

**แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
GUIDELINES FOR DEVELOPING INTERNAL SUPERVISION BY COACHING
TECHNIQUE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

¹ทัศนียา เต็มเปี่ยม Tassaneeya Tempiam

²พรเทพ รุ่งแผน Pornthep Ruphan

^{1, 2}มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: krutassaneeya@gmail.com

Article Received: February 12, 2025. Revised: April 15, 2025. Accepted: April 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 425 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และมีผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และแบบสัมภาษณ์ชนิดแบบไม่มีโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาของการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย รายการปฏิบัติ 20 รายการ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมการสอนงาน มีรายการปฏิบัติ 4 รายการ ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการสอนงาน มีรายการปฏิบัติ 4 รายการ ด้านที่ 3 ด้านการดำเนินการสอนงาน มีรายการปฏิบัติ 4 รายการ ด้านที่ 4 ด้านการติดตามข้อมูลย้อนกลับของผู้รับการสอนงาน มีรายการปฏิบัติ 4 รายการ และด้านที่ 5 ด้านการประเมินและสรุปผลการสอนงาน มีรายการปฏิบัติ 4 รายการ

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, เทคนิคการสอนงาน, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research article are 1) to study the current conditions and problems of internal supervision using teaching techniques of educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, Area 1. and 2) to propose guidelines for developing internal supervision with teaching techniques for educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, Area 1. The research method is a combined method. The sample consisted of 425 school administrators and teachers obtained by stratified random selection. and the main informants were educational institution administrators and academic teachers, totaling 8 people. The research tools used were a questionnaire with a reliability of 0.92 and an unstructured interview form. Analyze data by averaging. standard deviation and analysis of content data.

The results of the research found that 1) The current condition of internal supervision with teaching techniques of educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall is at a high level. and the problem of internal supervision with teaching techniques of educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall at a high level. and 2) Guidelines for developing internal supervision with teaching techniques for educational institutions under the Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, Area 1, consisting of 20 practice items, divided into 5 areas: Aspect 1: Preparation for teaching work There are 4 action items. Area 2 : Is goal setting and teaching planning. There are 4 action items. Area 3 : Is teaching operations. There are 4 practice items. Aspect 4 : Following up on the feedback of the coachees. There are 4 practice items and Aspect 5 : Is assessment and summary of teaching results. There are 4 practice items.

Keywords: Internal Supervision, Teaching Techniques, Elementary School

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน โดยมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และพัฒนาการนิเทศของสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นระบบที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้นการพัฒนากการนิเทศภายใน จึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนสามารถสร้างระบบการดำเนินงาน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูให้มีความสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพ มีการกำกับติดตามคุณภาพงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมุ่งหวังให้เกิดผลในทางที่ดีต่อการพัฒนาผู้เรียนในอนาคตที่มุ่งหวัง ซึ่งในสภาพปัจจุบันพบว่า โรงเรียนมีโครงการนิเทศภายในโรงเรียนปรากฏในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ แต่ยังไม่สามารถดำเนินการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพได้ เนื่องจากผู้รับการนิเทศยังขาดความพร้อมในการรับการนิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศยังไม่มีการวางแผนในการนิเทศว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร ขาดการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการ

นิเทศจึงทำให้การนิเทศดำเนินไปอย่างไร้ทิศทางและไม่เกิดผลสำเร็จ มีการดำเนินการนิเทศอย่างไม่เป็นลำดับขั้นตอน ผู้นิเทศไม่มีการติดตามและขาดการสรุปผลของการนิเทศจากผู้รับการนิเทศทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาจากการนิเทศที่เกิดขึ้นได้ ขาดเทคนิควิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับครูและบริบทของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2565) จากปัญหาดังกล่าว กระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ถูกต้อง นำเทคนิคการนิเทศใหม่ๆ มาใช้นิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู

