แนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
Guidelines of Supervision by Mentoring at Schools Under the Office of the Secondary Education Service Area 30

วันวิสาข์ สิงห์อุ่น[1], มณเฑียร พัวไพบูลย์[2]
Wanwisa Sing oon[1], Montien Phuapaiboon[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพปัญหาของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพปัญหาของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 393 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 2) การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และผู้มีหน้าที่ในการนิเทศภายในสถานศึกษาจำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการขยายผลและยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการดำเนินการนิเทศ และการประเมินและรายงานผลการประเมิน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ สภาพปัญหาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมอยู่ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากน้อยไปมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ การสำรวจความต้องการและจำเป็น และการประเมินและรายงานผลการประเมิน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การดำเนินการนิเทศภายใน

---

[1] นักศึกษาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
[2] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
[1] M.Ed. Educational Administration, Faculty of Education Mahasarakham University
[2] Faculty of Education Mahasarakham University

2. แนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า แนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผล ยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า ด้านความเหมาะสมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินคู่มือแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ของคู่มือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แนวทาง, การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง,สถานศึกษา,สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) Study of current and desirable situation, 2) To develop an internal supervision model for school administrators. Under the Office of the Secondary Education Service Area 30 This research was divided into 2 periods. Phase 1. The problems of internal supervision.In the school Under the Office of the Secondary Education Service Area 30. The study was divided into 2 phases. 1) The sample consisted of 393 administrators, teachers and administrators of schools. Step 2: Current condition study Problems and Solutions of Internal Mentorship Supervision for Educational Institution as School Supervision Model The data were collected from 9 informants. Phase 2 Development of internal mentoring guidelines for school administrators under the jurisdiction of the Office of the Secondary Educational Service Area 30, who provided information to answer the questionnaires on the appropriateness and feasibility of the internal supervision guideline in schools under the jurisdiction of the district office. Secondary Education Area 30 includes 20 school administrators and those responsible for internal supervision. 20 people totaled 40 persons. The instruments used in the research were statistical data analysis for the data analysis, ie, percentage, mean and standard deviation. The research found that. This research found the following results.

1. Current conditions of internal supervision in the school. Under the jurisdiction of the Office of the Secondary Education Service Area 30, When considered on a case by case basis, it was found that there was moderate level in all 5 aspects. Sort the average of the first three to the first to expand the results and praise the honor. The implementation of supervision. And evaluating and reporting evaluation results. The items with the lowest mean scores were the supervision planning.

The problems of internal supervision in the school, When considering each side, it was found to be at the whole level. And moderate Sort by average to very low.The first three are the planning of supervision. Survey needs and necessities. And evaluating and reporting evaluation results. The items with the lowest average scores were internal supervision.

2. Internal Mentality Supervision in Schools under the jurisdiction of the Office of the Secondary Educational Service Area 30 found that the internal supervision guidelines in the educational institutions under the jurisdiction of the Office of the Secondary Educational Service Area were consisted of five aspects, namely, survey, needs and necessity. The planning of supervision. The implementation of supervision. Evaluation and monitoring reports and the extension of praise and glory. And the results of the suitability assessment and the feasibility study showed that. The right side is that. Overall, it was found to be at the highest level in terms of It is possible experts have commented that. Overall, the possibilities are high and the results of the evaluation of the internal supervision guideline in the schools under the jurisdiction of the Office of Educational Service Area 30 were found that the school administrators and the head of the learning group had a good opinion of the manual. The overall level is very high. And the possibilities of the manual as a whole are very high.

Keywords: Guidelines, Supervision by Mentoring

บทนำ

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาเรื่องการนิเทศภายในพบว่าในแต่ละสถานศึกษานั้นยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของโรงเรียนเพื่อที่จะนำข้อมูลดังกล่าวไปวางแผนการพัฒนาแนวทางการนิเทศเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา เช่นการกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือการสอนหรือนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ขาดแคลนอัตรากำลัง ศึกษานิเทศก์ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ขาดเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ขาดการ ประสานงาน ขาดงบประมาณ ขาดยานพาหนะ มีภาระมาก ทำให้ไม่มีเวลานิเทศ ขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ขาดแรงจูงใจและสนับสนุน ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับและติดตามยังไม่ต่อเนื่องเพราะศึกษานิเทศก์หรือผู้มีอำนาจยังออกมานิเทศโรงเรียนในสังกัดไม่ทั่วถึงเพียงภาคเรียนละครั้งเท่านั้น ทำให้แต่ละสถานศึกษาไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของตนเองและมีการพัฒนาไม่ตรงทิศทางในความต้องการของตนเอง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาขาดความเข้าใจในการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษา สถานศึกษาจัดกิจกรรมการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบันของสถานศึกษาและอาจไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนทั้งการนิเทศภายในสถานศึกษายังขาดการนิเทศแบบจริงจัง เป็นต้น (รายการผลการนิเทศภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. 2558)

การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นรูปแบบการช่วยเหลือครูในลักษณะพี่เลี้ยงโดยให้ผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่

