

วัดกรรม IFTE
2568



“การพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)
เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู”



นางสาวมยุรี ยลสุข
ศึกษานิเทศก์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ด้วยกระบวนการนิเทศแบบ ให้คำชี้แนะ (Coaching) โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มเป้าหมาย คือ ครู บุคลากรครูบุคลากรที่สอนแนะแนว จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย คู่มือการพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อส่งเสริมระบบแนะแนว ของครูแนะแนวในสังกัด แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสังเกตชั้นเรียน แบบประเมินการพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำข้อมูลจากการศึกษามาพัฒนารูปแบบการนิเทศ นำไปทดลองใช้ เก็บข้อมูลและสรุปผลโดยการวิเคราะห์ทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหาสร้างข้อสรุป มีค่าความสอดคล้อง 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำหนักในแบบสอบถามและการแปลความหมาย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านผู้บริหารโรงเรียน ขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการนิเทศ มีการนิเทศแต่ขาดกระบวนการวิธีการนิเทศอย่างเป็นระบบและความต่อเนื่อง ไม่เป็นไปตามปฏิทินการนิเทศ มีความต้องการและแนวทางในการนิเทศให้เข้มแข็ง อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ด้านครูผู้สอน พบว่า โรงเรียนในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน มีครูแนะแนวที่จบตรงสาย มีความชำนาญด้านการสอนแนะแนว จำนวน 14 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 27.45 ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญทางการให้คำปรึกษา มีความต้องการที่จะพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

2) ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ ค่าเฉลี่ยรวม 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ค่าเฉลี่ยรวม 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบค่าเฉลี่ยรวม 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบการนิเทศ ค่าเฉลี่ยรวม 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ ค่าเฉลี่ยรวม 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ ค่าเฉลี่ยรวม 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ ค่าเฉลี่ยรวม 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ค่าเฉลี่ยรวม 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการนิเทศ ค่าเฉลี่ยรวม 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ ค่าเฉลี่ยรวม 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

3) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู มีผลการประเมินเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ขั้นตอนการนิเทศชัดเจน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.98 รองลงมาได้แก่ นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตร ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.95 และผลการนิเทศสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.91 ตามลำดับ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	
สารบัญ	
องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสำคัญของรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนานวัตกรรม การศึกษาของสถานศึกษา	1
องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนานวัตกรรม การศึกษาของสถานศึกษาความสำคัญของรูปแบบหรือแนวทางการ พัฒนานวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษา	7
องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษา	30
บรรณานุกรม	40
ภาคผนวก	43



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ แบบให้คำชี้แนะ (Coaching)	27
ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567	31
ตารางที่ 3 สารสนเทศจำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียนและจำนวนห้องเรียน ปีการศึกษา 2567	31
ตารางที่ 4 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ปีการศึกษา 2567	31



แบบรายงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารจัดการ
การศึกษา การจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตามและประเมินผลของสถานศึกษา โครงการ
Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

.....

ประเภทของนวัตกรรม

ด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล
ผลงานยอดเยี่ยมด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล

ชื่อผลงาน “การพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู”

เจ้าของผลงาน นางสาวมยุรี ยลสุข

ตำแหน่ง ศึกษาธิการ

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) 042- 870409

โทรสาร 042- 870410

โทรศัพท์มือถือ 0916891902

e-mail mayuree_13@esdc.go.th

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสำคัญของรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
ของสถานศึกษา

1. ความเป็นมาและสภาพปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ
ไปสู่เป้าหมายจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ
โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ
พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนา การศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
อย่างเป็นระบบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน
ศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การ
เปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่
กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนรวมทั้งพัฒนาทัศนคติและแรงบันดาลใจ

ที่อยากเรียนรู้ การสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้ และให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอด หรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้

สภาพสังคมไทยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้สังคมกลายเป็นสังคมที่มีความวุ่นวาย เกิดความขัดแย้ง แข่งขัน และก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นอย่างมากมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อ ทำให้คนในสังคมไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต เกิดความเครียด ความวิตกกังวล มีความท้อแท้ ในการดำเนินชีวิต ไม่มีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค จนเกิดเป็นภาวะซึมเศร้าและนำมาสู่การฆ่าตัวตายในที่สุด อัตราการฆ่าตัวตายที่เพิ่มมากขึ้นในทุกช่วงอายุบ่งบอกได้ถึงสิ่งที่บุคคล ต้องพบเจอปัญหา และการเผชิญกับความเครียดในการดำเนินชีวิต องค์การอนามัยโลก (2562) ได้รายงานสถานการณ์การฆ่าตัวตายโลก โดยระบุว่า มีคนเสียชีวิตจากการฆ่าตัวตายทุก ๆ 40 วินาที และวัยที่มีอัตราการฆ่าตัวตายมากที่สุด คือ ช่วงอายุระหว่าง 15 – 29 ปี นอกจากนี้ มีรายงานการจัดอันดับประเทศที่มีอัตราการฆ่าตัวตายสูงที่สุดในโลก ประจำปี 2562 โดย World Population Review (2562) ได้ทำการสำรวจและพิจารณาข้อมูลการฆ่าตัวตายขององค์การ อนามัยโลกปี 2561 ทั้งหมด 183 ประเทศ พบว่าประเทศไทยมีอัตราการฆ่าตัวตายติดอันดับ 32 ของโลก เฉลี่ย 14.4 คนต่อประชากร 1 แสนคน จากข้อมูลอัตราการฆ่าตัวตายดังกล่าวจะเห็น ได้ว่า ปัจจุบันการฆ่าตัวตายของคนสังคมไทยนั้นมีเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ในวัยผู้สูงอายุ วัยทำงาน จนถึงวัยเรียน ซึ่งในวัยเรียนนั้นอยู่ในช่วงวัยรุ่น Dusek (1987 อ้างถึงใน วราภรณ์ รัชตะวรรณ, 2554, น.155) ได้กล่าวว่า วัยรุ่นเป็นวัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน หรือเรียกได้ว่าเป็น วัยหัวเลี้ยวหัวต่อ เนื่องจากเด็กวัยนี้จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม ซึ่งอาจส่งผลให้วัยรุ่นเกิดความสับสน เครียด กัดข่วน และส่งผลให้วัยรุ่นไม่มีความสุขในการใช้ชีวิต

ช่วงวัยรุ่นเป็นวัยของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เป็นช่วงระยะเวลาคาบเกี่ยวระหว่างความเป็นเด็กต่อเนื่องกับความเป็นผู้ใหญ่ นับเป็นเวลาหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต วัยรุ่นที่ประสบความสำเร็จ ในการรู้จักและเข้าใจตนเองได้ก่อนที่จะผ่านช่วงวัยรุ่นจะทำให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีการตัดสินใจ ที่ถูกต้องมากขึ้นโดยรู้ว่าจะตนเองเหมาะสมกับอะไรในแต่ละสภาวะ รวมทั้งมีความสามารถที่จะทำดี ตามมาตรฐานของตนเองและมาตรฐานของสังคมที่เขาอาศัยอยู่ และสามารถปรับตัวได้ดี ส่วนวัยรุ่น ที่ไม่สามารถรู้จักและเข้าใจตนเองได้นั้นจะทำให้สับสนเกี่ยวกับตนเอง จะไม่สามารถแสดงบทบาทที่ เหมาะสมกับตนเองได้ถูกต้อง ขาดความเป็นตัวของตัวเอง มีปัญหาบุคลิกภาพ และไม่สามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข (สุรพงษ์ ชูเดช. 2534: 27; อ้างอิงจาก Erikson. 1968)

การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ช่วยให้นักเรียนได้รู้จักเข้าใจรักและเห็นคุณค่าใน ตนเองและผู้อื่น คิดเป็น ใช้ชีวิตเป็น สามารถตัดสินใจ และวางแผนการศึกษาอาชีพ และปรับตัว อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องจัดบริการและกิจกรรมแนะแนวให้แก่ นักเรียนทุกคน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 5) โดยกำหนดให้กิจกรรมแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของ กิจกรรมพัฒนา นักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2555) ซึ่งการแนะแนวการศึกษาและอาชีพเป็น กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของนักเรียนในด้านการศึกษา สังคม บุคลิกภาพส่วนตัว รวมถึงการวางแผนการประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งพัฒนาการของนักเรียนในด้านการศึกษาและ อาชีพนั้นสามารถเริ่มต้นได้ตั้งแต่ที่บ้านจากคนในครอบครัวโดยการเรียนรู้ค่านิยมด้าน การศึกษา และการประกอบอาชีพ (อภิชาติ เศรษฐินวิจิตร. 2545 : 35) เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบหนึ่งใน การวางแผน การศึกษาและอาชีพ ซึ่งนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นวัยที่จะต้องเริ่มคิดถึงการ เลือกรับอาชีพ เพื่อวางแผนและเตรียมตัว

สำหรับประกอบอาชีพในอนาคตทำให้นักเรียนจำเป็นต้อง ค้นหาตัวตนของตนเองว่ามีความถนัด ความสนใจ ความต้องการ บุคลิกภาพและความมุ่งหวังใน ชีวิตอย่างไร เพื่อที่จะได้รู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถวางเป้าหมายได้สอดคล้องกับสิ่งที่ตนเอง เป็น และตนเองต้องการ แต่ด้วยนักเรียนวัยนี้เป็นช่วงวัยที่มีความอ่อนไหวทางอารมณ์ทำให้นักเรียนเกิดความสับสน และวุ่นวายใจในเรื่องการเลือกศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ สาเหตุ หลายประการที่ทำให้นักเรียนรู้สึกเช่นนั้นมาจากการ ที่นักเรียนไม่เข้าใจตนเองดีพอในด้าน ความชอบ ความถนัด ความสนใจ ระดับสติปัญญาที่แท้จริง และที่สำคัญ คือ ไม่มีเป้าหมายที่แน่ชัดในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ด้วยเหตุนี้ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จึงควรที่จะ ได้รับ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ เพื่อให้ให้นักเรียนได้รู้จักการค้นหาตนเองและพบตนเอง ซึ่งเป็นพัฒนาการ ประจำวัยที่สำคัญมาก เป็นเครื่องหมายชี้การผ่านพ้นวัยรุ่นเพื่อเข้าสู่ วัยผู้ใหญ่และมักเกี่ยวพันกับการปรับตัว การเลือก อาชีพ การหาอุดมคติในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้การ เลือกอาชีพเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับนักเรียนอย่างยิ่ง (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2553 : 25)

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 จัดเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า อย่างรวดเร็ว ผู้เรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการเรียนรู้เพื่อให้ก้าวทันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผลจาก การศึกษางานวิจัยของ Treffinger (2008: 1-7) ที่ได้พัฒนาและนำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต การเรียนรู้ และการทำงานในโลกยุค เทคโนโลยีสรุปไว้ 4 ทักษะ ได้แก่ 1) การรู้หนังสือในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) กระบวนการคิดเชิงประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ 3) การสื่อสารอย่างได้ผล และ 4) การมีผลิตภาพที่สูง ทั้งนี้ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นดังกล่าวนำไปสู่แนวคิดที่ว่า การพัฒนาคน ให้มีความสามารถอยู่ในสังคมอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐานสำหรับอนาคต ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะทางสังคม ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการ แก้ปัญหา ดังนั้น สรุปได้ว่า ผู้เรียนในยุคนี้จึงต้องมีความสามารถในการคิดเชิงระบบ การคิดเชิงเหตุผล คิดแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ นับเป็นทักษะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งเนื่องจากการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็น วิธีการแก้ปัญหาโดยอาศัยจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างละเอียด (Mitchell & Kowalik, 1999: 4) เป็นการทำงานร่วมกัน ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Arbesman & Puccio, 2001: 176-178) ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับบูรจิราพร รามศิริ (2556: 2) ที่ระบุว่า การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นการแก้ปัญหาที่ใช้ความคิด 2 ประการ ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดวิธีการ แก้ปัญหาอย่างหลากหลาย และความคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อใช้ พิจารณาวិธีการแก้ปัญหา ดังนั้นการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นการคิดที่ต้องอาศัยทั้งองค์ประกอบของการแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจัดเป็น ความสามารถทางสติปัญญาที่ต้องอาศัยการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชรา พุ่มพชาติ, 2552: 3) และสอดคล้องกับแนวคิดของพิชญาน์ พานะกิจ (2558: 127) ได้สรุป แนวคิด เกี่ยวกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่มีการรับรู้ ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง ที่เกี่ยวกับปัญหาโดยใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบที่มีการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อค้นหา แนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่มาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อหาคำตอบและทางเลือกที่มีคุณค่า ในการแก้ปัญหาใน ชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการจัดการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร

ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี ทั้งนี้ จากการศึกษา รูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนว พบว่า ไม่มีรูปแบบการจัดกิจกรรมและขั้นตอนการจัด กิจกรรมที่แน่นอน ขึ้นอยู่ที่ดุลยพินิจของครูผู้สอนในแต่ละบริบท ที่จะพิจารณาเลือกกิจกรรมทางการแนะแนวด้วยตนเอง ส่วนใหญ่ใช้เทคนิคการอภิปราย ศึกษากรณีตัวอย่าง และสรุปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เล่นเกม แสดงบทบาทสมมติตาม หัวข้อที่ ครู กำหนดและปฏิบัติ ตามชุดกิจกรรม หรือแบบฝึก ในห้องเรียนเท่านั้น (ภัทรมน ชันธาฤทธิ์, 2551; กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) และยังไม่ปรากฏ งานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมทางการให้คำปรึกษาของผู้เรียน ทั้งนี้ จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า หากมีรูปแบบและ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่ชัดเจน โดยมีคู่มือการใช้หน่วยและแผนการจัดการกิจกรรมที่สอดคล้อง เหมาะสม กับยุคสมัยสำหรับครูผู้สอนนำไปใช้ จะส่งผลทำให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

แนวทางในการนิเทศที่นำมาใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมี รูปแบบการนิเทศที่ทำให้ครูยอมรับ เกิดการพัฒนาการทำงาน พัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ให้การ นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยผู้ให้การนิเทศ จะต้องมีความรู้ของความเป็นที่เลี้ยง (Mentor) มีความเป็นกัลยาณมิตร (Critical Friend) และมีทักษะในการชี้แนะแบบสะท้อนคิด (Reflective Coaching) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2553: 67) การนิเทศภายในแบบชี้แนะ (Coaching Supervision) เป็นนวัตกรรมการนิเทศ แนวใหม่ที่นักวิชาการให้ การยอมรับและนำมาเป็นเครื่องมือในการนิเทศ ช่วยให้ครูผู้สอนได้สะท้อน การจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างเป็น ระบบ ช่วยให้ครูทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นใน ห้องเรียน และให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศใน ฐานะที่ต้องดำเนินงานนิเทศภายในร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 112) ซึ่งเป็นการพัฒนาครูที่ไม่เร่งรัดแต่เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นการใช้คำถามในการกระตุ้น ให้คิด ผู้นิเทศมีบทบาทเป็น ผู้สนับสนุนไม่ใช่ผู้ประเมิน การนิเทศแบบชี้แนะเป็นการนิเทศที่ช่วยให้ผู้รับ การนิเทศสามารถจัดการปัญหาในการทำงานโดย มุ่งความสนใจไปที่นักเรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ คาดหวัง และทำให้ผู้รับการนิเทศได้ค้นพบศักยภาพที่ดีในการทำงาน ดังนั้น การนิเทศภายในแบบ ชี้แนะ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับ การ นิเทศต้องดำเนินการนิเทศอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น มีคุณลักษณะตรง ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูผู้สอนได้รับแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านการ เรียนการสอนและด้านสนับสนุนการ เรียนการสอนโดยใช้กระบวนการขยายการนิเทศที่หลากหลาย สอดคล้องกับ มยุรี เจริญศิริ (2558: 117) ที่กล่าวว่า การ นิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมี คุณภาพ ผู้ที่มี บทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ การศึกษา การดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาให้ สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมี คุณภาพและได้มาตรฐาน การนำเทคนิคการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) มาใช้ในการนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นได้นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการพัฒนา สมรรถภาพการทำงานของ ครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ ความ เข้าใจ ที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมา ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะ เป็นกระบวนการ ที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน

เพื่อให้ค้นพบวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ครูแต่ละคนสามารถ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับ ปัญหาการสอนและเป็นกระบวนการที่ท้าทาย ความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน ครูผู้สอนจะได้รับข้อมูล ย้อนกลับซึ่งเป็นผลมาจากการประเมิน ข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงข้อดีข้อเสียของการ ปฏิบัติงานรวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เห็น ได้ว่าวิธีการดังกล่าว จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากสถิติข้อมูลของนักเรียนประจำปีการศึกษา 2566 พบว่านักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไม่ได้ศึกษาต่อ และไปประกอบอาชีพ จำนวน 58 คน นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่ได้ศึกษาต่อ และไปประกอบอาชีพ จำนวน 202 คน (ที่มา: ข้อมูลนักเรียน DMC 2566 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สพม.เลย หนองบัวลำภู) และจากการสำรวจครูในสังกัด พบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาด้านการแนะแนว ดังงานวิจัยของยุพาศรี ไพรพรรณ (2552 น. 4) พบว่า ครูที่สอนกิจกรรมแนะแนว ส่วนใหญ่เป็นครูประจำชั้น ซึ่งขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การสอนในกิจกรรมแนะแนว และรวบรวมข้อมูลนักเรียน ช่วยเหลือและให้การแก้ปัญหา ตลอดจนความร่วมมือกับผู้ปกครอง ในการช่วยเหลือนักเรียน บุคลากรที่รับผิดชอบงานแนะแนวบางคน ไม่ได้ปฏิบัติงานแนะแนวด้วยใจรัก อย่างแท้จริง จึงขาด ความเอาใจใส่และทุ่มเทที่จะพัฒนางาน และช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการแนะแนวเชิงรุก ที่มุ่งจะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนที่ประสบกับปัญหา มี สารสนเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามและมีพัฒนาการในทุกด้าน ๆ อย่าง เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจและวางแผนได้ด้วยตนเอง และได้รู้รูปแบบการนิเทศภายใน ที่สามารถนำไปใช้ในการ นิเทศภายในโรงเรียนโดยช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

แนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการนิเทศการศึกษา เพื่อนำมาใช้ปรับปรุง สนับสนุน การนิเทศ พร้อมกับการนำเทคนิคการเป็นที่เลี้ยงให้คำปรึกษา โดยศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ การศึกษาแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การนิเทศสอนงาน เป็นเทคนิคหนึ่งที่สำคัญที่จะ ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู นำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เกิด ประสิทธิภาพ มุ่งสู่การปฏิบัติ และกำหนดรูปแบบในการวางแผน ดำเนินการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษาแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้อยู่ ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การนิเทศ เป็นเทคนิคหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู มีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และสถานศึกษาที่มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง

วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนา คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ ที่สั่งสมไปเรื่อยๆ ไม่มีจุดสิ้นสุดจนเป็น ภูมิปัญญาและนวัตกรรม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการเรียนรู้ (Plan) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย ของการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งวิธีการตรวจสอบผลการเรียนรู้ การเรียนรู้ในที่นี้หมายความว่ารวมถึงการเรียนรู้ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย นำไปสู่การเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการเรียนรู้ (Do)เป็นการเรียนรู้ตามขั้นตอนและ วิธีการอย่างเป็นระบบ ภายใต้การใช้ กระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ การคิดเชิง ประเมิน คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติการ เรียนรู้ทำได้ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น การเรียนรู้จากสื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศต่างๆ โดยมีการประเมินในลักษณะ formative assessment เพื่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

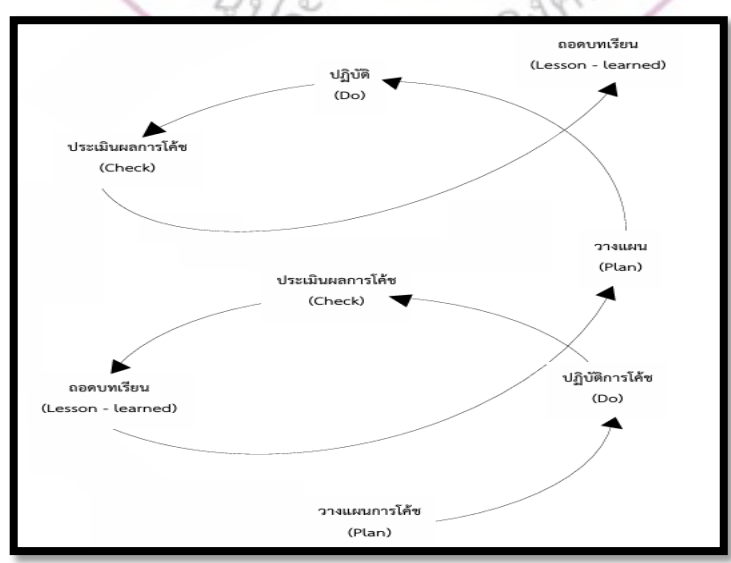
ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการเรียนรู้ (Check) เป็นการประเมิน ในลักษณะ summative assessment เพื่อลงสรุปว่า การเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือไม่อย่างไร จุดเน้นของการประเมิน คือ การประเมินตนเอง (self - assessment) ซึ่งผลการ ตรวจสอบจะนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาต่อไป

ขั้นที่ 4 การถอดบทเรียน (lesson - learned) เป็นการทบทวน กระบวนการและผลของการเรียนรู้ ว่ามีประสิทธิภาพ เพียงใด มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคืออะไร ได้เรียนรู้อะไรบ้าง และมีประเด็นที่จะต้อง ปรับปรุงแก้ไขในการเรียนรู้ครั้งต่อไปอย่างไร โค้ชที่มีศักยภาพจะใช้วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนาทั้ง 4 ขั้นตอน เป็นวงจร การปฏิบัติการโค้ชให้กับผู้เรียนในทุก ๆ เรื่อง ดังนี้

การวางแผนการโค้ช (Plan) แผนช่วยทำให้การโค้ชมีเป้าหมายและวิธีการ ที่ชัดเจน ตรงประเด็นที่ผู้เรียนต้องการ ได้รับการโค้ช เป็นปัจจัยที่ทำให้การโค้ช มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติการโค้ช (Do) โดยเทคนิควิธีการต่างๆ นับว่าเป็นช่วงเวลาที่ได้โค้ช จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ได้เรียนรู้เทคนิควิธีการโค้ชอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการโค้ช (Check) คือ เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการโค้ชเพื่อนำไปสู่การถอดบทเรียนเป็นองค์ความรู้

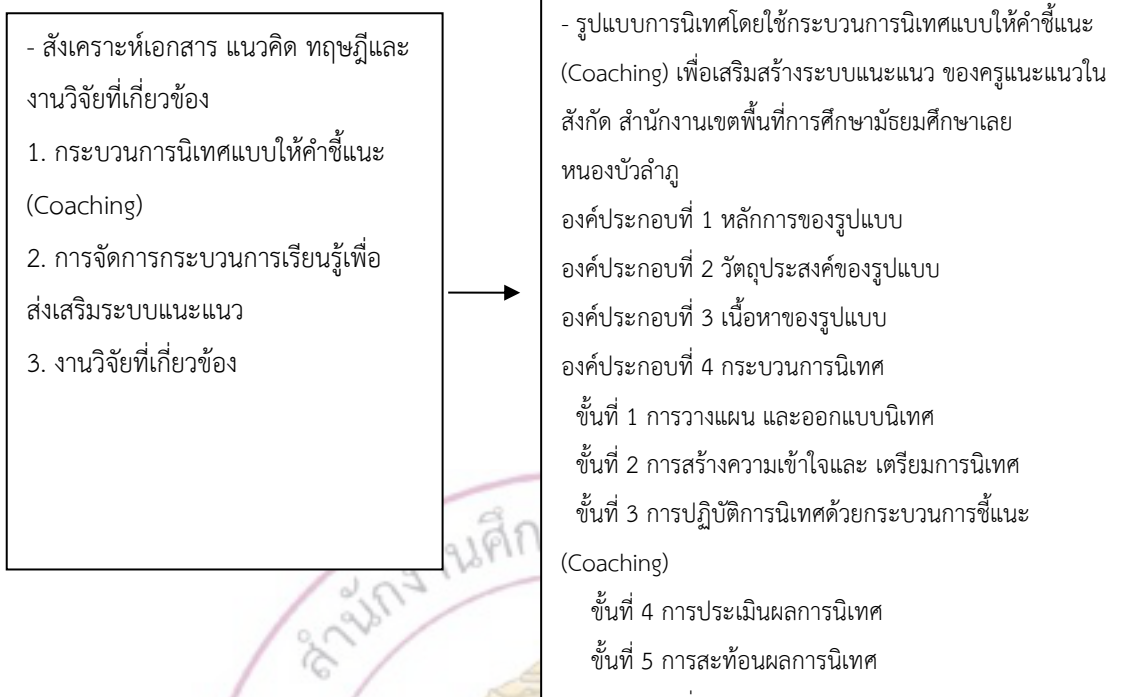
การถอดบทเรียนการโค้ช (Lesson - learned for coaching) คือ การ สังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการโค้ช เป็นองค์ความรู้ที่มีรากฐานมาจาก การปฏิบัติจริงซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมการโค้ชต่อไป

