
5. หลักการสร้างขวัญกำลังใจ	5.00	5.00	0.00	1
6 หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	5.00	5.00	0.00	1

จากตารางที่ 15 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 16 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (N = 17)

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
1. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	5.00	5.00	0.00	1
2. เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	5.00	5.00	0.00	1
3. เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ	5.00	5.00	0.00	1

จากตารางที่ 16 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 17 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ (N = 17)

เนื้อหาของรูปแบบ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
1. การเยี่ยมชั้นเรียน	5.00	5.00	0.00	1
2. การสังเกตการสอน	5.00	5.00	0.00	1
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	5.00	5.00	0.00	1

จากตารางที่ 17 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 18 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู	5.00	5.00	0.00	1
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน	4.00	4.00	0.00	1
3. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน	5.00	5.00	0.00	1
4. แต่งตั้งคณะทำงานกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน	5.00	5.00	0.00	1
5. ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	5.00	0.00	1
6. ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน	5.00	5.00	0.00	1
7. ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ	4.00	4.00	0.00	1
8. ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	4.00	4.00	0.00	1
9. วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู	5.00	5.00	0.00	1
10. กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	5.00	5.00	0.00	1

จากตารางที่ 18 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนการวางแผนและออกแบบการนิเทศ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 19 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
1. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน	5.00	5.00	0.00	1
2. จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ กระบวนการในการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น	5.00	5.00	0.00	1
3. จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงานกระบวนการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน	5.00	5.00	0.00	1
4. เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการมาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน	5.00	5.00	0.00	1
5. แจงข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการและแนวทางปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน	5.00	5.00	0.00	1
6. ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน	4.00	4.00	0.00	1
7. ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน	5.00	5.00	0.00	1
8. ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน	5.00	5.00	0.00	1

จากตารางที่ 19 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนการสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธย

ฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 20 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ				
1. กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	5.00	5.00	0.00	1
2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเข้าใจแนวคิดหลัก การ วิธีการดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ	5.00	5.00	0.00	1
3. จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อ การนิเทศ แหล่งเรียนรู้ วัตกรรมการเรียนการสอน	5.00	5.00	0.00	1
4. สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศ/ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ	4.00	4.00	0.00	1
5. แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	1
6. การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน	4.00	4.00	0.00	1
ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ				
1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะ	4.00	4.00	0.00	1
2. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศในขณะชี้แนะ	4.00	4.00	0.00	1
3. เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.00	4.00	0.00	1

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
4. นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู	4.00	4.00	0.00	1
5. การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.00	4.00	0.00	1
6. การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ	4.00	4.00	0.00	1
7. ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณาทางเลือกกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้	4.00	4.00	0.00	1
ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ				
1. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.00	4.00	0.00	1
2. มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง	5.00	5.00	0.00	1
3. ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.00	4.00	0.00	1
4. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.00	4.00	0.00	1
5. การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป	4.00	4.00	0.00	1
6. การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาในการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป	4.00	4.00	0.00	1
7. สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศภายในและนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ	4.00	4.00	0.00	1

จากตารางที่ 20 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำ

ชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 21 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามการสอนแล้ว	4.00	4.00	0.00	1
2. ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง	4.00	4.00	0.00	1
3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน	4.00	4.00	0.00	1
4. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	4.00	4.00	0.00	1
5. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ	4.00	4.00	0.00	1
6. ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้อง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.00	4.00	0.00	1
7. การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.00	4.00	0.00	1
8. ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป	4.00	4.00	0.00	1
9. จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	4.00	0.00	1
10. การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.00	4.00	0.00	1

จากตารางที่ 21 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 22 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ	4.00	4.00	0.00	1
2. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน	4.00	4.00	0.00	1
3. ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป	4.00	4.00	0.00	1
4. สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5.00	5.00	0.00	1

จากตารางที่ 22 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนการสะท้อนผลหลังการนิเทศ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 23 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ (N = 17)

แนวทางประเมินรูปแบบ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR
1. ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	5.00	5.00	0.00	1
2. ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	5.00	5.00	0.00	1
3. ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน	5.00	5.00	0.00	1

จากตารางที่ 23 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

รอบที่ 3

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2 นำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ (N = 17)