อยู่ในระดับต่ำในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หรือการจัดการเรียนรู้ให้มีศักยภาพสูงขึ้นพี่เลี้ยงจะเรียกว่า Mentor ส่วนบุคคลที่ได้รับความดูแลจากพี่เลี้ยง เรียกว่า Mentee การนิเทศแบบพี่เลี้ยงจะช่วยสร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพที่เร็วกว่าพนักงานปกติจูงใจให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานมากขึ้นพร้อมที่จะทำงานหนักและท้าทายมากขึ้น สร้างบรรยากาศของการนำเสนองานใหม่ ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น สร้างระบบการสื่อสารแบบช่องทางระหว่าง Mentor และ Mentee หัวหน้างานในฐานะ Mentor มีเวลาที่จะคิดวางแผน กำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากมอบหมายงานส่วนหนึ่งให้ Mentee รับผิดชอบแล้ว (อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. 2552: 3-4) สอดคล้องกับ Mentor เป็นผู้ที่คอยช่วยบุคคลอื่นให้เกิดความรู้เพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น นอกจากนี้ Rolando (2002: 102) กล่าวถึงลักษณะผู้ที่จะเป็น Mentor ว่าต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น มีลักษณะโดดเด่นและ เป็นผู้ยอมรับและชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงในการนิเทศจึงเปรียบเสมือนผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และAnderson and Shannon (2002: 38-42) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) ว่ามีหน้าที่สอน ให้การสนับสนุน กระตุ้นส่งเสริม ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความเป็นมิตรเป็นผู้ช่วยเหลือและให้โอกาสให้การเรียนรู้แก่ผู้รับการปรึกษาแนะนำซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rahman และคณะ (2005: 371 - 375) ที่พบว่าเมื่อนำกระบวนการพี่เลี้ยงมาใช้งาน ผู้เรียนมีอัตราการผ่านเกณฑ์เพิ่มขึ้น ข้อเสนอแนะคือ ควรวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนพัฒนาของพี่เลี้ยงด้วย ดังนั้นการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพการนำเทคนิคการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มาใช้ในการนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้การนิเทศแบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน ที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552: 1)

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสถานศึกษาจึงได้มีแนวคิดในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาและนำแนวทางการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาอันจะเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการทางวิชาการที่จะช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างการจัดการศึกษา สามารถที่จะดำเนินการจัดการนิเทศการศึกษาได้ตามเกณฑ์มาตรฐานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและขั้นตอนการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงของ Young และคณะ (1950: 19 - 21) ; Marlene และ Mchenry (2002: 5 -12) ; Sweeny (2008: 54 - 55) ; วัชรา เล่าเรียนดี (2553: 277 - 278) มาประยุกต์ใช้กับขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยงของสถาบัน Mentor International Study Consultants (2009: 16) โดยการสังเคราะห์ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยนำมาประกอบเป็นแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง มีกระบวนการ 5 กระบวนการ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการจำเป็น 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) ประเมินและรายงานผลการนิเทศ 5) การขยายผลต่อยอด และยกย่องเชิดชูเกียรติ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพปัญหาของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน ครูผู้สอน จำนวน 313 คน รวมทั้งสิ้น 393 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 46-47) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คนและ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง 1 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต้นแบบทางด้านการนิเทศการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 3 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 3 คน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. การสร้างคู่มือและ การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จำนวน 20 คน และผู้มีหน้าที่ในการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีแบบเจาะจง

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพปัญหาของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 แบ่งอกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 80 คน ครูผู้สอน จำนวน 313 คน รวมทั้งสิ้น 393 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 46-47) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ตอนที่ 3 สภาพปัญหา ของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบประเมินทั้งหมดหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอน 2 ศึกษาแนวทางแก้ไขของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงจากสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระหรือผู้รับการแต่งตั้งให้นิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (บุญชม ศรีสะอาด.2545: 40)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามตามขอบข่ายการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็น และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การยกร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต้นแบบทางด้านการนิเทศการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 3 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 3 คน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 3 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมิน เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และผู้มีหน้าที่ในการนิเทศ จำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและ

ความเป็นไปได้ของคู่มือ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการขยายผลและยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการดำเนินการนิเทศ และการประเมินและรายงานผลการประเมิน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ

สภาพปัญหาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งและระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากน้อยไปมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ การสำรวจความต้องการและจำเป็น และการประเมินและรายงานผลการประเมิน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การดำเนินการนิเทศภายใน

2. แนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า แนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผล ยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้พบว่า ด้านความเหมาะสมมีความคิดเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ผลการประเมินคู่มือแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จุดมุ่งหมาย การดำเนินการ การประเมินผล และ เงื่อนไขความสำเร็จ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลักการ ในส่วนของความเป็นไปได้ของคู่มือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จุดมุ่งหมาย การดำเนินการ และ เงื่อนไขความสำเร็จ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลักการและการประเมินผล

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบัน การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นระบบที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสมจนบรรลุตามแผนที่วางไว้ เพื่อปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