เทคนิคการสอนงาน (Coaching) เป็นเทคนิควิธีการหนึ่งที่ทันสมัย และเป็นวิธีการในการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการสอนงานอาจเป็นเรื่องใหม่สำหรับแวดวงการศึกษาในปัจจุบัน โดยมีผลการวิจัยเกี่ยวกับการสอนงานเป็นจำนวนมากที่ประสบผลสำเร็จสูงและสนับสนุนหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน (วัชรฯ เล่าเรียนดี, 2556) ซึ่งการสอนงานเป็นกระบวนการของกลุ่มบุคคลที่เรียกว่าผู้สอนงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับการสอนงานที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ช่วยให้ผู้รับการสอนงานได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สร้างให้เกิดความเข้มแข็ง สามารถแสดงความสามารถ มีความภูมิใจในตนเอง ส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพ การสอนงานจึงเป็นวิธีการเสริมสร้างพลังในการทำงานที่ดี ซึ่งการนิเทศภายในโดยใช้เทคนิคการสอนงาน จึงเป็นฐานสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาที่เข้มแข็ง แนวทางหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพในด้านการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่เกิดจากความร่วมมือ โดยยึดหลักความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยของบุคลากรในสถานศึกษา มีข้อปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกันที่จะร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามนโยบายการจัดการศึกษาและหลักสูตรกำหนดไว้ (Mink, O.G., Owen, K.Q. and Mink, B.P., 1993)

จากความสำคัญของเทคนิคการสอนงาน (Coaching) ผู้วิจัยจึงศึกษาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ว่ามีสภาพปัจจุบันและปัญหาอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำเสนอแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 1,950 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 425 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครูในแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.05 ถึง 1.00 และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 จำนวน 36 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมการสอนงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการสอนงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านที่ 3 ด้านการดำเนินการสอนงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านที่ 4 ด้านการติดตามข้อมูลย้อนกลับของผู้รับการสอนงาน จำนวน 7 ข้อ และ ด้านที่ 5 ด้านการประเมินและสรุปผลการสอนงาน จำนวน 10 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขอนหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 2) ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยสอดซองจดหมายและติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ 3) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วทำการลงรหัสเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วน ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยนำผลต่างของค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและปัญหาที่มีค่าผลต่างต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้ายของการนิเทศภายในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อนำเสนอแนวทาง โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศภายใน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากผลต่างของค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและปัญหาที่มีค่าผลต่างต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้ายของการนิเทศภายในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน ผู้วิจัยประสานงานโดยการนัดหมายรายบุคคล และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละคนมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินและสรุปผลการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด

ส่วนปัญหาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินและสรุปผลการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการติดตามข้อมูลย้อนกลับของผู้รับการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการเตรียมความพร้อมการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับต่ำสุด

เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและปัญหา ผู้วิจัยนำผลต่างที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินและสรุปผลการสอนงาน มีผลต่างค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.74 รองลงมาคือ ด้านการติดตามข้อมูลย้อนกลับของผู้รับการสอนงาน ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.90 และอันดับสุดท้ายที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเตรียมความพร้อมการสอนงาน ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.23 นำมาเป็นประเด็นในการหาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพปัญหา			ผลต่าง	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ		
1. การเตรียมความพร้อมการสอนงาน	4.35	0.53	มาก	3.12	0.54	ปานกลาง	1.23	5
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการสอนงาน	4.22	0.51	มาก	3.15	0.57	ปานกลาง	1.07	3
3. การดำเนินการสอนงาน	4.31	0.53	มาก	3.23	0.57	ปานกลาง	1.08	4
4. การติดตามข้อมูลย้อนกลับของผู้รับการสอนงาน	4.20	0.50	มาก	3.30	0.63	ปานกลาง	0.90	2
5. การประเมินและสรุปผลการสอนงาน	4.19	0.49	มาก	3.45	0.59	ปานกลาง	0.74	1*
รวม	4.24	0.51	มาก	3.28	0.59	ปานกลาง		