วงจรการปฏิบัติการโค้ชแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 วงจรการเรียนรู้สู่พัฒนาการโค้ช

2. กรอบแนวคิดในการพัฒนา



3. ประโยชน์/ความสำคัญ

1. ได้รูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนวของครูแนะแนว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปปฏิบัติได้
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถนำไปปรับใช้และต่อยอดการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนต่อไป

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของหน่วยงานการศึกษา

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 3) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.2 ขอบเขตการดำเนินงาน

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูบุคลากรที่สอนแนะแนวจำนวน 51 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เชิงปริมาณ

1.ครู บุคลากรที่สอนแนะแนว จำนวน 51 คน

เชิงคุณภาพ

1. ครูแนะแนว ในสังกัด มีการปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ (Coaching) อยู่ในระดับดีขึ้นไป

ระยะเวลา

ระยะเวลาครั้งนี้ดำเนินการในระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568

1.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้รายงานได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) ของครูแนะแนวในการเสริมสร้างระบบแนะแนว แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2. ชี้แจงและนัดประชุม แจ้างจุดประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน

3. ดำเนินการตามวันเวลาที่กำหนดไว้

4. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

1.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 ร้อยละ (Percentage)

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

1.4.2 ค่าเฉลี่ย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 81)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

1.4.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 83)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน
	n	แทน	จำนวนโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

2. หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในการพัฒนา

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

2.1.2 ประเภทของรูปแบบ

2.1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

2.1.4 การพัฒนารูปแบบ

2.1.5 การประเมินรูปแบบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2552: 124) กล่าวว่าความหมายของรูปแบบสามารถจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ได้ดังนี้ 1) หมายถึง แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) หมายถึง แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” และ 3) หมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิด ในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วาร์โรว์ (2553: 3) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

บุญชม ศรีสะอาด (2553: 19) กล่าวว่า รูปแบบเป็นโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้รายงานสามารถใช้รูปอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

รัศมี ภูกันตาน (2562: 100) กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายได้ 2 อย่าง คือ 1) รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือตัวอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือสำหรับ ลอกเลียนแบบ และ 2) รูปแบบหมายถึงสิ่ง ที่สร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทาง ความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบหรือแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

Keeves (1988: 559) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง que แสดงโครงสร้างที่เกี่ยวข้อง ระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรมีข้อกำหนด 4 ประการ คือ 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องแบบรวม ๆ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการ สังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลได้ 3) รูปแบบควรจะต้อง ระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย 4) รูปแบบควรเป็น เครื่องมือในการ สร้างโมเดลใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยาย เรื่องที่กำลังศึกษา

จากที่กล่าวมา ความหมายของรูปแบบ สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง que สร้างหรือ พัฒนาขึ้น ที่ แสดงให้เห็นถึงโครงสร้าง องค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบหรือแนวทางในการ ดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

2.1.2 ประเภทของรูปแบบ

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ Keeves (1988: 561-565) ได้จำแนกรูปแบบ ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ โดยส่วนใหญ่ ใช้ในด้าน วิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบ โครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับ ลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ ซึ่งรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจน สามารถ นำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และ สามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semiotic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการ บรรยาย หรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทาง ความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความใน การอธิบาย เพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบ ประเภทนี้ คือ ขาดความชัดเจน แฉฉอน ทำให้ ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่ก็ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษา

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็น รูปแบบ ที่ ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะ นำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการ วัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบ ลักษณะนี้ ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการ วิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุที่ทำให้ สามารถศึกษาในรูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปร สลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือต้องสร้าง ขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียน ในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน สภาพการณ์ที่เป็นจริง เพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุใน ทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ ย้อนกลับ 2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non Recursive Model) เป็นรูปแบบที่ แสดง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิง สาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทาง ความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

Smith, et al. (1980: 461) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบิน จำลอง หุ่นไล่กา หุ่น ตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมี ในห้องปฏิบัติการ ก่อนจะทำการทดลองเครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัด บิน เป็นต้น ซึ่งรูปแบบชนิดนี้มีความ ใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการ ใช้ ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะ งาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

จากที่กล่าวมา ประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ในการ อธิบายรูปแบบนั้น ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ชนิดได้แก่ รูปแบบหรือสิ่งจำลอง สิ่งของที่เป็นรูปธรรมและรูปแบบหรือ แบบจำลองสิ่งของที่เป็นนามธรรม

2.1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

Husen, & Postlethwaite (1994 อ้างใน ทิศนา แคมมณี2550:220) ได้แบ่งองค์ประกอบ ของรูปแบบ ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบและสังเกตได้
2. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องที่กำลังศึกษา
3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรอบยอด ความสัมพันธ์ และช่วยสืบเสาะความรู้ของสิ่งที่กำลังศึกษา
4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

อัมพร พงษ์กั้งสนานันท์ (2550 :274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบใน สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบโอนระดับ การศึกษา 6) การบริหารและการจัด การศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

สรุปลักษณะประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบการให้คำชี้แนะ (Coaching) มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของ รูปแบบ 4)กระบวนการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ

2.1.4 การพัฒนารูปแบบ

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2553: 104-106) กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบ ทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ ผู้รายงานจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบ ตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่น ๆ และผล การศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพ สถานการณ์ ต่าง ๆ ซึ่ง จะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัว แปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบใน รูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐาน สำคัญ และการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบ โดยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาแล้ว ปรับปรุง โดย อาศัยข้อสังเกตจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด รูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือ ทำการศึกษา องค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรสำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของ รูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้น แล้วจำเป็นต้อง ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เพราะารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนา โดยมีรากฐานทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของผู้อื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้วหรือแม้กระทั่ง ได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็เพียง รูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บ รวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามี ความเหมาะสมหรือไม่ (ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่า การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ)

วโร เฟ็งส์วีสต์ (2553: 9-11) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือ พัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอน มี รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ โดยผู้รายงานจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมา ก่อน เป็น รูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญซึ่ง โดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ คือ

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริง ในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคล ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษา อาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจการ สนทนากลุ่ม เป็นต้น 2) การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุ

กรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนา รูปแบบ และ 3) การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้รายงานจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

งานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้รายงานยัง อาจจะศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนา กลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบใน ขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจาก ทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามี ความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บ รวบรวมข้อมูลใน สถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญของ องค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้รายงานอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัด องค์ประกอบหรือตัวแปร ที่ พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้ รูปแบบที่มีความเหมาะสม ยิ่งขึ้น การทดสอบ รูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่ พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้งานดำเนินงานของ Stufflebeam, et al. (1983: 117-141) ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็น บรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมิน ความเป็นไปได้ใน การนำไปปฏิบัติจริง

2.1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมิน การสนองตอบ ต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

2.1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมิน ความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

2.1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการ ประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบใน บางเรื่องไม่สามารถ กระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือ การดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการ ทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อน มากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner (1976: 192-193) ได้ เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือ ประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

2.2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์ และวิจารณ์อย่าง ลึกซึ้งเฉพาะในประเด็น ที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ วัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะ ผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตาม วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูล คุณภาพ ประสิทธิภาพและความ เหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ใน เรื่องที่จะประเมินโดย พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมา เป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมิน ด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมิน อย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมา ประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น

2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดย ให้ความเชื่อถือไว้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นเที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มีมาตรฐานและเกณฑ์พิจารณา ต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และ ความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการ ทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถยาศัยและ ความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม ข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2.3 การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะ ใช้กับการพัฒนา รูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้รายงานได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เสร็จ สิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้รายงานจะนำ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไป สำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้รายงานได้นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการ ตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้รายงาน จะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

จากที่กล่าวมา การพัฒนารูปแบบ สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ ทำได้ 2 ขั้นตอน คือ 1) การ สร้างหรือการพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนารูปแบบเป็นผลสืบเนื่องต่อจากการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาริบทที่ จะนำมาเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบ ซึ่งจะมีการ กำหนดขั้นตอน หรือการ กำหนดระยะเวลาการพัฒนารูปแบบของการวิจัย สำหรับการพัฒนารูปแบบการ นิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำ ชี้แนะ (Coaching) เพื่อสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบแนะแนวทางการสำหรับผู้เรียน โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กำหนดขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศ ภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะใน การจัดการเรียนรู้ของครู ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ขั้นตอนที่ 3 การทดลอง รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ขั้นตอนที่ 4 การประเมิน

รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พัฒนาระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน

2.1.5 การประเมินรูปแบบ

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้อธิบายถึงการประเมินรูปแบบ ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: 240-244) ได้กล่าวถึงการประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดย คณะกรรมการมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ในแต่ละด้านจะมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นมาตรฐานการประเมิน การดำเนินการ เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 มุ่งให้บริการ เป็นการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมทั้งก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่บุคคลนั้น ๆ รับผิดชอบ

1.2 มีแนวทางการประเมินอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดเป็นนโยบาย การจัดทำ ข้อตกลงและคู่มือไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อการประเมินความสอดคล้องกับความต้องการ

1.3 ผลประโยชน์ทับซ้อน จะต้องทำการเจรจาด้วยความซื่อสัตย์และทำให้เปิด กว้าง

1.4 วิธีการจัดทำรายงานการประเมิน ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการ นำไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) เป็นมาตรฐานที่จะประกันได้ ว่าผลการประเมินจะสามารถให้สารสนเทศที่มีความหมาย ทันเวลาและมีผลต่อการนำไปใช้ได้จริง โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 มุ่งให้เกิดการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน นั้นๆ

2.2 กำหนด จำแนก การนำไปใช้ประโยชน์ การประเมินรูปแบบจะต้องมีการกำหนด กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์และความต้องการใช้ประโยชน์จากการประเมินให้ชัดเจน

2.3 ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพอย่าง แท้จริง

2.4 การจัดทำรายงานนำไปใช้ได้ มีความชัดเจน ถูกต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้

2.5 การกำกับติดตาม มีการติดตามผลการใช้อย่างต่อเนื่อง

3. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นมาตรฐานที่จะประกัน ได้ว่าประเมินรูปแบบนั้นง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ เหมาะสมกับเวลา ทรัพยากร และทุนที่จะต้องใช้ในการดำเนินการ โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 วิธีการปฏิบัติได้ การประเมินวิธีการพัฒนา มีการวางแผนและดำเนินการคุ้มค่า กับค่าใช้จ่าย

3.2 เป็นที่ยอมรับจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย โดยให้บุคคลเหล่านี้มีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน

3.3 เป็นไปได้เกี่ยวกับค่าใช้จ่าย การประเมินความสอดคล้องเหมาะสมกับเวลาและ ทรัพยากรการดำเนินงาน

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) เป็นมาตรฐานที่ประกันได้ว่า รูปแบบที่ได้มานั้น มีความแม่นยำและสรุปได้อย่างถูกต้อง ตามเทคนิควิธีการต่าง ๆ โดยพิจารณาตัว บ่งชี้ ดังนี้

4.1 นิยามสิ่งที่จะประเมินให้ชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ สมรรถนะที่จำเป็น บทบาท ความรับผิดชอบ เพื่อการประเมินรูปแบบเป็นไปอย่างเที่ยงตรง

4.2 พิจารณาสภาพแวดล้อม การจำแนก อธิบายบริบทสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน

4.3 การระบุวิธีการประเมิน มีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงไร

4.4 การวัดมีความเที่ยง เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นต้องวัดผู้รับการพัฒนา จะทำให้ได้ ข้อมูลเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะและเจตคติ ความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการวัดแต่ละครั้ง

4.5 ควบคุมการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

4.6 ควบคุมความลำเอียง

4.7 การกำกับเป็นระบบและเหมาะสม

จากที่กล่าวมา การประเมินรูปแบบ สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบ สามารถแบ่ง ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) 2) มาตรฐานด้าน การใช้ประโยชน์ (Utility Standards) 3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