หลักการของรูปแบบ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
1. หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	5.00	5	0.00	1	มาก
2. หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้	5.00	5	0.00	1	มาก
3. หลักการมีส่วนร่วม	5.00	5	0.00	1	มาก
4. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	5.00	5	0.00	1	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ)

หลักการของรูปแบบ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
5. หลักการสร้างขวัญกำลังใจ	5.00	5	0.00	1	มาก
6. หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	5.00	5	0.00	1	มาก

ตารางที่ 24 ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ พบว่าได้ยืนยันคำตอบเดิม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 25 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (N = 17)

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
1. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	5.00	5	0.00	1	มาก
2. เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	5.00	5	0.00	1	มาก
3. เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ	5.00	5	0.00	1	มาก

ตารางที่ 25 ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ พบว่าได้ยืนยันคำตอบเดิม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 26 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ (N = 17)

เนื้อหาของรูปแบบ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
1. การเยี่ยมชั้นเรียน	5.00	5	0.00	1	มาก
2. การสังเกตการสอน	5.00	5	0.00	1	มาก
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	5.00	5	0.00	1	มาก

ตารางที่ 26 ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ พบว่าได้ยืนยันคำตอบเดิม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 27 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู	5.00	5	0.00	1	มาก
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน	4.00	4	0.00	1	มาก
3. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน	5.00	5	0.00	1	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน	5.00	5	0.00	1	มาก
5. ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	5	0.00	1	มาก
6. ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน	5.00	5	0.00	1	มาก
7. ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ	5.00	5	0.00	1	มาก
8. ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	5.00	5	0.00	1	มาก
9. วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู	5.00	5	0.00	1	มาก
10. กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	5.00	5	0.00	1	มาก

จากตารางที่ 27 ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ พบว่าได้ยืนยันคำตอบเดิม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 28 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการของรูปแบบการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
1. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครู บุคลากรและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน	5.00	5	0.00	0	มาก
2. จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ กระบวนการในการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น	5.00	5	0.00	1	มาก
3. จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงาน กระบวนการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน	5.00	5	0.00	1	มาก
4. เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน	5.00	5	0.00	1	มาก
5. แจงข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการ และแนวทางปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน	5.00	5	0.00	1	มาก
6. ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน	5.00	5	0.00	1	มาก
7. ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน	5.00	5	0.00	1	มาก
8. ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน	5.00	5	0.00	1	มาก

จากตารางที่ 28 ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ พบว่าได้ยืนยันคำตอบเดิม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 29 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
3.1 ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ					
1. กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	5.00	5	0.00	1	มาก
2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเข้าใจแนวคิด หลักการ วิธีการดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ	5.00	5	0.00	1	มาก
3. จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อการนิเทศ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม การเรียนการสอน	5.00	5	0.00	1	มาก
4. สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศ/ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ	5.00	5	0.00	1	มาก
5. แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา	4.00	4	0.00	1	มาก
6. การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน	4.00	4	0.00	1	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วย กระบวนการชี้แนะ	Mdn	Mo	Mo- Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
3.2 ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ					
1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศ ภายในแบบชี้แนะ	4.00	4	0.00	1	มาก
2. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศ ในขณะที่ชี้แนะ	4.00	4	0.00	1	มาก
3. เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานใน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.00	4	0.00	1	มาก
4. นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้รับ การนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้นิเทศแนะนำอย่าง ใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู	4.00	4	0.00	1	มาก
5. การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ร่วมกัน	5.00	5	0.00	1	มาก
6. การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำ ข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวน ความก้าวหน้าสม่ำเสมอ	4.00	4	0.00	1	มาก
7. ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณาทางเลือกกว่าเป็นทางเลือกที่ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้ เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้	5.00	5	0.00	1	มาก
3.3 ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ					
1. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการ ชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	4.00	4	0.00	1	มาก
2. มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายใน แบบชี้แนะทุกครั้ง	5.00	5	0.00	1	มาก
3. ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.00	4	0.00	1	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วย กระบวนการชี้แนะ	Mdn	Mo	Mo- Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
4. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการ ดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.00	4	0.00	1	มาก
5. การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายใน แบบชี้แนะครั้งต่อไป	5.00	5	0.00	1	มาก
6. การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาใน การนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป	5.00	5	0.00	1	มาก
7. สร้างปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการ นิเทศภายใน และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ	4.00	4	0.00	1	มาก