ให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคลเพื่อส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จากความสำคัญของงานนิเทศดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนัก ให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเพื่อส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อผู้เรียน (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2538: 93-95) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ ทองจิตร (2553: 68-79) ได้วิจัยการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ในโรงเรียนในเครือข่ายบ้างกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่าสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายบ้างกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553: 102-104) ได้วิจัยการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 พบว่าการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การนิเทศภายในสถานศึกษายังขาดการวิเคราะห์ วางแผนการนิเทศที่เป็นระบบ ขาดการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาอย่างแท้จริง ขาดการกำกับติดตามและประเมินผล อีกทั้งการนิเทศภายในยังขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกำกับติดตามและการนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงพัฒนา แม้ว่าการจัดการศึกษาตามนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ยังพบปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอยู่หลายประการที่สำคัญคือปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ยังไม่บรรลุเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศภายในสถานศึกษายังขาดการพัฒนาระบบที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน อาจเป็นเพราะผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระยังไม่เห็นความสำคัญของกระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงยังปล่อยปะ ละเลยและขาดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จากปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการดำเนินการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารพัฒนางานนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ (พัชรินทร์ ช่วยศิริ. 2554: 3) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาติชาย แสนบัวคำ (2552: 111-114) ได้วิจัยการศึกษาสภาพปัญหาของการนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านหนองกุงธนสารโสภณ อำเภอภูเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553: 102-104) ได้วิจัยการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาเทศบาลเขต 10 ที่พบว่าการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผล ยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้พบว่า ด้านความเหมาะสมมีความคิดเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะงานการนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งของงานบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนในการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษาของชาติในอนาคต (อุทัย บุญประเสริฐ. 2540: 62) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน

สถานศึกษาดังกล่าวขึ้นโดยอาศัยหลักการ แนวคิดจากการศึกษาขอบข่ายงาน และภารกิจ งานนิเทศภายใน ของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555: 8 -16) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภณ ทองกิจ (2554: 64) ได้วิจัยรูปแบบในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่าองค์ประกอบหลักในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสำรวจความต้องการและความจำเป็น การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิณหธาน์ อุปาทัง (2551: 145-147) ที่พบว่าองค์ประกอบหลักในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ มีการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน มีการกำหนดและแจ้งนโยบายการนิเทศภายใน มีการเตรียมบุคลากรและการวางแผนการนิเทศภายใน มีการจัดทำแผนงานและโครงการมีการเตรียมเครื่องมือและมีการเตรียมประเมินผลการนิเทศภายใน

ผลการประเมินคู่มือแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะว่า แนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยผ่านกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี มีการสอบถาม สัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจนได้คู่มือที่มีความถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนั้นแล้วยังมีผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถในการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นอย่างดี เมื่อเห็นกระบวนการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน สามารถประเมินออกมาได้ว่าแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) ได้วิจัยรูปแบบเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนโดยสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่ารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนโดยสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ และสภาพปัญหาการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การดำเนินการนิเทศภายใน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนในการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ให้ครอบคลุม เพื่อให้การนิเทศบรรลุตามจุดมุ่งหมาย และควรมีการปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงานของการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรนำแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ทั้ง 5 กระบวนการไปปฏิบัติให้ครบ

1.3 ผู้บริหารควรนำคู่มือแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ที่ได้ออกเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการส่งเสริมแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษาของครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

ตามเป้าหมายของการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ควรมีการนำแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

2.2 ควรมีการศึกษาถึงผลหลังจากการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จิณหธาน์ อุปาทัง. (2551). *การศึกษาการดาเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดาเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.* สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิบูลชัย ศรีเข้ม. (2553). *การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). *หลักการนิเทศการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะคุรุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2548). *การนิเทศการสอน.* นครปฐม:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *การนิเทศเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัทกรีนกรุปจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสู่วิธีการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การกำกับติดตาม/นิเทศและประเมิลผลการนิเทศโรงเรียนประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

โสภณ ทองจิตร. (2553). *การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้นิเทศการศึกษา ในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* ภาคนิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2536). *หลักการแนะแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ: รุ่งสาส์นการพิมพ์.

Anderson, Eugene M. and Anna L. Shannon. (2002). “Toward a Conceptualizing Of Mentoring,” *Journal of Teacher Education. 39*(1): 38-42 ; January.

Marlene, P and M. Jana. Machenry. (2002). “The Mentor’s Handbook: Practical Suggestions For Collaborative Reflection and Analysis,” *Christopher-Gordon, 3*(1): 152 ; January.

Mentor International Study Consultant. (2009). *Chapter Three: What Are the Step for Developing and Implement Mentoring*. 23 June.

Rahman, T. and others. (2005). “A Systemic Mentoring Model in Computer Science,” *Annual Southeast Regional Conference. 18*(20): 371 - 375 ; March.

Rolando, Cruz. (2009). *Different Leadership Style Definition*. <http://www.essortment.com/liftstyle/different leader skus. htm.

Sweeny, Barry W. (2008). *Defining the Distinctions Between Mentoring and Coaching.* 15 October, 2009. <http//www.mentoring- association.org/member only/DefM&Coach2. html.

Young, Paul G. and others. (1950). Mentoring Principle: Framework, agendas, tips, and Case Stories for Mentors and Mantes. USA: Sage Publication Ltd.