การให้คำชี้แนะเป็นกระบวนการที่ผู้ชี้แนะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการชี้แนะพัฒนาตนเอง และพัฒนาการ ปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมให้ผู้รับการชี้แนะใช้ศักยภาพของตน ค้นหาแนวทาง แก้ปัญหาและพัฒนาตนเองทั้งในด้านส่วนตัว และสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การชี้แนะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาได้โดยเฉพาะการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการ ดำเนินการ คือ การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธ์ภาพ การกำหนดเป้าหมาย การ เข้าใจสภาพที่เป็นจริง การ แสวงหาและคิดค้นทางเลือก และการมีเจตนาแน่วแน่ในการปฏิบัติสำหรับ การประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับ ปัญหาและบริบทของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 137) สรุปขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning)
2. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing)
3. การปฏิบัติการณ์นิเทศ (Doing)
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing)

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553: 2-7) สรุปขั้นตอนกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ผสาน เทคนิค การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขึ้นวางแผนการนิเทศ (Planning: P) ผู้นิเทศวางแผนการปฏิบัติงานนิเทศ เพื่อให้ สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันปัญหาของการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน

2. ชั้นให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing: I) ผู้นิเทศทบทวนการจัด กระบวนการ เรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง

3. ชั้นการปฏิบัติงาน (Doing: D) ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศโดยในขั้นนี้ดำเนินการใช้เทคนิค การ นิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

ผู้นิเทศให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูและผู้บริหารเห็น ความสำคัญของการ จัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน โดยอาจมีแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นต้น เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารมีข้อมูลในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เป็นการสร้างแรงจูงใจในการ ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย

3.2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ

ผู้นิเทศสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเตรียมสื่อการเรียนรู้ การดำเนิน กิจกรรม การใช้คำถาม การ ร่วมกิจกรรมและการตอบคำถามของนักเรียน ตลอดจนผลงานของ นักเรียน ให้คำชี้แนะแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในกรณีที่ครูมีปัญหาหรือครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ยังไม่ถูกต้อง หลังจากผู้นิเทศได้รับข้อมูลจากการสังเกตการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ผู้รับการ นิเทศเล่าวิธีการทำงาน ปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 การสรุปผลการให้คำชี้แนะ

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศช่วยกันสรุปจุดเด่น จุดด้อยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้นิเทศให้ ข้อมูลความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูนำไปปรับปรุงการจัด กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หลังจากนั้นผู้รับการนิเทศศึกษาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพิ่มเติมจากวีดิทัศน์เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ในครั้งต่อไป

4. ชั้นสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing: R) ผู้นิเทศกล่าวชื่นชมและให้กำลังใจแก่ผู้รับ การนิเทศในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ยกย่องการให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และแบบทดสอบก่อน เรียนและหลังเรียนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในที่ประชุม AAR โดยมีผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมด้วย

5. ชั้นประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating – E) ผู้นิเทศรวบรวมและ วิเคราะห์ผลจากแบบ การนิเทศ และแบบสังเกตชั้นเรียน เพื่อสรุปผลการนิเทศ นำผลไปปรับปรุง พัฒนาและวางแผนนิเทศในครั้งต่อไป รายงานผล การนิเทศให้โรงเรียนทราบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกไป แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2561: 11-17) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ชั้นศึกษาความต้องการเพื่อการเตรียมการนิเทศ (Preparing: P) เป็นการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง การสนทนากลุ่ม (Focus group) สำหรับตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง และการสอบถามข้อมูลพื้นฐาน โดยเก็บรวบรวม ข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศเพื่อเตรียมการอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะ รวมถึงทักษะที่จำเป็นก่อนจะดำเนินการนิเทศ

2. **ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P)** ในขั้นนี้เป็นการให้ครูผู้สอนเข้ารับ การพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกปฏิบัติเรื่อง การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ฝึกการใช้ เครื่องมือในการสังเกตการจัดการเรียนรู้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบทดสอบก่อนและหลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ในประเด็นสภาพปัจจุบันและสิ่งที่คาดหวัง เพื่อหาสิ่งที่ต้องการ พัฒนาให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ และการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. **ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing : L)** ในขั้นนี้ ผู้รับการนิเทศทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ จะเป็นผู้ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และเป็นผู้ อำนวยความสะดวก (Facilitator) โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศ ดำเนินการนิเทศการสอนตามแผนการนิเทศการสอน และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนที่ได้ กำหนดร่วมกัน

4. **ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring : C)** เป็นขั้นที่สร้างความไว้วางใจกับผู้รับการนิเทศ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่นเป็นกัลยาณมิตร โดย การศึกษาข้อมูลของผู้รับการนิเทศที่เป็นทั้งจุดเด่น ผลงานดีเด่น อัจฉริยะไม่ตรี การให้คำชมเชย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยใช้คำถามเชิงความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้ ตอบอย่างเป็นอิสระ โดยให้ผู้ตอบเกิดความสบายใจและเป็นกันเอง เสนอแนะแนวทางในการแก้ไข การพัฒนางานในลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ร่วมกันคิด ให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติ โดยผู้นิเทศคอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด หรืออาจสาธิตให้ดูเมื่อผู้รับการนิเทศ ร้องขอความช่วยเหลือ

5. **ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review : A)** เป็นขั้นที่ครูผู้สอนทำหน้าที่ นิเทศโดยทำการสะท้อนคิดการประเมินผลในการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยมุ่งเน้นผลของการนิเทศการสอนของผู้นิเทศ ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยผู้นิเทศและครูผู้สอนเป็น ผู้นำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาร่วมกัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว

1. ประวัติการแนะแนว

แนวคิดการแนะแนวของประเทศไทย มีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2455 ที่ประชุมผู้บริหารการศึกษาของประเทศไทย กระทรวงธรรมการ โดยมีพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดีเป็นประธานการประชุมครั้งนั้น ได้เน้นถึงหน้าที่สำคัญของโรงเรียน คือ การหาดีให้นักเรียนเป็นคนดีมีวิชาการทำงานหากิน เมื่อโตขึ้นก็สามารถเลี้ยงตนเองได้ และมุ่งสอนเพื่อให้นักเรียนมีอาชีพมากกว่าการสอนหนังสือและการเลือกอาชีพนั้น สนับสนุนให้เลือกตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน ถือว่ากระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานแรกที่ริเริ่มนำหลักการแนะแนวมาใช้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2552. น. 1 – 5)

พ.ศ. 2491 หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งสำนักงานเพื่อให้ผู้ปกครองมาติดต่อขอรับคำแนะนำเกี่ยวกับการเลือกแนวทางการศึกษาและอาชีพของเด็ก และจัดพิมพ์ “คู่มือแนะแนวทางการศึกษา”

พ.ศ. 2497 คณะกรรมการบัญญัติภาษาไทย กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ “การแนะแนว” ตรงกับคำว่า “Guidance” แผนกแนะแนวการศึกษาและอาชีพในกองเผยแพร่การศึกษา จึงเปลี่ยนชื่อเป็นแผนกแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เปลี่ยนสังกัดไปอยู่ สำนักงานปลัดกระทรวงแผนกนี้ได้จัดพิมพ์เอกสาร “คู่มือแนะแนวทางการศึกษา” เพื่อแนะ

แนวการศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ภายใต้งบประมาณที่กระทรวงมหาดไทยเริ่มมีบทบาทการแนะแนวขึ้นโดยที่กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ได้จัดตั้งบริการแนะแนวอาชีพขึ้นเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2503 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมวิชาสามัญศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมการแนะแนวในโรงเรียนมัธยม มีการไต่ถามเกี่ยวกับการแนะแนวมากขึ้น จัดให้มีการอบรมวิชาการแนะแนวตั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ตามกำลังงบประมาณ และกรมแรงงาน

พ.ศ. 2505 กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้ง "คณะกรรมการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ" มีหน้าที่วางนโยบายเกี่ยวกับการทำงานแนะแนวให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับงานแนะแนว

พ.ศ. 2521 กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2524 มีกิจกรรมแนะแนวอย่างน้อย 1 คาบต่อสัปดาห์ ตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

พ.ศ. 2544 กระทรวงสาธารณสุข ได้พัฒนาระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และได้นำมาขยายผลต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันทุกโรงเรียนนำไปสู่การปฏิบัติถือเป็นภาระหน้าที่

พ.ศ. 2551 สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีกิจกรรมแนะแนวตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งยังระบุอีกว่ามีกิจกรรมแนะแนวที่จัดตั้งขึ้นจะต้องครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนรักและเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น สามารถวางแผนด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่โรงเรียน แต่ผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลถึงผู้เรียนยังไม่เป็นที่พอใจ ทั้งในระดับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และผู้ปกครอง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ วัฒนธรรมตะวันตกที่ล้นหลามเข้ามา ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียน อาชีพ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ

2. ความหมายของการแนะแนว

พนม ลีมาวี (2548, น. 1) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง การชี้แนะช่องทาง โดยผู้แนะแนวเป็นผู้ให้ข้อมูล แล้วให้ผู้ที่มีปัญหาเลือกตัดสินใจด้วยตัวเอง

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, น. 4) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง โดยถือหลักว่า ผู้แนะแนวเพียงแต่แนะแนวทางหรือชี้ช่องทางให้เท่านั้น

มาลินี จุฑาปะมา (2552, น. 9) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลตระหนักในคุณค่าของตัวเอง สามารถวางแผนทางชีวิตของตนเองได้อย่างฉลาดรอบคอบ รู้จักเหตุผลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น. 3) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการทางจิตวิทยามีเป้าหมายให้บุคคลรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่นสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองอย่างฉลาด มีเหตุผล รู้จักป้องกันปัญหา สามารถวางแผน และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ เพื่อการดำเนินชีวิตชีวิตอย่างมีความสุข และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2554, น. 2-7) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลแต่ละคนในทุกด้าน เพื่อให้เขาได้เข้าใจตนเอง สามารถช่วยตนเอง พัฒนาแนวทางการดำเนินชีวิตของตนเองปรับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการจิตวิทยามีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือบุคคลในทุกด้าน ให้เขาได้ตัดสินใจได้ด้วยตัวเองสามารถวางแนวทางการดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างฉลาดรอบคอบ รู้จักเหตุผล โดยถือหลักว่า โดยผู้แนะแนวเพียงแต่แนะแนวทางหรือชี้ช่องทางให้เท่านั้น

3. ความสำคัญของการแนะแนว

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, น. 5-8) กล่าวถึง ความสำคัญของการแนะแนวไว้ว่าการแนะแนวเป็นการป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเอง โดยครูแนะแนวมีบทบาทที่จะช่วยให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง สามารถเลือกอาชีพของตนเองในอนาคตได้

มาลินี จุฑาปะมา (2552, น. 13) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการพัฒนาช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2554, น. 2-7) กล่าวว่า การแนะแนวมีความสำคัญต่อผู้รับบริการ ต่อครู ผู้ปกครอง และต่อสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ สังคม และบุคลิกภาพ และได้รับการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข ทั้งด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัวและสังคม
2. ช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจนักเรียนช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อครูและนักเรียน
3. ช่วยให้ผู้ปกครองรู้จักเด็กมากขึ้น
4. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น. 2) กล่าวว่า บริการแนะแนวมีความสำคัญต่อผู้เรียนในด้านการส่งเสริมพัฒนาการทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้เรียนทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสังคม และปัญหาในการดำรงชีวิต

สรุปได้ว่า การแนะแนวเป็นการป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม ช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจนักเรียนช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อครูและนักเรียน ช่วยให้ผู้ปกครองรู้จักเด็กมากขึ้นและยังช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา

4. บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว

ลัดดาวรรณ ณ ระนอง และคณะ (2554, น. 15-16) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนวมีดังนี้

4.1 เป็นที่ปรึกษา (Supervisor) แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในการให้ความนิคกระบวนการแนะแนวตามหลักจิตวิทยาและการแนะแนว

4.1.1 จุดประกายให้ทุกคนใช้กระบวนการแนะแนวพัฒนาจิตใจของผู้เรียนอย่าง

ต่อเนื่องและจริงจัง

4.12 เป็นแกนนำให้ความรู้ คำแนะนำแก่ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องในการ รู้จักและเข้าใจผู้เรียนโดยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้ระเบียบวิธีสอน การใช้แบบทดสอบ การสังเกตการสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน

4.1.3 ให้ความรู้แก่ครูทุกคนในการใช้เครื่องมือการรู้จักและคัดกรองผู้เรียน

4.1.4 เสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมโฮมรูมและกิจกรรมสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มให้ สอดคล้องกับความสามารถความถนัด ความสนใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ

4.15 ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติลักษณะของผู้เรียนกลุ่มพิเศษประเภท ต่างๆ และเสนอแนะแนวทางในการช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนา

4.2 เป็นผู้ให้การปรึกษา (Counselor) แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มาขอรับบริการทั่วไป ทั้งด้านการส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหา

4.2.1 ให้การปรึกษาที่ครอบคลุมทั้งด้านการเรียน อาชีพ ชีวิตและสังคม ทั้งเป็น กลุ่มและเป็นรายบุคคล

4.2.2 ให้การปรึกษาเป็นรายบุคคล จัดทำกรณีศึกษา (Case Study) และประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาในการดูแลช่วยเหลือกลุ่มพิเศษ

4.3 เป็นผู้ประสานงาน (Co - ordinator) กับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็น ระบบเครือข่ายในการดำเนินงานแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

4.3.1 ประสานการจัดทำข้อมูลในการรู้จักและเข้าใจผู้เรียน

4.3.2 ประสานความร่วมมือกับครู ผู้บริการและผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอก สถานศึกษาใน การจัดกิจกรรมแนะแนวและบริการต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4.3.3 ประสานกับผู้ปกครอง ชุมชน ในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน ตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ

4.3.4 ประสานงานกับครูและผู้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผล

5. คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี

แคลร์ เจอรราร์ด (Sklare, 2014) กล่าวถึง คุณลักษณะที่ดีของครูแนะแนว ดังนี้

1. มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการแนะแนวว่า จะไม่ใช่เป็นเพียงการแก้ปัญหาให้แก่ นักเรียน เท่านั้น แต่การแนะแนวเป็นการสร้างความสำเร็จให้แก่ นักเรียน

2. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนให้กล้าที่จะก้าวสู่ความสำเร็จของชีวิตที่มีใช้เฉพาะความสำเร็จ ทางด้านการเรียน (Sklare, 2014)

3. เป็นผู้มีความสามารถในการที่เชื่อมโยงความรู้และขั้นตอนของการแนะแนวกับศิลปะของการนำไปใช้ใ นการให้คำปรึกษาได้อย่างเป็นธรรมชาติ ไม่ได้ทำให้นักเรียนรู้สึกถึงช่องว่างระหว่างความเป็นครูแนะแนว ปัญหาที่นักเรียน ประสบ และสถานะของการเป็นนักเรียน คุณสมบัตินี้ ของครูแนะแนวจะทำให้นักเรียนรู้สึกไว้วางใจต่อครูและกระบวนการที่

ครูใช้กับเขา จนกระทั่งทำให้เขาค้นพบทางออกหรือแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ด้วยตัวของนักเรียนเอง (Sklare, pp.1-2)

4. ครูต้องมีความเข้าใจมากพอที่จะแยกความสำคัญได้ว่า จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับ "ปัญหา" ของนักเรียน หรือจะ "แก้ไขปัญหา" โดยใช้กระบวนการและความรู้ด้านการแนะแนวที่ครูมีเพื่อไปถึงซึ่งเป้าหมายความสำเร็จ (Achieving goals) ในการช่วยเหลือนักเรียน การที่ครูมีคำถามและมุ่งเน้น (focus) ไปที่ปัญหาของนักเรียนเป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้อง เพราะจะทำให้นักเรียนรู้สึกอึดอัดและลำบากใจกับการตอบคำถามของครู นักเรียนจะรู้สึกว่าเขาตนเองเป็นผู้กระทำผิด จึงกลายเป็นที่มาของการเป็นกรณีปัญหา และไม่กล้าที่จะเปิดเผยความในใจใดๆ กับครู (Sklare, 2014, pp. 1-2)

5. ครูจึงต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญ (emphasize) กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กำลังใจ (empower) แก่นักเรียน ด้วยการเสริมแรงบวกเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหามากกว่าการทำให้นักเรียนเสียกำลังใจเพราะการตั้งคำถามเพื่อการรื้อฟื้นปัญหา (Sklare, 2014, pp. 1-2)

6. ครูจะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจนักเรียนว่าเขาเป็นที่มีศักยภาพในตัวเองเพราะส่วนใหญ่ครูมักจะมองข้ามไปว่า นักเรียนที่มีปัญหา เป็นผู้ด้อยศักยภาพ ถ้าครูมีความเชื่อว่านักเรียนเป็นผู้มีศักยภาพในตนเอง คำพูดหนึ่งที่ครูแนะแนวต้องใช้คือ "ให้เขาพูดถึงความสำเร็จของเขาที่ผ่านมา" ครูแนะแนวที่มีคุณลักษณะเช่นนี้มักจะทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงตนเองได้ จากความคิดของเขาเอง เพราะการแก้ไขปัญหามาตรับนักเรียนไม่ได้อยู่ที่กระบวนการแนะแนวเพียงอย่างเดียว บางครั้งกระบวนการแนะแนวและให้คำปรึกษาอาจสิ้นสุดลงที่โรงเรียน แต่ครูแนะแนวที่ต้องเข้าใจว่าเวลาที่เหลือเมื่อนักเรียนอยู่บ้านหรืออยู่นอกโรงเรียน ความคิดของนักเรียนจะช่วยแก้ปัญหาเขาด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับว่า ครูจะดึงศักยภาพและทำให้นักเรียนมีความมั่นใจในตนเองได้อย่างไร (Sklare, 2014, p. 2)

7. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงาม เริ่มจากความสามารถของครูที่จะมองเห็นและรู้จักตนเองก่อน การรู้จักและมองเห็นตัวเองจะทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจในนักเรียนมากยิ่งขึ้น บางครั้งช่องทางในการให้คำปรึกษาหรือวิธี การแนะแนวนักเรียนแบบใหม่ จะเกิดขึ้นในการตื่นรู้ที่เกิดขึ้นเองแบบอัตโนมัติ (reawakening) จากการที่ได้พบหรือสนทนากับนักเรียนระหว่างการให้คำปรึกษา คุณลักษณะในข้อนี้จะเป็นการสรุปได้ว่า ครูแนะแนวที่ดีต้องเป็นผู้รู้จักตนเอง มองเห็นตนเองอย่างถ่องแท้ ก่อนให้คำปรึกษาเพื่อการช่วยเหลือนักเรียน ผลจากการรู้จักและการเข้าใจตนเองของครูแนะแนว จะทำให้มองเห็นนักเรียนได้ไม่ผิดที่มากกว่า ปัญหาที่เขาประสบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครู เป็นผู้ที่มี "ความรัก" ต่อลูกศิษย์ มีความปรารถนาดี อย่างแท้จริง สิ่งเหล่านี้สามารถที่จะเพิ่มพูนสมรรถนะของการเป็นครูแนะแนวได้โดยไม่อ่อนล้าเพียงเพราะหน้าที่ของการเป็นครูแนะแนว แต่ครู จะเป็นครูแนะแนวด้วยหัวใจ (Sklare, 2014, p. 2)

8. ครูแนะแนว เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีการแนะแนว ภายใต้การที่เชื่อมโยงอยู่กับทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ (Psychoanalytic) กลไกจิตวิทยา (Psychodynamics) ทฤษฎีเกสตาท์พฤติกรรมนิยม การวิเคราะห์พฤติกรรมที่มาจากอารมณ์และการแสดงออก การให้คำปรึกษาและแนะแนวโดยใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ความคาดหวังของครูแนะแนว เพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการให้คำปรึกษาแนะแนวของครูในโรงเรียน (Sklare, 2014, p. 2)

9. เป็นผู้มีความสามารถในการประสานงานเพื่อการส่งต่อให้นักเรียนได้รับความช่วยเหลือ เพราะปัญหาของนักเรียนอาจไม่จบและเสร็จสิ้นเฉพาะภายในโรงเรียนเสมอไป ครูแนะแนวจะต้องรู้จักเครือข่ายวิชาชีพอื่นเพื่อการช่วยเหลือและดูแล ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต เป็นต้น (Sklare, 2014, p. 3)

10. เป็นผู้ที่ไม่มีวิธีสามารถเปลี่ยนวิธีคิดของตนเองหรือมีวิธีการที่จะหาทางออกให้แก่แก่นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ ในขณะที่เดียวกันครูแนะแนวสามารถที่จะเสริมสร้างกำลังใจให้นักเรียนเป็นผู้ค้นพบ การแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้อีกด้วย สรุปคุณสมบัติในข้อนี้คือ ครูแนะแนวเป็นผู้ที่เปลี่ยนตนเองเพื่อแนะแนวทางผู้เรียนให้มองเห็นแนวทางที่เป็นจุดแข็งของตนเองนำพาตนเองแก้ไขปัญหาได้ (Sklar, 2014, p. 4)

11. ครูแนะแนวต้องเป็นผู้สามารถใช้ความรู้จัดการกับปัญหา (focus problem) ของนักเรียนได้ โดยความรู้นี้จะได้มากจากการศาสตร์การศึกษาด้านการแนะแนวที่ตนเองได้รับเนื่องจากการจัดการกับปัญหาของนักเรียนมีความเกี่ยวข้องกับประวัติครอบครัว ลักษณะของบิดามารดาและการอยู่ในครอบครัวของนักเรียน การเข้าถึงครอบครัวของนักเรียน ครูแนะแนวจึงต้องมีทักษะเกี่ยวกับการจัดการกับปัญหาอย่างลึกซึ้ง (Sklar, 2014, p. 6)

12. ครูแนะแนวจะต้องเป็นผู้สามารถประเมินผลหรือติดตามการแก้ปัญหา การปรับตัวของนักเรียนที่อยู่ในความดูแล ด้วยการเสริมแรงบวก ให้นักเรียนเข้าใจในแนวทาง การปฏิบัติที่ถูกต้องมากกว่าการกล่าวถึงความผิดที่นักเรียนได้กระทำมาในอดีตที่เป็นด้านลบ ตามปกติที่เคยปฏิบัติกันในรูปแบบเดิมๆ (Sklar, 2014, p. 9)

จากการศึกษาคุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี ผู้รายงานได้สังเคราะห์คุณลักษณะออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge: K) ด้านทักษะ (Skill: S) และด้านคุณลักษณะ (Attribute: A) และมีการจัดกลุ่มกำหนดเป็นสมรรถนะครูแนะแนว 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge: K) สมรรถนะด้านทักษะ (Skill: S) และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ (Attributes : A) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge: K) ได้แก่ สำเร็จการศึกษาด้านการแนะแนวหรือจิตวิทยา มีความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานแนะแนว ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม มีความรู้ความเข้าใจ จิตวิทยาเบื้องต้น ทั้งจิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาแนะแนว มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการบริการแนะแนว 5 บริการ ได้แก่ บริการศึกษารวบรวมข้อมูล (Individual Inventory Service) บริการสารสนเทศ (Information Service) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service) และบริการติดตามผล (Follow-up Service)

2. ด้านทักษะ (Skill: S) ได้แก่ ทักษะการจัดการบริการแนะแนว การจัดการกิจกรรมแนะแนวการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาและแปลความหมายข้อมูล การติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ได้ สามารถจัดการบริการแนะแนว 5 บริการได้ ได้แก่ บริการศึกษารวบรวมข้อมูล (Individual Inventory Service) บริการสารสนเทศ (Information Service) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service) บริการติดตามผล (Follow-up Service) มีทักษะในการแก้ปัญหาสามารถจัดการกิจกรรมแนะแนวได้ มีทักษะในการเป็นผู้รู้จักฟัง การเลือกใช้เครื่องมือ และแปลความหมายข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถดำเนินการจัดประชุมรายกรณีโดยมีบุคคลอื่น ๆ ร่วมด้วย