จากตารางที่ 29 ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้ององค์ประกอบ
ของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การ
ปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ พบว่าได้ยืนยันคำตอบเดิม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก
ทุกตัวบ่งชี้ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอ
ไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 30 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่าง
ควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เกี่ยวกับ
องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo- Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศ ทุกครั้งหลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติการสอนแล้ว	4.00	4	0.00	1	มาก
2. ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรม การเรียนรู้ทุกครั้ง	5.00	5	0.00	1	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน	4.00	4	0.00	1	มาก
4. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	4.00	4	0.00	1	มาก
5. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ	4.00	4	0.00	1	มาก
6. ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้อง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.00	4	0.00	1	มาก
7. การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.00	4	0.00	1	มาก
8. ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป	4.00	4	0.00	1	มาก
9. จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	4	0.00	1	มาก
10. การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	5.00	5	0.00	1	มาก

จากตารางที่ 30 ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ พบว่า ได้ยืนยันคำตอบเดิม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 31 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ (N = 17)

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ	4.00	4	0.00	1	มาก
2. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน	5.00	5	0.00	1	มาก
3. ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป	5.00	5	0.00	1	มาก
4. สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5.00	5	0.00	1	มาก

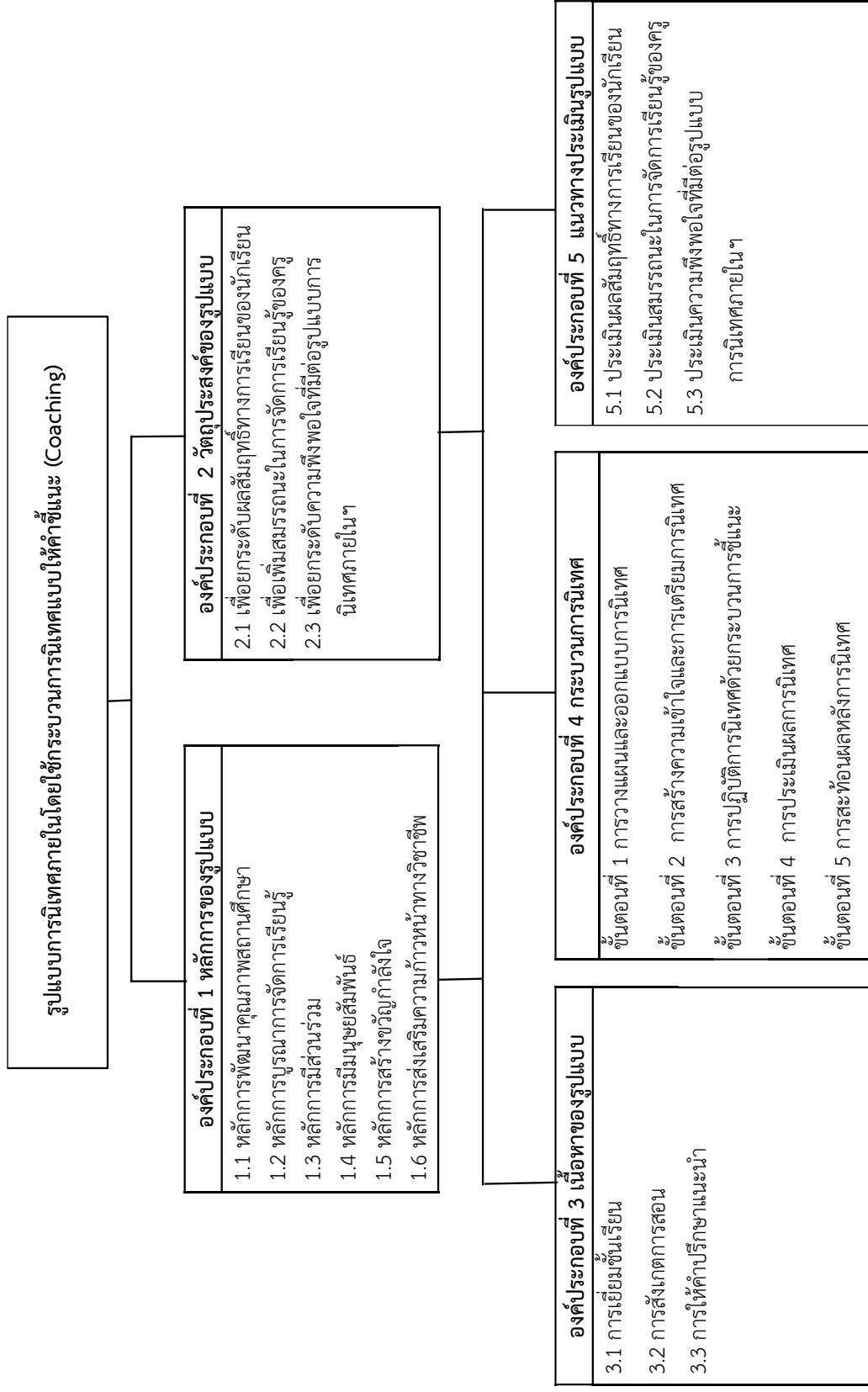
จากตารางที่ 31 ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ พบว่า ได้ยืนยันคำตอบเดิม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตารางที่ 32 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ (N = 17)