2. จากการนำผลต่างของค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและปัญหาพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยการสังเคราะห์เป็นแนวทางได้ 5 ด้าน 20 รายการ คือ ด้านที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมการสอนงาน จำนวน 4 รายการ ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการสอนงาน จำนวน 4 รายการ ด้านที่ 3 ด้านการดำเนินการสอนงาน จำนวน 4 รายการ ด้านที่ 4 ด้านการติดตามข้อมูลย้อนกลับของผู้รับการสอนงาน จำนวน 4 รายการ และ ด้านที่ 5 ด้านการประเมินและสรุปผลการสอนงาน จำนวน 4 รายการ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษา	แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษา
1. การเตรียมความพร้อมการสอนงาน	1. ผู้บริหารประชุมคณะครูเพื่อสอบถามปัญหา ความต้องการทางด้านสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูผู้รับการนิเทศและครูผู้นิเทศ 2. ผู้บริหารและครูผู้นิเทศเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ 3. ผู้บริหารประชุมกำหนดแผนการนิเทศ เป้าหมาย และปฏิทินของการนิเทศ 4. ผู้บริหารจัดทำคู่มือการนิเทศให้กับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อม และเกิดความเข้าใจในการรับการนิเทศ
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการสอนงาน	1. ผู้บริหารและครูผู้นิเทศมีกำหนดเป้าหมายของการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูผู้รับการนิเทศและความต้องการของสถานศึกษาและคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นให้ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถดำเนินการนิเทศได้ง่าย 3. ผู้บริหารและครูผู้นิเทศสร้างและเลือกเครื่องมือการนิเทศที่หลากหลาย เข้าใจง่าย ทันสมัย มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้ประกอบการนิเทศครูและเหมาะสมกับครูผู้รับการนิเทศและบริบทของสถานศึกษา 4. ผู้บริหารและครูผู้นิเทศวางแผนการดำเนินการนิเทศในแต่ละครั้ง โดยระบุรายละเอียดการดำเนินการนิเทศอย่างชัดเจนในแต่ละขั้นตอน
3. การดำเนินการสอนงาน	1. ผู้บริหารและครูผู้นิเทศดำเนินการสอนงานด้วยความจริงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความสามัคคี รักใคร่ และเต็มใจช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูผู้รับการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร 2. ผู้บริหารและครูผู้นิเทศบันทึกผลการสังเกตการปฏิบัติงานของครูผู้รับการนิเทศระหว่างการนิเทศด้วยเทคนิคการสอนงาน เพื่อนำผลการสังเกตมาวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาสู่การแก้ไขและพัฒนาต่อไป 3. ผู้บริหารและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้เป็นไปตามแผนการนิเทศโดยมีความเหมาะสม ง่ายต่อการปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

การนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษา	แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษา
4. การติดตามข้อมูลย้อนกลับของผู้รับการสอนงาน	4. ผู้บริหารและครูผู้นิเทศบันทึกผลการสังเกตการปฏิบัติงานของครูผู้รับการนิเทศระหว่างการนิเทศด้วยเทคนิคการสอนงาน เพื่อนำผลการสังเกตมาวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาสู่การแก้ไขและพัฒนาต่อไป 1. ผู้บริหารและครูผู้นิเทศสังเกตการรับรู้ในการสอนงานของครูผู้นิเทศและทดสอบการปฏิบัติงานของครูผู้รับการนิเทศและสอนแนะเพิ่มเติมเมื่อพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารและครูผู้นิเทศติดตามการสอนงานจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง 3. ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อให้ครูผู้สอนและครูผู้นิเทศร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ปัญหาจากปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี ที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ครูได้ใช้งานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในด้านการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนตามความสามารถและความถนัดของครู
5. การประเมินและสรุปผลการสอนงาน	1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมประเมินผลการนิเทศตามสภาพจริงตามที่กำหนดไว้ ทั้งก่อนดำเนินการสอนงาน ระหว่างการสอนงาน และหลังการสอนงาน โดยระบุเป็นเกณฑ์และองค์ประกอบความสำเร็จที่ชัดเจน ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ 2. ผู้บริหารสรุปผลการประเมินงานทั้งระบบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงาน 3. ผู้บริหารจัดทำคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะจากการประเมินงาน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงงานในโอกาสต่อไป 4. ผู้บริหารนำผลสะท้อนจากการประเมินไปปรับปรุง แก้ไข และจัดทำข้อมูลสารสนเทศผลการสอนงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศด้วยเทคนิคการสอนงานในปีต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้มาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1. จากการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมความพร้อมการสอนงาน เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน โดยได้มีการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และพัฒนาการการนิเทศของสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นระบบที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะการนำเทคนิคการสอนงานมาใช้เป็นแนวทางการนิเทศภายใน โดยให้ความสำคัญในด้านการเตรียมความพร้อมในการนิเทศถือเป็นส่วนสำคัญของการนิเทศภายในให้ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทร์แสง เทียงธรรม (2563) ที่ได้วิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้นิเทศมีการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ สร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศการนิเทศที่ดี สอบถามและรับฟังความคิดเห็น โดยการสำรวจความต้องการและความคาดหวังของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนการดำเนินการนิเทศ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพวงอ้อย ไชยดี (2564) ที่ได้วิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ โดยมีการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ คณะทำงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ ร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการ มีการศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และมีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม

ส่วนผลวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินและสรุปผลการสอนงานนั้น เนื่องจากการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานเป็นนวัตกรรมการนิเทศแบบใหม่ที่ยังไม่ค่อยถูกนำมาใช้ในการนิเทศของสถานศึกษา ประกอบกับครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจและไม่มีความรู้เกี่ยวกับหลักและวิธีเตรียมการรับการนิเทศด้วยเทคนิคการสอนงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรณ ใจหาญ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการนิเทศแบบพี่เลี้ยง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 โดยการศึกษาปัญหาการนิเทศแบบพี่เลี้ยง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานีเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมิน เนื่องจากผู้นิเทศมีวิธีการประเมินผลที่เหมาะสมและหลากหลายและครอบคลุมตามประเด็นในการประเมินและติดตามผลการสอนงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับให้คำแนะนำแก่ครูผู้รับการสอนงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรพัทธ์ เหล่างาม (2565) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินและติดตามผล ซึ่งผู้นิเทศมีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในแบบโค้ชซึ่ง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียน มีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนแบบรอบด้านในการดำเนินการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง ผู้นิเทศประเมินผลการนิเทศ และนำผลไปพัฒนาการนิเทศไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ และสถานศึกษามีประเมินผลการดำเนินการนิเทศ และแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการนำเสนอแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยประกอบด้วย 5 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านที่ 1 การเตรียมความพร้อมการสอนงาน พบว่า มีแนวทางการปฏิบัติอยู่ 4 รายการ โดยรายการที่สำคัญ คือ การสอบถามปัญหา ความต้องการทางด้านสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพราะปัญหาและความต้องการของครูเป็นสิ่งที่สำคัญที่ครูผู้นิเทศต้องสร้างและทำให้

เกิดความพร้อมก่อนที่จะดำเนินการนิเทศ หากครูผู้รับการนิเทศมีปัญหาและขาดความพร้อมทางด้านสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนเรียนรู้ก็จะทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและการนิเทศก็จะมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพวงอ้อย ไชยดี (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า การเตรียมความพร้อมการสอนงานจะต้องมีการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศ โดยร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการในการพัฒนา.ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมาย ทั้งยังมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และมีการจัดสรรงบประมาณ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม

2.2 จากผลการวิจัย ด้านที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการสอนงาน พบว่า มีแนวทางการปฏิบัติ 4 รายการ โดยรายการที่สำคัญ คือ วางแผนการดำเนินการนิเทศในแต่ละครั้ง โดยระบุรายละเอียดการดำเนินการนิเทศอย่างชัดเจนในแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะทำให้ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ดำเนินการนิเทศไปตามลำดับขั้นตอนด้วยความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนีย์ ดอกดวง (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีการวางแผนการนิเทศเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการนิเทศ โดยก่อนการดำเนินการนิเทศจะต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศให้มีความชัดเจน มีการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะที่เป็นขั้นตอน จัดทำคู่มือและรายละเอียดในการนิเทศที่ชัดเจนและครอบคลุมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.3 จากผลการวิจัย ด้านที่ 3 การดำเนินการสอนงาน พบว่า มีแนวทางการปฏิบัติ 4 รายการ โดยรายการที่สำคัญ คือ การดำเนินการสอนงานด้วยความจริงใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความสามัคคี รักใคร่ และเต็มใจช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูผู้รับการนิเทศ อย่างเป็นกัลยาณมิตรก็จะทำให้การดำเนินการสอนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณิศา ไชยมาตย์ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการสอนงาน มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจและให้ความร่วมมือกับการนิเทศแบบสอนแนะ มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศแบบสอนแนะ การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในการนิเทศ มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศแบบสอนแนะและมีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย

2.4 จากผลการวิจัย ด้านที่ 4 การติดตามข้อมูลย้อนกลับของการสอนงาน พบว่า มีแนวทางการปฏิบัติ 4 รายการ โดยรายการที่สำคัญ คือ การสังเกตการรับรู้ในการสอนงานของครูผู้นิเทศและทดสอบการปฏิบัติงานของครูผู้รับการนิเทศและสอนแนะเพิ่มเติมเมื่อพบว่าผู้รับการนิเทศยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อมีการสังเกตและติดตามจะทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานของครูผู้รับการนิเทศภายหลังจากการได้รับการนิเทศไปแล้วและสามารถให้คำแนะนำได้อย่างทันที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ มีการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

2.5 จากผลการวิจัย ด้านที่ 5 การประเมินและสรุปผลการสอนงาน พบว่า มีแนวทางการปฏิบัติ 4 รายการ โดยรายการที่สำคัญ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมประเมินผลการนิเทศตามสภาพจริงตามที่กำหนดไว้ ทั้งก่อนดำเนินการสอนงาน ระหว่างการสอนงาน และหลังการสอนงาน โดยระบุเป็นเกณฑ์และองค์ประกอบความสำเร็จที่ชัดเจน ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ เพราะเมื่อมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมประเมินจะทำให้ได้ผลการประเมินที่ชัดเจนและครอบคลุมในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทร์แสง เทียงธรรม (2563) ที่ได้วิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการประเมินและสรุปผลการสอนงานจะต้องประเมินผลการนิเทศให้ครอบคลุม ซึ่งหลังการประเมินและสรุปผลทุกครั้งควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศรับทราบผลการนิเทศด้วยเพื่อนำข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางในการที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป และจัดทำรายงานเผยแพร่ผลงานเป็นผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านที่ประสบผลสำเร็จจากการดำเนินงานนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลอื่นได้นำไปพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้คือการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการสอนงานด้านกระบวนการดำเนินการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบไปด้วยกระบวนการสอนงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมการสอนงาน หมายถึง ผู้สอนงานมีการทำความเข้าใจสภาพการทำงานของผู้รับการสอนงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาการสอนงาน สภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการสอนงานว่าต้องการการสอนงานในเรื่องใด รู้ถึงระดับความสามารถของผู้รับการสอนงาน ต้องสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจให้กับผู้รับการสอนงานเกิดความเชื่อใจและมั่นใจในตัวผู้สอนงาน เพื่อให้การสอนงานมีความพร้อมและจะสามารถดำเนินการสอนงานได้อย่างราบรื่น

2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการสอนงาน หมายถึง การกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนงานว่าต้องการอะไรเป็นผลลัพธ์จากการสอนงาน สภาพปัญหาและสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในเป็นอย่างไร และอาจมีอุปสรรคอะไรบ้างที่อาจจะเกิดขึ้นจากการสอนงาน และจะจัดการกับอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสอนงานได้อย่างไร โดยผู้สอนงานต้องมุ่งพัฒนาความรู้และความสามารถของผู้รับการสอนงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและวางแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนในการสอนงานอย่างเหมาะสมและตรงตามเป้าหมาย

3. การดำเนินการสอนงาน หมายถึง ผู้สอนงานมีกระบวนการดำเนินการสอนงานให้กับผู้รับการสอนงานอย่างมีขั้นตอนตามกระบวนการสอนงานที่ชัดเจนตามลำดับอย่างถูกต้อง ตั้งแต่การเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของผู้รับการสอนงาน การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการสอนงาน การดำเนินการ การติดตาม การประเมินและสรุปผลการสอนงาน ไปจนถึงแนวทางการแก้ปัญหาและการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้สอนงาน

4. การติดตามข้อมูลย้อนกลับของผู้รับการสอนงาน หมายถึง ผู้สอนงานมีการติดตามผลการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการสอนงาน โดยมีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.5 ผู้บริหารควรประเมินและสรุปผลการสอนงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมประเมินผลการนิเทศตามสภาพจริงตามที่กำหนดไว้ ทั้งก่อนดำเนินการสอนงาน ระหว่างการสอนงาน และหลังการสอนงาน โดยระบุเป็นเกณฑ์และองค์ประกอบความสำเร็จที่ชัดเจน ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการนิเทศด้วยเทคนิคการสอนงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 ควรศึกษาทักษะการสอนงานของผู้นิเทศที่ทำกรนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยเทคนิคการสอนงาน

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์แสง เทียงธรรม. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วรรณภา ไชยมาตย์. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชรพัทธ์ เหล่างาม. (2565). การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรภา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน สาขาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565. แหล่งที่มา <https://sites.google.com/view/aya1-info>. สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2566.
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรรธรณ ใจหาญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบพี่เลี้ยง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Mink, O.G., Owen, K.Q. and Mink, B.P. (1993). Developing High-Performance People: The Art of Coaching. The United States of America: Addison-Wesley Publishing.