3. ด้านคุณลักษณะ (Attributes: A) ได้แก่ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดีมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอารมณ์ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมั่นคง ทางอารมณ์ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนใฝ่หาความรู้ สืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย มีเหตุผล มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรม มีความเมตตาช่วยเหลือผู้อื่น มีความอดทน เป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้และเก็บรักษาความลับเป็นอย่างดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเสียสละตั้งใจทำงานนอกเหนืองานในหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ ให้เกียรติ ในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ และยึดถือผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ชื่อว่า “ดับเบิลพีแอลซี เอ พลัส” (PPLCA Plus) โดยนำการออกแบบเชิงระบบ ADDIE Model มาใช้เป็นฐานคิดในการวิจัย ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศที่ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ หลักการเงื่อนไขสำคัญ และ องค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing : P) 2.ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning : P) 3.ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing : L) 4.ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบ พี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring : C) 5.ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review : A) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า มีความเห็นค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศฯ สำหรับของ ผลการนำรูปแบบการนิเทศดังกล่าวไปใช้ ทำให้เกิดข้อค้นพบระหว่างการศึกษาคือ พลัส (Plus) ได้ นำมนำหลักการทรงงานและศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 (King Bhumibol's Science) มาปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งนำลักษณะเด่นของหลักการทรงงานมา ประยุกต์ใช้แตกต่างกัน ผู้รับการนิเทศสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ใน ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 83.33 และสามารถบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ ได้ชัดเจน ส่วนผลการ ตรวจสอบพฤติกรรมกรชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงของผู้นิเทศที่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้นิเทศก์สามารถปฏิบัติการนิเทศในรายการที่กำหนดไว้ เดือนละ 2 ครั้งขึ้นไป โดยประเด็นที่ผู้นิเทศก์และผู้รับการนิเทศเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และเปิดโอกาส ให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

นรินทร์ บุตรพรม (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) กระบวนการ นิเทศภายใน มี 5 กระบวนการ ได้แก่ การศึกษาปัญหาและความต้องการ, การวิเคราะห์ความสำคัญ และวางแผน, การสร้างความเข้าใจการดำเนินการนิเทศ และการบันทึกการนิเทศและรายงานผล 2) ปัจจัยส่งเสริมการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพมี 5 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายส่งเสริมการนิเทศภายใน, ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของผู้นิเทศภายใน, สื่อและ เครื่องมือการนิเทศ และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง 3) ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบที่ พัฒนขึ้น พบว่า 3.1) รูปแบบที่พัฒขึ้นนี้มีความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ใน ระดับมาก 3.2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ประเด็น กระบวนการนิเทศภายใน และประเด็นปัจจัยส่งเสริมการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ด้าน ความเป็นประโยชน์ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านความเป็นไปได้ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3.3) ผลการประเมินทักษะ และพฤติกรรม การนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

เป็นไท เทวินทร์. (2557). ได้วิจัยเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจเลือกแนวทาง การศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านสันป่าสัก จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า (1) นักเรียนกลุ่ม

ทดลองมีทักษะการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาต่อหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ภายหลังจากทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีทักษะการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาต่อสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) ในระยะติดตามผล นักเรียนกลุ่มทดลองมีทักษะการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาไม่แตกต่างจากระยะหลังการทดลอง

อลิสรา ราชวัตร. (2558). ได้วิจัยเรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานด้วยรูปแบบ IDSPEE เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เรื่องธาตุและ สารประกอบในอุตสาหกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และเจตคติทางวิทยาศาสตร์หลังได้รับการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และเจตคติทางวิทยาศาสตร์หลังได้รับการจัดการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Silva and Dana (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกรณีศึกษาแบบร่วมมือในโรงเรียนที่พัฒนาสู่ ระดับมืออาชีพ ผลงานวิจัยนี้นำเสนอรูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือโดยเน้นการตรวจสอบ และการใช้ ข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้อง ร่วมกันสร้างและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เริ่มจากขั้นตอนแรก คือ ขั้นเตรียมความพร้อม การนิเทศโดยตรง ผลของการนิเทศและความต้องการของครู ซึ่งในการนิเทศจะต้องยึดหลักทั้งสี่ผสมผสานกัน ในการนิเทศควรกำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในมหาวิทยาลัยหรือครู และการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังการนิเทศจะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาทัศนคติ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริม ให้ครูและคณะต่างในมหาวิทยาลัยหันมาใส่ใจในการสอนยิ่งขึ้น

Janelle (2012: 3) ได้ศึกษากรณีศึกษาการศึกษานิเทศในโรงเรียน : บทสรุปเชิงคุณภาพจาก ทศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ผลการศึกษาระบุคุณภาพจากมุมมองของผู้ให้คำปรึกษา พบว่า การให้คำปรึกษาในโรงเรียนที่ดี ช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ การให้คำปรึกษาในโรงเรียนที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การให้คำปรึกษา ในโรงเรียนที่ดี ช่วยกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความยืดหยุ่นและมีความชัดเจน ผู้ให้คำปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษาในโรงเรียนเป็นพิเศษจะตระหนักถึงกระบวนการพัฒนาของการให้ คำปรึกษาในโรงเรียน ผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษารวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้ผู้ฝึก ประสบการณ์การ ผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียน คือ ผู้ที่มีความเห็นอกเห็นใจและมีไหวพริบ ในการทำงาน ในฐานะที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียนเป็นพิเศษและที่ปรึกษาของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา ในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ

2. การออกแบบแนวทางการพัฒนา

รูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนวของครูแนะแนว โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ ประกอบรูปแบบการนิเทศโดยใช้ กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศ แบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว โดยการสังเคราะห์เอกสารผู้รายงานศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งใน ประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการนิเทศ เพื่อนำมากำหนดกรอบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับและกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว โดยผู้รายงาน ศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดองค์ประกอบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสังเคราะห์ เอกสาร (Documentary synthesis) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) กำหนดประเด็นการสังเคราะห์เอกสารใน 5 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 หลักการนิเทศ ประเด็นที่ 2 วัตถุประสงค์การนิเทศ ประเด็นที่ 3 เนื้อหาการนิเทศ ประเด็นที่ 4 กระบวนการนิเทศ และประเด็นที่ 5 แนวทางประเมินการนิเทศ 2) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้รายงานสร้างแบบสังเคราะห์ เอกสาร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศ โดยใช้กระบวนการ นิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) นำข้อมูลมากำหนดประเด็นสำคัญตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดย แบบสังเคราะห์เอกสารใน 5 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 หลักการนิเทศ ประเด็นที่ 2 วัตถุประสงค์การนิเทศ ประเด็นที่ 3 เนื้อหาการนิเทศ ประเด็นที่ 4 กระบวนการนิเทศ และประเด็นที่ 5 แนวทาง ประเมินการนิเทศ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความ เหมาะสม ความถูกต้องของภาษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย (1) ผศ.ดร.ประกอบ ผลงาม ผู้ทรงคุณวุฒิ เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (2) นายกมล เสนานุช ข้าราชการบำนาญ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ (3) ดร. จิตติศักดิ์ นามวงษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเลยพิทยาคม (4) นางสาวสมจิตร ทิพรส ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเลยพิทยาคม และ (5) ดร.นัจรีภรณ์ สิมมารุณ ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนภูหลวงวิทยา ผู้รายงานได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสังเคราะห์ เอกสารตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และ จัดทำแบบสังเคราะห์เอกสารฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก QR-CODE ผลการสังเคราะห์ฯ)

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ แบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

ขั้นตอนการนิเทศ	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557)	วิทยาลัยครู (2559)	ปัทมาภรณ์ (2560)	วิจิตร คำอำมย์และชวลิต ขอดศิริ(2561)	ธนา สุศรีวรรณ (2562)	คันทรีพีย์ ชมภูพาพะยะและคณะ (2562)	จิรศักดิ์อนิจการณิทร (ม.ป.จ.)	Glathorn(1999)	Acheson Keith and Gall Meredith	ความถี่
1.การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ			/	/		/			/			4
2.การวางแผนและออกแบบการนิเทศ	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	11
3.การสร้าง ความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ	/	/			/	/	/	/	/			8
4.การปฏิบัติการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
5.การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	/	/			/	/						4
6.การประเมินผลการนิเทศ		/	/	/	/	/			/			6
7.การขยายผลต่อยอดและยกย่องเชิดชูเกียรติ			/		/							2
8.การสะท้อนผลหลังการนิเทศ						/	/	/	/	/	/	6
9.การทบทวน							/					1
10.การสังเกตการสอน										/	/	2

จากตารางที่ 1 จากที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่ากระบวนการนิเทศภายในมีหลายขั้นตอน สำหรับการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวในสังกัด ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนและออกแบบการนิเทศ 2) การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศด้วย กระบวนการชี้แนะ 4) การประเมินผลการนิเทศ และ 5) การสะท้อนผลหลังการนิเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้รายงานดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว โดยศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารตามประเด็นที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 1.2 การศึกษาองค์ ประกอบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้ คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว โดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดย วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ประกอบด้วย 1) นายณัฐภณ ดวงท้าวเศษ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) นายสมเจษฎ์ ศรีสมจักร ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี 3) ดร.สุขเกษม พาพินิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร 4) นายประทีป ผาลี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม 5) นางวนิดา น้อยมะลิวัน ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบ การนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนว ในการจัดการ เรียนรู้ของครู ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาการนิเทศ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการนิเทศ และองค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินการนิเทศ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ลักษณะเป็นแบบปลายเปิดสำหรับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย (1) ผู้รายงานสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง (Semi - structured Interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบนิเทศภายใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาการนิเทศ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการ นิเทศ และองค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินการนิเทศ แล้วนำแบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหาและภาษา (2) ผู้รายงานได้ปรับปรุง แก้ไขตามข้อคิดเห็นที่ได้รับ ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ฉบับจริงสำหรับใช้เก็บ ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

การพัฒนาในรูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนวของครูแนะแนว มีบุคคลที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หัวหน้างานแนะแนวหรือครู บุคลากรที่สอนแนะแนว โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 51 คน คีษานิเทศก์ จำนวน 18 คน รวมทั้งสิ้น 69 คน มีผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสม ความถูกต้องของภาษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทั้งบุคคลภายนอก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และมีภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาการนิเทศประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน และผู้ปกครอง

5. การนำไปใช้

การพัฒนาในรูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนวของครูแนะแนว มีการจัดทำเอกสารคู่มือ แนวทางการดำเนินงานตาม มีการประชุมชี้แจง อบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูแนะแนว เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ การพัฒนาในรูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) กับผู้เกี่ยวข้องในการนำนวัตกรรมไปใช้ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สันติสุขนุรักษ์วิทยากร และงบประมาณในการนิเทศติดตามฯ มีการนิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือระหว่างการนำนวัตกรรมไปใช้ หากโรงเรียนมีประเด็นหรือข้อสงสัยก็สอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting และ ทางโทรศัพท์ มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในหน่วยงาน และภายในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ

6. การประเมินและการปรับปรุง

การพัฒนาในรูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนวของครูแนะแนว มีการประเมินคุณภาพของนวัตกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการประเมินที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการประเมินความพึงพอใจต่อนวัตกรรมการพัฒนาศึกษา มีการสรุปและรายงานผลการประเมินนวัตกรรมพัฒนาศึกษา และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา

**องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนานวัตกรรม
การศึกษาของสถานศึกษา**

3.1 ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

1. ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา		โรงเรียนในสังกัด 51 โรงเรียน	
ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผอ.สพม.ลยนภ	1	ผอ.โรงเรียน	51
รองผอ.สพม.ลยนภ	3	รอง ผอ.โรงเรียน	85
ศึกษานิเทศก์	18	ครูผู้สอน	2,016
บุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2)	47	พนักงานราชการ	170
ลูกจ้างชั่วคราว	10	ลูกจ้างประจำ	26
รวม	79	รวม	2,348

ที่มาของข้อมูล : กลุ่มบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567

ตารางที่ 3 สารสนเทศจำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียนและจำนวนห้องเรียน ปีการศึกษา 2567

รายการ	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้อง
โรงเรียนในจังหวัดเลย (ระดับ ม. 1 – 6)	31	23,361	743
โรงเรียนในจังหวัดหนองบัวลำภู (ระดับ ม. 1 – 6)	20	17,072	500
รวม	51	40,433	1,243

ที่มาของข้อมูล : กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(ICT) ณ 12 มิถุนายน 2567

3.1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 4 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ปีการศึกษา 2567

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คน)	ตำแหน่ง							
	ผู้อำนวยการ		รองผู้อำนวยการ		หัวหน้าฝ่ายวิชาการ		ครู	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
40	9	22.50	11	27.50	10	25.00	10	25.00

จากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนแนะแนว และครูดูแลช่วยเหลือนักเรียน เกี่ยวกับศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ เพื่อเสริมสร้าง