แนวทางประเมินรูปแบบ	Mdn	Mo	Mo-Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
1. ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	5.00	5	0.00	1	มาก
2. ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู	5.00	5	0.00	1	มาก
3. ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน	5.00	5	0.00	1	มาก

ตารางที่ 32 ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและยืนยันคำตอบความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ พบว่า ได้ยืนยันคำตอบเดิม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยมีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Mo-Mdn) ไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ผลการตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านคำก้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านคำก้อม ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)ฯ

จากภาพที่ 6 รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการนิเทศ ประกอบด้วย

- 1.1 หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เป็นการจักระบบพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มียุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวปฏิบัติครอบคลุมการจัดการศึกษา
- 1.2 หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้ เป็นการเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้
- 1.3 หลักการมีส่วนร่วม เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีบทบาทเข้ามาร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
- 1.4 หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลยอมรับ เกื้อกูลให้เกียรติบุคคลอื่นอยู่เสมอ
- 1.5 หลักการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
- 1.6 หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นการวางแผนร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การนิเทศ ประกอบด้วย

- 2.1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 2.3 เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ

องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาการนิเทศ ประกอบด้วย

- 3.1 การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศไปพบครูและสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียนเพื่อร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ
- 3.2 การสังเกตการสอน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมของครูซึ่งให้ความสำคัญทั้งด้านปฏิสัมพันธ์และประสิทธิภาพของงาน
- 3.3 การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและผู้รับคำปรึกษาแนะนำ โดยความช่วยเหลือติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาท่าทาง เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาแนะนำตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู

2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ภาระงานการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน
 3) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน
 4) แต่งตั้งคณะทำงานภาระงานการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน

- 5) ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 6) ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน
- 7) ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ
- 8) ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ
- 9) วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู
- 10) กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing : I) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครู บุคลากรและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน
- 2) จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ ภาระงานการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น
- 3) จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงาน ภาระงานการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน
- 4) เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน
- 5) แจกข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการและแนวทางปฏิบัติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน
- 6) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน
- 7) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน
- 8) ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยภาระงานชี้แนะ (Coaching and Mentoring : C) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

- 1) กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเข้าใจแนวคิด หลักการ วิธีการดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ
- 3) จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อการนิเทศ แหล่งเรียนรู้ วัสดุกรรมการเรียนการสอน
- 4) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศ/ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ
- 5) แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา
- 6) การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน

3.2 ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ

- 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะ
- 2) การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศในขณะที่ชี้แนะ
- 3) เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 4) นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติผู้นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู
- 5) การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน
- 6) การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ
- 7) ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณาทางเลือกกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้

3.3 ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ

- 1) ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง
- 3) ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4) นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป

6) การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาในการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป

7) สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศภายใน และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติการสอนแล้ว

2) ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง

3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน

4) เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน

5) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ

6) ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้อง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

7) การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

8) ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป

9) จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

10) การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ(After Action Review: A) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ

2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน

3) ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

4) สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย

- 5.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 5.2 ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 5.3 ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู (เป็นเอกสารประกอบวิจัยเล่มนี้) และได้นำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ไปทดลองใช้ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู (N=22)

พฤติกรรมการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ผู้นิเทศมีการเตรียมความพร้อม ศึกษาหาความรู้ในการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	4.33	0.58	มาก
2. ผู้นิเทศมีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ผู้นิเทศมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีภาวะผู้นำทั้งด้านความรู้และพฤติกรรม มีความกระตือรือร้น สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ผู้นิเทศมีความรู้ทางวิชาการ สามารถถ่ายทอดความรู้และแก้ปัญหาให้กับผู้รับการนิเทศได้	4.00	0.00	มาก

ตารางที่ 33 (ต่อ)

พฤติกรรมการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
5. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกัน ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในมีอิสระทางความคิดและการ สร้างสรรค์ผลงาน	4.67	0.58	มากที่สุด
6. ผู้นิเทศมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.67	0.58	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 33 พบว่า ในภาพรวมพฤติกรรมการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู มีการปฏิบัติ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu=4.61, \sigma=0.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศมีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีภาวะผู้นำทั้งด้านความรู้และพฤติกรรมมีความกระตือรือร้น สามารถเป็น แบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=5.00, \sigma=0.00$) เท่ากัน รองลงมาคือ ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับ การนิเทศได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในมีอิสระทางความคิด และการสร้างสรรค์ผลงาน และผู้นิเทศมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.67, \sigma=0.58$) เท่ากัน ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นิเทศมีความรู้ทางวิชาการ สามารถถ่ายทอดความรู้และแก้ปัญหาให้กับผู้รับ การนิเทศได้อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.00, \sigma=0.00$)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ
(Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 4.1 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียน
ก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ
(Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียน ระดับชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านคำก้อม

ระดับ ชั้น	ปี การศึกษา	จำนวน นักเรียน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ของนักเรียน					เฉลี่ย 5 วิชา (ร้อยละ)
			ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	ภาษาอังกฤษ	
ป.1	2562	23	70.78	65.35	69.91	76.30	76.74	71.82
	2563	13	80.00	82.00	83.00	82.00	73.00	80
ป.2	2562	18	74.27	73.22	75.44	76.66	71.27	74.17
	2563	24	78.00	78.00	82.00	85.00	83.00	81.2
ป.3	2562	18	76.94	73.00	76.77	77.71	70.94	75.07
	2563	16	74.00	81.00	85.00	86.00	78.00	80.8
ป.4	2562	17	66	64.82	71.00	73.88	74.18	69.98
	2563	19	76.00	74.00	80.00	81.00	82.00	78.6
ป.5	2562	22	65.11	68.79	72.68	70.02	73.12	69.94
	2563	18	81.00	84.00	81.00	82.00	83.00	82.2
ป.6	2562	21	67.88	71.48	65.07	77.9	71.52	70.77
	2563	24	80.00	83.00	85.00	81.00	87.00	83.2
ม.1	2562	13	68.89	67.43	69.58	73.83	70.43	70.03
	2563	17	84.00	77.00	81.00	83.00	80.00	81
ม.2	2562	14	71.58	62.15	61.00	71.57	66.56	66.57
	2563	13	83.00	78.00	83.00	81.00	82.00	81.4
ม.3	2562	13	71.29	60.46	62.50	72.95	72.77	67.99
	2563	14	81.00	76.00	84.00	80.00	81.00	80.4

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ระดับ ชั้น	ปี การศึกษา	จำนวน นักเรียน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ของนักเรียน					เฉลี่ย 5 วิชา (ร้อยละ)
			ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	ภาษาอังกฤษ	
รวม	2562	159	70.30	67.41	69.33	74.54	71.95	70.71
	2563	158	79.67	79.22	82.67	82.33	81.00	80.98
เพิ่มขึ้น(ร้อยละ)			9.36	11.81	13.34	7.80	9.05	10.27

จากตารางที่ 34 พบว่า ในภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียนในทุกระดับชั้นเรียนสูงขึ้น รวมเฉลี่ย ร้อยละ 10.27 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์รวมทุกระดับชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 13.34 รองลงมา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น ร้อยละ 11.81 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษามีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นต่ำสุด ร้อยละ 7.80

สรุปผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียนก่อนและหลังใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักในทุกระดับชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น และผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 4.2 ผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยได้ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูจากการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู (N=19)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
1.ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.12	0.23	มาก
2.ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.32	0.36	มาก
3.ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.30	0.53	มาก
4.ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.15	0.50	มาก
5.ด้านภาวะผู้นำครู	4.24	0.26	มาก
6.ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.20	0.43	มาก
โดยรวม	4.22	0.32	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22, \sigma = 0.32$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32, \sigma = 0.36$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30, \sigma = 0.53$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.23$)

สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมากทุกด้านและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (N=19)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	4.37	0.50	มาก
2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.16	0.50	มาก

ตารางที่ 36 (ต่อ)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
3. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและ ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.26	0.56	มาก
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้อง กับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน	4.42	0.51	มาก
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	4.21	0.42	มาก
6. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	4.32	0.48	มาก
7. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และ ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่ คาดหวัง	4.05	0.52	มาก
8. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา	4.47	0.51	มาก
9. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.11	0.57	มาก
10. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา เต็มตามศักยภาพ	3.95	0.40	มาก
11. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน	4.16	0.37	มาก
12. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี ความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	4.05	0.52	มาก
13. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	3.84	0.37	มาก
14. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน	4.05	0.23	มาก
15. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.95	0.40	มาก
16. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.05	0.40	มาก
17. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้	3.89	0.46	มาก

ตารางที่ 36 (ต่อ)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
18. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	4.11	0.57	มาก
19. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.00	0.33	มาก
20. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.00	0.47	มาก
21. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.05	0.40	มาก
โดยรวม	4.12	0.23	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47, \sigma = 0.51$) รองลงมาคือ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42, \sigma = 0.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \sigma = 0.37$)

สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อและ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน (N=19)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.53	0.61	มากที่สุด
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	4.26	0.65	มาก

ตารางที่ 37 (ต่อ)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.32	0.48	มาก
4. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.42	0.51	มาก
5. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน	4.26	0.56	มาก
6. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	4.05	0.52	มาก
7. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	4.32	0.58	มาก
8. นำข้อมูลนักเรียนไปช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	4.37	0.50	มาก
9. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.47	0.61	มาก
10. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ดีงาม	4.21	0.63	มาก
11. ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์	4.11	0.66	มาก
โดยรวม	4.32	0.36	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32, \sigma = 0.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53, \sigma = 0.61$) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียนอย่างทั่วถึงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47, \sigma = 0.61$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05, \sigma = 0.52$)

สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีการปฏิบัติระดับมากทุกข้อและ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (N=19)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.21	0.85	มาก
2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	4.11	0.74	มาก
3. ตรวจสอบส่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.05	0.71	มาก
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.11	0.57	มาก
5. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	4.00	0.75	มาก
6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.16	0.60	มาก
7. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.26	0.65	มาก
8. ประเมินการกำกับ ดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.32	0.67	มาก
โดยรวม	4.30	0.53	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.30, \sigma=0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินการกำกับ ดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.32, \sigma=0.67$) รองลงมาคือ แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.26, \sigma=0.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.00, \sigma=0.75$)

สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (N=19)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.32	0.67	มาก
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน	3.95	0.71	มาก
3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.42	0.51	มาก
4. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	4.16	0.69	มาก
5. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.37	0.50	มาก
6. จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระบุนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.11	0.66	มาก
7. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.26	0.65	มาก
8. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	4.00	0.58	มาก
โดยรวม	4.15	0.50	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่าในภาพรวม ผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42, \sigma = 0.51$) รองลงมาคือ มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37, \sigma = 0.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95, \sigma = 0.71$)

สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านภาวะผู้นำครู (N=19)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านภาวะผู้นำครู	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม	4.58	0.51	มากที่สุด
2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.16	0.50	มาก
3. กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.37	0.76	มาก
4. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	4.42	0.51	มาก
5. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.54	มาก
6. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	4.26	0.45	มาก
7. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น	4.05	0.40	มาก
8. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	3.95	0.23	มาก
9. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ	4.37	0.50	มาก
10. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.47	0.51	มาก

ตารางที่ 40 (ต่อ)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านภาวะผู้นำครู	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
11. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้	4.63	0.50	มากที่สุด
12. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ	4.11	0.32	มาก
13. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา	4.42	0.61	มาก
14. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	4.00	0.47	มาก
15. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.32	0.58	มาก
16. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	3.89	0.32	มาก
17. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	4.32	0.48	มาก
18. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้วย รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	3.84	0.37	มาก
โดยรวม	4.24	0.26	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูด้านภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24, \sigma = 0.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63, \sigma = 0.50$) รองลงมาคือ พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58, \sigma = 0.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \sigma = 0.37$)

สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านภาวะผู้นำครูมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (N=19)

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ระดับสมรรถนะ		
	μ	σ	แปลผล
1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน	4.26	0.65	มาก
2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา	4.32	0.67	มาก
3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	4.37	0.50	มาก
4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.42	0.51	มาก
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.20	0.43	มาก
โดยรวม	4.22	0.32	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่าในภาพรวม ผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.32, \sigma=0.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42, \sigma=0.51$) รองลงมาคือ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.37, \sigma=0.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.21, \sigma=0.42$)

สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 4.3 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยได้สอบถามความพึงพอใจที่มีรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูโรงเรียนบ้านคำก้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ใน 5 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน (N=28)

องค์ประกอบของรูปแบบ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ	4.55	0.51	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.59	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ	4.61	0.25	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ	4.65	0.28	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ	4.58	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.59	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 42 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.59, \sigma = 0.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65, \sigma = 0.28$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61, \sigma = 0.25$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55, \sigma = 0.51$)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนของครู องค์กรประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ (N=28)

องค์กรประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
1.หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.63	0.50	มากที่สุด
2.หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้	4.68	0.48	มากที่สุด
3.หลักการมีส่วนร่วม	4.49	0.51	มาก
4.หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	4.57	0.51	มากที่สุด
5.หลักการสร้างขวัญกำลังใจ	4.48	0.48	มาก
6.หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.45	0.41	มาก
โดยรวม	4.55	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 43 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ในองค์กรประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55, \sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการบูรณาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68, \sigma = 0.48$) รองลงมาคือ หลักการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63, \sigma = 0.5$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45, \sigma = 0.41$)

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (N=28)

องค์กรประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.63	0.50	มากที่สุด
2. เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	4.58	0.51	มากที่สุด
3. เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน	4.55	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.59	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 44 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ในองค์กรประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63, \sigma = 0.50$) รองลงมาคือ เพื่อเพิ่มสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58, \sigma = 0.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55, \sigma = 0.50$)

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ (N=28)

องค์กรประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. การเยี่ยมชั้นเรียน	4.65	0.49	มากที่สุด
2. การสังเกตการสอน	4.62	0.29	มากที่สุด
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	4.57	0.32	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 45 พบว่า ในภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ในองค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61, \sigma = 0.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเยี่ยมชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65, \sigma = 0.49$) รองลงมาคือ การสังเกตการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.62, \sigma = 0.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61, \sigma = 0.25$)

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 4 ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ (N=28)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของคณะครู	4.86	0.36	มากที่สุด
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในไว้ให้ชัดเจน	4.50	0.51	มาก
3. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในให้ชัดเจน	4.50	0.51	มาก
4. แต่งตั้งคณะทำงานกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน	4.57	0.50	มากที่สุด
5. ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.71	0.46	มากที่สุด
6. ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน	4.75	0.44	มากที่สุด
7. ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ	4.43	0.50	มาก
8. ร่วมกันออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	4.61	0.50	มากที่สุด
9. วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู	4.79	0.42	มากที่สุด
10. กำหนดตารางปฏิทินในการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.54	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	4.63	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 46 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ชั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63, \sigma = 0.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79, \sigma = 0.42$) รองลงมาคือ ร่วมกันวางแผน ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ร่วมกันวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43, \sigma = 0.50$)

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 4 ชั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (N=28)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน	4.71	0.46	มากที่สุด
2. จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ กระบวนการในการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น	4.86	0.36	มากที่สุด
3. จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับแผนงาน กระบวนการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ติดตามการนิเทศภายใน	4.64	0.49	มากที่สุด
4. เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน	4.82	0.39	มากที่สุด
5. แจกข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบวิธีการและแนวทางปฏิบัติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน	4.75	0.44	มากที่สุด
6. ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน	4.50	0.51	มาก