ระบบแนะแนว ของครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ด้านผู้บริหาร โรงเรียน ขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องกรณีศึกษา มีกรณีศึกษาแต่ขาดกระบวนการ วิธีการกรณีศึกษาอย่างเป็นระบบและความต่อเนื่อง รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินงาน มีกิจกรรมภายนอกอื่น ๆ มาแทรก ไม่เป็นไปตามปฏิทินกรณีศึกษา จึงมีความต้องการและแนวทางในการกรณีศึกษาให้เข้มแข็ง อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ด้านครูผู้สอน พบว่า โรงเรียนในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน มีครูแนะแนวที่จบตรงสาย มีความชำนาญด้านการสอนแนะแนว จำนวน 14 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 27.45 มีครูแนะแนวทั้งหมด จำนวน 24 คน ซึ่งมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนจำนวนของนักเรียนทั้งหมดของโรงเรียนในสังกัด ทำให้เกิดปัญหาการจัดการบริการให้คำปรึกษา ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญทางการให้คำปรึกษา โรงเรียนควรมีการส่งเสริม และพัฒนาครูในการเสริมสร้างระบบแนะแนว ให้กับนักเรียน ความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบกรณีศึกษาภายในเพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว คือ ความต้องการที่จะให้ความรู้โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับเทคนิคการแนะแนว ขั้นตอน กระบวนการแนะแนว โดยใช้กระบวนการกรณีศึกษาแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

3.1.2 ผลการพัฒนารูปแบบกรณีศึกษา โดยใช้กระบวนการกรณีศึกษาแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการพัฒนารูปแบบกรณีศึกษา โดยใช้กระบวนการกรณีศึกษาแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบค่าเฉลี่ยรวม 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ค่าเฉลี่ยรวม 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบค่าเฉลี่ยรวม 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการกรณีศึกษา ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและออกแบบกรณีศึกษา ค่าเฉลี่ยรวม 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการกรณีศึกษาขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมกรณีศึกษา ค่าเฉลี่ยรวม 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการกรณีศึกษาขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการกรณีศึกษาด้วยกระบวนการชี้แนะ ค่าเฉลี่ยรวม 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ด้านการดำเนินการให้คำชี้แนะ ด้านการสรุปผลการให้คำชี้แนะ ค่าเฉลี่ยรวม 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการกรณีศึกษา ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการกรณีศึกษา ค่าเฉลี่ยรวม 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการกรณีศึกษา ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลหลังการกรณีศึกษา ค่าเฉลี่ยรวม 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 องค์ประกอบที่ 5 แนวทางประเมินรูปแบบ ค่าเฉลี่ยรวม 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 คู่มือการใช้รูปแบบกรณีศึกษาภายใน โดยใช้กระบวนการกรณีศึกษา แบบให้คำชี้แนะ(Coaching) ที่ผู้รายงานได้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเสริมสร้างระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียนของครูแนะแนว โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ส่งผลให้การเปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธ์ นันทมงคลวงษา (2561) ได้ข้อค้นพบว่า การกรณีศึกษาภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน ที่พยายาม จะก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย และ ชวลิต ขอดศิริ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบกรณีศึกษา โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้อันตรายที่ 21

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ชื่อว่า “ดับเบิลพีแอลซีเอ พลัส” (PPLCA Plus) โดยนำการออกแบบเชิงระบบ ADDIE Model มาใช้เป็นฐานคิดในการวิจัย ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศที่ ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ หลักการ เงื่อนไขสำคัญ และองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing : P) 2.ขั้นวางแผนและ ออกแบบการนิเทศ (Planning : P) 3.ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing : L) 4.ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring : C) 5.ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review : A)

3.1.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ

ให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีผลการประเมิน ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) โรงเรียนในสังกัด

รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
รูปแบบการนิเทศ			
1. ขั้นตอนการนิเทศชัดเจน	4.98	0.14	มากที่สุด
2. รูปแบบกระบวนการนิเทศตรงกับวัตถุประสงค์	4.90	0.27	มากที่สุด
3. ระยะเวลาในการนิเทศเหมาะสม	4.45	0.73	มาก
คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	4.78	0.38	มากที่สุด
กรรรมการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)			
4. มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศ	4.89	0.41	มากที่สุด
5. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม	4.72	0.37	มากที่สุด
6. ผู้นิเทศมีทักษะและเทคนิคการนิเทศ	4.83	0.40	มากที่สุด
7. ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตร	4.95	0.25	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	4.85	0.36	มากที่สุด

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ โดยใช้
กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) โรงเรียนในสังกัด (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
คุณภาพและผลลัพธ์ของการนิเทศ			
8. ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนหรือ ออกแบบกิจกรรม	4.91	0.35	มากที่สุด
9. ได้รับการนิเทศที่ตรงกับความต้องการ	4.87	0.40	มากที่สุด
10. ผลการนิเทศสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.93	0.33	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	4.90	0.36	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.84	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีผลการประเมินเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ขั้นตอนการนิเทศชัดเจน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.98 รองลงมาได้แก่ นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตร ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.95 และ ผลการนิเทศสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.91 ตามลำดับ

2. การดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

ข้าพเจ้ามีการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทุกปีการศึกษา มีการสะท้อน การให้ข้อมูล ป้อนกลับ ข้อมูลป้อนกลับจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด สรุปผลการนิเทศ เพื่อนำมาวางแผนในการนิเทศในครั้งต่อไป มีการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแบบกึ่งโครงสร้าง มีความต้องการ จำเป็น ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ มีการตรวจสอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเนื้อหา ความเหมาะสม และถูกต้อง มีการสนทนากลุ่ม (Focus group) สำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยใช้กระบวนการชี้แนะ (Coaching) ในการเตรียมการอบรม เครื่องมือที่ให้ความรู้ เกี่ยวกับการนิเทศ รวมถึงทักษะที่จำเป็นก่อนจะดำเนินการนิเทศ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ การนิเทศ โดยใช้กระบวนการชี้แนะ (Coaching) แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตการ สอนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ การมีส่วนร่วมกับ คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) และคณะอนุกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (อ.ก.ต.ป.น.) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ และคณะอนุกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา มีปฏิทินการนิเทศ มีเครื่องมือการนิเทศ มีการแบ่งการนิเทศออกเป็น 5 สาย ตามสหวิทยาเขต คือ สหวิทยาเขตหลักเมืองเลย มีโรงเรียน จำนวน 13 โรงเรียน สหวิทยาเขตวังภูผา มีโรงเรียน จำนวน 13 โรงเรียน สหวิทยาเขต ศรีสองรัก มีโรงเรียน จำนวน 5 โรงเรียน สหวิทยาเขตบัวบาน มีโรงเรียน จำนวน 12 โรงเรียน และสหวิทยาเขตวังแสนสุวรรณ

มีโรงเรียน จำนวน 8 โรงเรียน มีแผนงานโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับนวัตกรรม มีคำสั่งคณะกรรมการฯ มีการกำหนด ผู้รับผิดชอบการดำเนินการออกแบบและนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา มีการกำหนด ช่วงเวลาการนิเทศติดตามและประเมินผล ตามปฏิทินการพัฒนานวัตกรรม มีคู่มือการนิเทศ มีระบบการนิเทศ ติดตาม ตามปฏิทินหรือแผนงานอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลนิเทศ ติดตามและประเมินผลไปพัฒนาเพื่อวางแผนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการประชุม และการประชุมออนไลน์

3. การมีเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

โรงเรียนในสังกัด มีเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งภาคเอกชน รัฐบาล ชุมชน การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานหรือบุคคลต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายร่วมกัน ในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ในการสนับสนุนงบประมาณ เครือข่ายเปิดโอกาส ให้สถานศึกษาได้ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างกัน รวมถึงเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ภายนอก เครือข่ายสามารถช่วยสถานศึกษาในการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ เครือข่ายสามารถเป็นเวทีในการหารือและร่วมกัน แก้ไขปัญหาที่สถานศึกษาเผชิญอยู่ เช่น ปัญหาการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาความขัดแย้งในชุมชน การสร้างเครือข่าย ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เครือข่ายสามารถช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และด้านบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย วิทยาลัยเทคนิค มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรฯ ที่มีความรู้เฉพาะทางมาให้ความรู้ มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีศึกษานิเทศก์มีการ ขับเคลื่อนกิจกรรมร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายให้มีความเข้มแข็งโดยมี ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้ ให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหาร สถานศึกษา คุรุคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนเพื่อสะท้อนผลการพัฒนาโรงเรียนให้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ



4. การยอมรับที่มีต่อสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม มีความรู้สึก เกิดความเชื่อ และทัศนคติของ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสถาบันการศึกษา การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ สถานศึกษา ทั้งในด้านกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังใจ ซึ่งรวมถึงความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษา ความภาคภูมิใจใน ความเป็นสถาบัน และความเต็มใจที่จะสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งคุณภาพของหลักสูตร การ เรียนการสอน และการบริการต่างๆ ของสถานศึกษา การยอมรับที่มีต่อสถานศึกษาช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง

สถานศึกษากับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ครูยอมรับและให้ความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนานวัตกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3.2 ผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอน

5. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ข้าพเจ้ามีการนำผลวิเคราะห์ผลการทดสอบหรือผลการประเมินคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายการนิเทศ ติดตามและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย โดยใช้หลักการ เทคนิคการนิเทศ ติดตามและประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์เป้าหมายของการพัฒนานวัตกรรม มีแผนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลที่มีองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์และผ่านการตรวจสอบแผนจัดการเรียนรู้ก่อนการนำไปใช้ ซึ่งมีการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้กับครูแนะแนวแกนนำ โรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 คน และมีการขยายผลไปให้กับครูภายในโรงเรียน ตามบริบทของสถานศึกษา ใช้หลักการ เทคนิคการนิเทศ ติดตามและประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายของการพัฒนานวัตกรรม มีแผนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลที่มีองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์และผ่านการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนการนำไปใช้ ผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอน คือ ครูแนะแนวโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีการปฏิบัติการนิเทศ โดยกระบวนการชี้แนะ (Coaching) มีการสะท้อนผล วางแผนในการปรับปรุงการนิเทศในครั้งต่อไป มีการสร้างเครือข่ายในสถานศึกษาทั้งในหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานต่างสังกัด ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ส่งผลที่เกิดกับครูผู้สอนให้ได้รับรางวัล (ภาคผนวก QR-CODE สรุปรางวัลเกียรติยศ)

6. การจัดกิจกรรมการนิเทศ ติดตามและประเมินผล

ข้าพเจ้าได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามแผนนิเทศ ติดตามและประเมินผล สรุบบัณฑิตอนกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผนการเรียนรู้ ในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ วิธีการตรวจสอบผลการเรียนรู้ (Plan) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการเรียนรู้ (Do) เป็นการเรียนรู้ตามขั้นตอนและวิธีการอย่างเป็นระบบ ภายใต้การใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ การคิดเชิงประเมิน คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติการเรียนรู้ทำได้ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น การเรียนรู้จากสื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศต่าง ๆ โดยมีการประเมินในลักษณะ formative assessment เพื่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการเรียนรู้ (Check) เป็นการประเมิน ในลักษณะ summative assessment เพื่อลงสรุปว่าการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือไม่อย่างไร จุดเน้นของการประเมิน คือ การประเมินตนเอง (self - assessment) ซึ่งผลการตรวจสอบจะนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาต่อไป ขั้นที่ 4 การถอดบทเรียน (lesson - learned) เป็นการทบทวน กระบวนการและผลของการเรียนรู้ ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคืออะไร ได้เรียนรู้อะไรบ้าง และมีประเด็นที่จะต้อง ปรับปรุงแก้ไขในการเรียนรู้ครั้งต่อไปอย่างไร โค้ชที่มีศักยภาพจะใช้วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนาทั้ง 4 ขั้นตอน เป็นวงจร การปฏิบัติโค้ชให้กับผู้เรียนในทุก ๆ เรื่อง ผู้นิเทศรวบรวมและ วิเคราะห์ผลจากแบบการนิเทศ และแบบสังเกตชั้นเรียน เพื่อสรุปผลการ