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
7. ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการนิเทศภายใน	4.61	0.50	มากที่สุด
8. ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการนิเทศภายในไปใช้สำหรับพัฒนาการสอน	4.57	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 47 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68, \sigma = 0.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน ได้แก่ กระบวนการในการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.86, \sigma = 0.36$) รองลงมาคือ เชิญผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ มาให้คำแนะนำและให้ความรู้กับครูและบุคลากรในเรื่องการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82, \sigma = 0.39$) ส่วนขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50, \sigma = 0.51$)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 4 ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ (N=28)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ			
1. กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.64	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการณ์เทศด้วยกระบวนการชี้แนะ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเข้าใจแนวคิด หลักการ วิธีการดำเนินการ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ	4.57	0.50	มากที่สุด
3. จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น สื่อการนิเทศ แหล่งเรียนรู้ วัสดุกรรมการเรียนการสอน	4.68	0.48	มากที่สุด
4. สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ นิเทศ/ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ	4.61	0.50	มากที่สุด
5. แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนด รูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาและบริบทของสถานศึกษา	4.79	0.42	มากที่สุด
6. การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและ ความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน	4.71	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.67	0.29	มากที่สุด
ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ			
1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะ	4.64	0.49	มากที่สุด
2. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศในขณะที่ชี้แนะ	4.61	0.50	มากที่สุด
3. เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.46	0.51	มาก
4. นำข้อเสนอมติหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดโดยให้ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ ปฏิบัติ ผู้นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดหรืออาจต้องสาธิตให้ดู	4.54	0.51	มากที่สุด
5. การวิพากษ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.57	0.50	มากที่สุด
6. การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การ ปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ	4.68	0.48	มากที่สุด
7. ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณา ทางเลือกกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้ เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้	4.75	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.61	0.34	มากที่สุด

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ			
1. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.71	0.46	มากที่สุด
2. มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง	4.79	0.42	มากที่สุด
3. ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.75	0.44	มากที่สุด
4. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.50	0.51	มาก
5. การวางแผนร่วมกันสำหรับการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป	4.57	0.50	มากที่สุด
6. การสะท้อนหาจุดบกพร่องหรือจุดที่ต้องพัฒนาในการนิเทศภายในแบบชี้แนะครั้งต่อไป	4.64	0.49	มากที่สุด
7. สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนิเทศภายใน และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ	4.68	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.66	0.31	มากที่สุด
โดยรวม	4.65	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 48 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65, \sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67, \sigma = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แต่งตั้งคณะทำงานที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศโดยใช้การชี้แนะให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79, \sigma = 0.42$) รองลงมาคือ การให้คำปรึกษา/แนะนำเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71, \sigma = 0.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเข้าใจแนวคิด หลักการ วิธีการดำเนินการรวมทั้งเห็นคุณค่าของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57, \sigma = 0.50$)

ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61, \sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศได้แสวงหา คิดค้น และพิจารณาทางเลือกกว่าเป็นทางเลือกที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบและนำข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการทบทวนความก้าวหน้าสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68, \sigma = 0.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46, \sigma = 0.51$)

ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66, \sigma = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะทุกครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79, \sigma = 0.42$) รองลงมาคือ ติดตามประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50, \sigma = 0.51$)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 4 ชั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (N=28)

ชั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศทุกครั้ง หลังจากผู้รับการนิเทศปฏิบัติการสอนแล้ว	4.57	0.50	มากที่สุด
2. ผู้รับการนิเทศทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง	4.71	0.46	มากที่สุด
3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมิน	4.61	0.50	มากที่สุด
4. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	4.79	0.42	มากที่สุด
5. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ	4.68	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
6. ประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.43	0.50	มาก
7. การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.75	0.44	มากที่สุด
8. ระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปผลการนิเทศภายในและผลการประเมินกระบวนการนิเทศภายในเชิงประจักษ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป	4.39	0.50	มาก
9. จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.51	มาก
10. การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.48	มาก
โดยรวม	4.57	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 49 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57, \sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79, \sigma = 0.42$) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการนิเทศภายในและนำผลมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32, \sigma = 0.48$)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 4 ชั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ (N=28)

ชั้นตอนที่ 5 สะท้อนผลหลังการนิเทศ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ	4.71	0.46	มากที่สุด
2. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน	4.61	0.50	มากที่สุด
3. ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป	4.75	0.44	มากที่สุด
4. สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.68	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.69	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 50 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ชั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69, \sigma = 0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) รองลงมาคือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71, \sigma = 0.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61, \sigma = 0.50$)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ(N=28)

องค์กรประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.63	0.41	มากที่สุด
2. ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู	4.65	0.46	มากที่สุด
3. ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน	4.53	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 51 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65, \sigma = 0.46$) รองลงมาคือ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63, \sigma = 0.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53, \sigma = 0.50$)