นิเทศ นำผลไปปรับปรุง พัฒนาและวางแผนนิเทศในครั้งต่อไป รายงานผลการนิเทศให้โรงเรียนทราบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไปโดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครูบุคลากรที่สอนแนะแนว จำนวน 51 คน/51 โรงเรียน เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษาแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) จำนวน 1 วัน นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการนิเทศ ติดตามและประเมินผล จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการโค้ช (Check) เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการโค้ชเพื่อนำไปสู่การถอดบทเรียนเป็นองค์ความรู้ต่อไป เพื่อนำไปสะท้อนผลในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้รับนิเทศหรือครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น และส่งผลกระทบต่อคุณภาพที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มีการใช้สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีและสารสนเทศที่หลากหลาย ประกอบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล มีการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีการนำผลการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งรูปแบบออนไลน์ และการนิเทศบูรณาการ

7. การพัฒนาสื่อการเรียนรู้

ข้าพเจ้ามีการออกแบบและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างและปรับปรุงสื่อต่างๆ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับผู้เรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้พิจารณาประเภทของสื่อ (เช่น สื่อสิ่งพิมพ์, สื่อโสตทัศน, สื่อดิจิทัล) ที่สอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ดีควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับเนื้อหา, วัตถุประสงค์การเรียนรู้, ลักษณะของผู้เรียน, และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีคู่มือการนิเทศ การออกแบบและสร้างสื่อที่หลากหลาย รวมถึงการปรับปรุงสื่อที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของครู และผู้เรียน โดยคำนึงถึงเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ และลักษณะของผู้เรียน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนุกสนานสะดวกต่อการใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีผู้บริหาร ครู มีส่วนร่วมในการออกแบบเลือกใช้ผลิตและพัฒนาคุณภาพของสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี มีแหล่งการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเป้าหมายและกิจกรรมการเรียนรู้ มีการประเมินสื่อการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. การวัดและประเมินผล

ข้าพเจ้าเลือกวางแผน และออกแบบเครื่องมือวิธีการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของ นวัตกรรม การวัดและประเมินผลการนิเทศเป็นการประเมินผลลัพธ์และกระบวนการนิเทศ เพื่อให้ทราบว่านิเทศนั้น มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยประเมินทั้งในส่วนของกระบวนการนิเทศและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ พิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ของการนิเทศ ตั้งแต่การวางแผน การให้ความรู้ การปฏิบัติงานจริง การสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผล สร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ นำเครื่องมือไปใช้และกำหนดเกณฑ์การประเมินได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

3.3 ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

9. ผู้เรียนมีผลการพัฒนาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม

ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้นวัตกรรมเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนา ผู้เรียนมีทักษะความสามารถในการใช้นวัตกรรมเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนา ผู้เรียนมีคุณลักษณะ สมรรถนะ เจตคติหรือความพึงพอใจในการใช้นวัตกรรมเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนา ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เจตคติ และคุณลักษณะไปประยุกต์ใช้ใน

ชีวิตประจำวัน ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะ ไปเผยแพร่แก่บุคคลอื่น ๆ ได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในสังกัดมีพัฒนาการ และผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนในสังกัด มีดังนี้ **1) ปีการศึกษา 2565** นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ O-Net ระดับชั้น ม. 3 คะแนนเต็ม 100 จำนวน 5 คน คือ 1. เด็กชายพิชญุตม์ พรหมเทศ 2. เด็กหญิงชญภาภา บางยี่ขันนักเรียนโรงเรียนเลยพิทยาคม 3. เด็กหญิงวิไลลักษณ์ ทำทอง 4. นายสรชัช นาคทรัพย์ นักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย เลย **2) ปีการศึกษา 2567** นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ O-Net ระดับ ม. 3 คะแนนเต็ม 100 วิชาภาษาอังกฤษ นายธนภัทร ธรรมประมาศ นักเรียนโรงเรียนเลยพิทยาคม นักเรียน จำนวน 4 คน มีผลการทดสอบระดับชาติ O-Net ระดับ ม. 3 คะแนนเต็ม 100 วิชาคณิตศาสตร์ 1) นายธนธิป เหลืองสุนทรชัย 2) นายณัฐภาคย์ อรรถพิมล 3) นายชนดินทร์ เปี่ยมปรีระฉัตร และ 4) นายศวกร คงปิ่น ซึ่งทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้นวัตกรรมเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนา (เอกสารอ้างอิง QR-CODE ผลสัมฤทธิ์ฯและ QR-CODEรายงานการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา)

ผลที่เกิดต่อการพัฒนาวิชาชีพ

- 1) นางสาวมยุรี ยลสุข ศึกษานิเทศก์ รางวัล OBEC AWARDS ศึกษานิเทศก์ยอดเยี่ยมด้านวิชาการ เหรียญทอง ปี พ.ศ. 2565- 2566 ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ 26 – 28 สิงหาคม 2567
- 2) รางวัล ระดับยอดเยี่ยม การประกวดผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศนวัตกรรมด้านการนิเทศ ในการประชุมสัมมนาวิชาการ สมาคมศึกษานิเทศก์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปี 2567 ศึกษานิเทศก์ก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล จับมือไว้แล้วไปด้วยกัน” วันที่ 30 สิงหาคม 2567
- 3) ได้รับรางวัลนวัตกรรมที่เป็นเลิศ Best Practice มหกรรมวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนดี มีความสุข One Teacher One Innovation Excellent Fair 2024 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่ฯ วันที่ 17 กันยายน 2567



3.4. การขยายผล

10. การขยายผล/การใช้นวัตกรรมการศึกษา

ข้าพเจ้าได้ขยายผล กับโรงเรียนเครือข่าย และการต่อยอดนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา วารสาร กลุ่มไลน์ ราชการ กลุ่มไลน์ครูแนะแนว และหนังสือพิมพ์ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและเห็นผลที่ยั่งยืนในการร่วมกันดำเนินงาน ร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยการต่อยอดนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา ดังต่อไปนี้

1) บุคลากร โรงเรียนในสังกัด มีรูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนว ของครูแนะแนวอย่างต่อเนื่อง ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีระบบการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

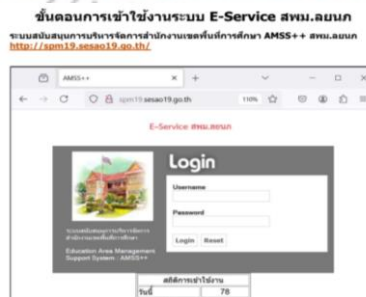
2) จากการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ครูแนะแนว ในสังกัด มีผลการประเมินความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยทุกรายการ อยู่ในระดับมากขึ้นไป และสะท้อนผลจากรายงานการดำเนินงานการนิเทศ เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนวทาง สำหรับผู้เรียน ให้เกิดการพัฒนาคณาคุณภาพการศึกษา สู่มุ่เรียนปรับปรุง วางแผนและปรับใช้ในปีการศึกษาถัดไป

3) มีหลักฐานร่องรอยการเผยแพร่ พัฒนาคณาคุณภาพงานนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา

การเผยแพร่และการพัฒนาต่อยอดผลงานนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา

1. การเผยแพร่ร่นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา

ข้าพเจ้าได้เผยแพร่คู่มือและรายงานผลการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา รูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการให้ครูแนะแนวแกนนำ ขยายผลในโรงเรียน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และผู้เกี่ยวข้องทราบ ดังนี้ 1) เผยแพร่ในกลุ่มเป้าหมาย คือผู้อำนวยการสถานศึกษา/รอง ผู้อำนวยการ จำนวน 51 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 18 คน และกลุ่มครูแนะแนว จำนวน 102 2) เผยแพร่ในคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) และคณะอนุกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษา (อ.ก.ต.ป.น.) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เผยแพร่ในเว็บไซต์ของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และ Facebook จากเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เว็บไซต์และกลุ่มใน Facebook ของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา วารสาร กลุ่มไลน์ ราชการ กลุ่มไลน์ครูแนะแนว และหนังสือพิมพ์ 4) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ “One Teacher One Innovation Excellent Fair 2024” หนึ่งครู หนึ่งนวัตกรรมเปิดโลกทัศน์การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบบออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting



QR code กลุ่มไลน์ครูแนะแนว สวมรอย หนองบัวลำภู

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อัจฉริยะ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสุขภาพจิต. (2560). *พฤติกรรมกรรมการเรียนรู้อัจฉริยะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา*. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2568, จาก <http://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=964.27>
- กระทรวงศึกษาธิการ และสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. (2561). *มาตรฐานการแนะแนว* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *การแนะแนวแบบมุ่งอนาคต*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. (2568). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำร่องขั้นพื้นฐาน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567*.
- ทิตานา เขมณี และคณะ. (2544). *วิทยาการด้านการคิด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทเดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์ จำกัด.
- ธนา ฤกษ์วีรธรณ. (2563). *การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นรินทร์ บุตรพรม. (2562). *รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นิรุทธ์ นันทมาศวงษา. (2560). *รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2558). *การแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะนุช กาญจนะกันโท. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- เป็นไท เทวินทร์. (2557). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจเลือกแนวทาง การศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านสันป่าสัก จังหวัดเชียงใหม่*.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

ภัทรมน ชันธาฤทธิ. (2551). *การสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดบำเพ็ญเหนือ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร.*

วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มาลธิณี จุฑาปะมา. (2552). *จิตวิทยาการแนะแนว. บุรีรัมย์: เรวัตการพิมพ์.*

มยุรี เจริญศิริ. (2562). *การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ของครูในการ จัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถใน
การสร้างสรรคนวัตกรรมของ นักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2554). *ประมวลชุดวิชาหลักการและแนวคิดทางการแนะแนว
หน่วยที่ 1-6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

ยุพาศรี ไพรวรรณ. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสอนกิจกรรมแนะแนว (ปริญญาโท บัณฑิต).*
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: คำสมัย.*

รัศมี ภูกันดาน. (2562). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.*

ลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2554). *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎี
การปรึกษาเชิงจิตวิทยา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

พนม ลีมหาชัย. (2548). *การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). *ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย.
วารสารศึกษาศาสตร์ สารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2,3 (2561).*

พิชญานันท์ พานะกิจ. (2558). *การพัฒนาแบบการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง
สร้างสรรค์และนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.*

พัชรา พุ่มพชาติ. (2552). *การพัฒนาแบบการจัดประสบการณ์การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับเด็ก
ปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). *“การวิจัยพัฒนารูปแบบ” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(4).*

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *การจัดการศึกษาเพื่อทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่21*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ. เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบที่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *การวางแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาระดับ บัณฑิต 9 ปี*. กรุงเทพฯ: วิทยาการพิมพ์.
- อติศ ไชยศิริรินทร์. (2562). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อลิสรา ราชวัตร. (2558). *ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานด้วยรูปแบบ IDSPEE เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เรื่อง ธาตุและสารประกอบในอุตสาหกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. ปริญญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพร พงษ์กังสนานันท์. (2550). *การศึกษารูปแบบการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาดลอดชีวิต*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Eisner, E.W. (1994). *Cognition and Curriculum Reconsidered*. New York: Teachers College Press.
- Janelle, L. Stahl Ladbury. (2012) *School Counseling Supervision: A Qualitative Summary from the Perspective of School Counseling Site- Supervisors*. Major Program: Counselor Education and Supervision. Fargo: North Dakoto State University.
- Keeves, J. Peter. (1998). "Model and Model Building," *Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Husen, Torsten & Postlethwaite, T. Neville. Ed. (1994). *The International Encyclopedia of Education (2nd ed.)*. Great Britain: Pergamon Press.
- Silva, D.Y., & Dana, N. F. (2001). Collaborative supervision in the professional development school. *Journal of Curriculum and Supervision*, 16,304 – 321.
- Sklare, G. B. (2014). *Brief Counseling that works*. California: Corwin.
- Smith R. H. and other. (1980). *Management: Marking organizations perform*. New York: Macmillan. p. 461.

ภาคผนวก QR-CODE

เอกสารที่เกี่ยวข้อง



(QR CODE เครื่องมือนิเทศ,สรุปผล) (ข้อมูลนักเรียน ม. 3 ม. 6)



(ID PLAN)



QR-CODE คำสั่ง



รายงานนิเทศฯ พ.ศ. 2565 - 2566



รายงานประจำปี



เกียรติบัตร 2563 - 2568



คู่มือนิเทศฯ



รูปภาพที่เกี่ยวข้อง



หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง



วารสารนิเทศ 2567



ผลสัมฤทธิ์ฯ



สูจิบัตร 2567



รายงานสังเคราะห์ SAR ปีการศึกษา 2567



รายงานผลการสอบ O-NET



สรุปรางวัลเกียรติยศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน