



การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

Developing Guideline of Reflective Coaching Supervision to Support Potential
Active Learning for Teachers at Bankokmakham School, Nakhon Si
Thammarat Primary Education Service Area Office 2

สิทธิชัย เดชาสิทธิ์

Sittichai Dechakit

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศโดยกระบวนการชี้แนะสะท้อนคิด และ 4) เพื่อประเมินผลรูปแบบการนิเทศโดยกระบวนการชี้แนะสะท้อนคิด โดยครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการนิเทศ พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศพบว่าร่างรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 3) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า 3.1) ผลการประเมินความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3.2) ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศ 4.1) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศ พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 4.2) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศ โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบการนิเทศ, การนิเทศภายใน, การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด

Abstract

The objectives of this research were 1) to study current and expected conditions for developing guideline of reflective coaching supervision to support potential active learning 2) to develop the guideline of reflective coaching supervision 3) to study the result of the guideline of reflective coaching supervision and 4) to evaluate the using results of the guideline of reflective coaching supervision for teachers at Bankokmakham School 10 teachers Purposive sampling methods was used for sampling recruitment. and Data were analyzed by percentage value, mean ($\bar{X}$) standard deviation (S.D.) and content analysis.

The results of the study showed that 1) The result of studying current and expected conditions for developing the guideline of reflective coaching supervision to support potential active learning was at medium level in overall current condition and was at high in overall expected condition. 2) The result of developing and quality checking the guideline of reflective coaching supervision checked by the experts found that there were 7 person. was at high level. For evaluating the manual of guidelines of reflective coaching supervision was at high level. 3) The result of using the guideline of reflective coaching supervision to support potential active learning found that 3.1) the result of evaluating the ability of reflective coaching supervision to support potential active learning was at the highest level. 3.2) the result of evaluating the ability of teachers at Bankokmakham School for active learning was at the highest level. 4) The result of evaluating the guideline of reflective coaching supervision 4.1) the result of evaluating the guideline of reflective coaching supervision was at high level in overall appropriateness. 4.2) the satisfaction of the evaluation for the guideline of reflective coaching supervision at high level in overall.

Keywords : Developing the guideline of supervision, Internal supervision, Reflective Coaching Supervision

1. บทนำ

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการนิเทศที่มีความจำเป็นและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เพราะเป็นหน้าที่ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การนิเทศโดยศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดซึ่งเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียนอาจมีข้อจำกัด เนื่องจากจำนวน ศึกษานิเทศก์มีน้อยทำให้ไม่สามารถนิเทศครูได้ทั่วถึง ประกอบกับสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการและ ความแตกต่างทางด้านบริบทของโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรในโรงเรียนจึงควรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน เพราะบุคลากรในโรงเรียนควรมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะนิเทศการสอน ด้วยเหตุผล ดังกล่าวจึงควรพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดผลอย่างแท้จริง การนิเทศการสอนแบบชี้แนะสะท้อนคิด

เป็นอีกหนึ่งรูปแบบเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีสอนหรือรูปแบบการสอนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสม มีการสังเกตการสอน ให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด มีกระบวนการในการนิเทศหลากหลายรูปแบบ สภาพการดำเนินงานการนิเทศของโรงเรียนบ้านโคกมะขามที่ผ่านมาโรงเรียนดำเนินการสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ดำเนินการโครงการนิเทศการศึกษาลงในแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของโรงเรียน กำหนดบทบาทในการนิเทศภายในของหน่วยงานอย่างชัดเจน ในส่วนของโรงเรียนจะต้องดำเนินการนิเทศภายในตามกิจกรรมที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด แต่ปรากฏว่าโรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศการศึกษาตามนโยบายดังกล่าวยังไม่เป็นที่พอใจ ไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายวิชาการ ศึกษานิเทศก์และคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่าสภาพปัจจุบันโรงเรียนมีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้การสอบโอเน็ตมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละรายวิชาต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของระดับประเทศ (รายงานผลการประเมินตนเองโรงเรียนบ้านโคกมะขาม ปีการศึกษา 2563) แม้ในภาพรวมของโรงเรียนบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียนมากที่สุด หากบุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมคิดร่วมวางแผนและจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนางานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ดังนั้นการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดเป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาได้ดีกว่าการนิเทศแบบทั่วไป การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดจึงเป็นนวัตกรรมหรือวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมความร่วมมือของครูในการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในจึงมีความสนใจและมุ่งที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ซึ่งเป็นนวัตกรรมการนิเทศแนวใหม่ที่ยอมรับและนำมาเป็นเครื่องมือช่วยให้ครูผู้สอนได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้ค้นพบศักยภาพของตนในการทำงาน ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในและประโยชน์ที่จะได้รับจึงมุ่งที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด โดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในนี้เกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินการนิเทศภายในจากนักวิชาการ นักวิจัย หน่วยงานด้านการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดผนวกกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) กันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย/งานทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกันคิดค้นแล้วสรุป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านโคกมะขาม โดยมีเป้าหมายเพื่อหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นและเป็นข้อเสนอสู่สถานศึกษาในการนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (รายงานสถานศึกษาและครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม, 2563)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังของการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม

2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม

2.3 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม

2.4 เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ แต่ละระยะมีขั้นตอน การใช้เครื่องมือ ผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการนิเทศ เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 ศึกษาสังเคราะห์เอกสาร โดยใช้แบบบันทึกเอกสาร ผู้ให้ข้อมูลคือผู้วิจัย

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือแบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

ขั้นที่ 3 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังและจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง จากครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม จำนวน 10 คน

ขั้นที่ 4 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยใช้การศึกษาดูงานและแบบศึกษาเอกสารและสภาพทั่วไป จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ที่มีสภาพใกล้เคียงด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนวัดสามัคคีนุกูล โรงเรียนบ้านนาเสและโรงเรียนวัดสระแก้ว

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม มี 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 5 ยกร่างรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด โดยใช้ร่างรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดและร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ โดยตัวผู้วิจัย

ขั้นที่ 6 การตรวจสอบร่างรูปแบบการนิเทศและร่างคู่มือ โดยใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ผู้ให้ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยวิธีการทำ Focus group discussion

ระยะที่ 3 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม มี 1 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 7 การนำรูปแบบการนิเทศไปใช้จริงกับครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการนิเทศฯ ของคณะกรรมการนิเทศ

และแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย คณะกรรมการนิเทศ จำนวน 3 คน ครูผู้รับการนิเทศในโรงเรียนบ้านโคกมะขาม จำนวน 7 คน

ระยะที่ 4 เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม มี 1 ขั้น คือ

ขั้นที่ 8 การประเมินรูปแบบ โดยใช้แบบประเมินรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ที่พัฒนาขึ้นและแบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยคณะกรรมการนิเทศ จำนวน 3 คน ครูผู้รับการนิเทศในโรงเรียนบ้านโคกมะขาม จำนวน 7 คน

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังของการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม โดยรวมสภาพปัจจุบันพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1.1) การวิเคราะห์สภาพปัญหา โดยรวมสภาพปัจจุบันพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก 1.2) การวิเคราะห์การวางแผนการนิเทศ โดยรวมสภาพปัจจุบันพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 1.3) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศโดยรวมสภาพปัจจุบันพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก 1.4) การวิเคราะห์การดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดโดยรวม สภาพปัจจุบันพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก 1.5) การวิเคราะห์การประเมินผลการนิเทศ โดยรวมสภาพปัจจุบันพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด พบว่าร่างรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นโดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นโดยรวมพบว่าผลการตรวจสอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตรวจสอบด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การตรวจสอบด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และการตรวจสอบด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนผลการตรวจสอบคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศโดยรวมพบว่าผลการตรวจสอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตรวจสอบด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การตรวจสอบด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และการตรวจสอบด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากตามลำดับ ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น

4.3 การนำรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม ไปใช้จริงกับครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม ผลการวิจัย พบว่า 3.1) ผลการประเมินความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3.2) ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 ผลการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม พบว่า 4.1) ผลการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม พบว่าโดยรวมมีผลการตรวจสอบและประเมินในระดับมาก 4.2) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ จิราภรณ์ สีลา (2563) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาการจิตประสพการณ์ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ที่พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ขอบกิจ กนกหงส์ (2563) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศสะท้อนผลของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ณัฐพงษ์ ตัญกุลนา (2559) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่าสภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูโรงเรียนบ้านโคกมะขามมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างสูงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยมีการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมานิเทศการจัดการเรียนการสอนมากกว่าที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน

5.2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม พบว่าร่างรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นโดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เรียกว่า มีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analizing) 2) วางแผนการนิเทศ (Planning) 3) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing) 4) การดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Coaching) 5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) ผลการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นโดยรวมพบว่าผลการตรวจสอบและประเมินอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบเชิงระบบของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556), ติศนา แหมมณี (2557) และ Kruse (2004) ได้กล่าวถึงการออกแบบเชิงระบบหากเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง สอดคล้องกับ วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ที่กล่าวว่ากำหนดยุทธศาสตร์ได้ชัดเจนเท่าใดยิ่งทำให้มองเห็นแนวทางการปฏิบัติและเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะงานการนิเทศการสอนซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติร่วมกับครู เพื่อให้ส่งผลถึงผู้เรียนโดยตรงและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Joyce and Weil (2009)

ที่ว่าการพัฒนาแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยพื้นฐานของความเชื่อหรือที่มาของรูปแบบการสอน (Orientation to the Model) สอดคล้องกับ APDSE Model รูปแบบการนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (2563) มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analyzing-A) 2) การวางแผน (Planing-P) 3) การปฏิบัติการนิเทศ(Doing-D) 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing-S) 5) การประเมินผล (Evaluating-E) สอดคล้องกับ ขอบกิจ กนกหงส์ (2563) ที่ได้พัฒนา IPORE Model ที่มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สถานการณ์การสอนปัจจุบัน (Identifying-I) 2) การวางแผนดำเนินงาน (Planning-P) 3) ปฏิบัติการสังเกตและบันทึกข้อมูล (Observation-O) 4) การสะท้อนผล (Reflection) 5) การประเมินผลและรายงานผล (Evaluation) ในขั้นนี้ได้รับการเห็นชอบตั้งชื่อรูปแบบนี้ว่า APICE Model อีกด้วย

5.3 ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม 3.1) ผลการประเมินความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของขอบกิจ กนกหงส์ (2563) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศสะท้อนผลในการสอนของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 พบว่าความสามารถในการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ บรรดิษฐ์ ม่วงอ่อง, สุขแก้ว คำสอน และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2562) ที่ได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วพบว่าการใช้รูปแบบการนิเทศทำให้ครูมีสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบกับตัวผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นคนเอาจริงเอาจังกับการนิเทศภายในที่เหมือนกับที่ Wayne (1980) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งรัฐเวอร์จิเนีย ผลการวิจัยพบว่าในด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายงานที่มีอันดับความสำคัญสูง ได้แก่งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะนำงานบริหาร และงานวิชาการงานนิเทศการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนผู้รับผิดชอบมากคือครูใหญ่หรือผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560) ที่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาระบบการวางแผนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและให้ความสนใจในประเด็นที่สำคัญ ต้องหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของ Alkrdem (2011) ด้วยการให้การสนับสนุน มีความมุ่งมั่นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการทำงาน สร้างความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ครูมีค่าเฉลี่ยการประเมินความสามารถในการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3.2) ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วาสนา บุญมาก (2562) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

เชิงรุก หลังการอบรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพบว่ามีคุณภาพในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ จิราภรณ์ สีลา (2563) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย เรียกว่าARSIDE Model ที่พบว่าผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎี Y ของ Mc Gregor (1960) ที่กล่าวว่าคนมักจะชอบทุ่มเทแรงกายแรงใจ กำลังสมองในการทำงาน ทุกคนปรารถนาที่จะทำงานด้วยตัวเอง มีความรับผิดชอบต่องานด้วยตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ประกอบกับผู้วิจัยเป็นผู้บังคับบัญชาครูผู้สอน ในโรงเรียนแห่งนี้ ใช้การจูงใจทางบวกในการปฏิบัติงาน มีรางวัลให้ในโอกาสที่เหมาะสม อีกทั้งทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตรงกับงานวิจัยของ Counts, Shepard, & Farmer (1998) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลและการนิเทศของครูในโรงเรียนมลรัฐมิซซูรีเพื่อพัฒนาแนวทางการประเมินสมรรถภาพพื้นฐานของครู ที่พบว่าผู้บริหารสนับสนุนการแสดงออกอย่างกว้างขวางถึงความเชื่ออย่างมีเหตุผลหลากหลายเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ดูเหมือนว่าการสังเกตการสอนครูโดยผู้บริหารอาจจะประสบผลตามบทบาทสถานะที่นำเสนอและประสบความสำเร็จหลักในยุคของการปฏิรูป

5.4 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม พบว่า 4.1) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมมาก สอดคล้องกับ จิราภรณ์ สีลา (2563) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยที่พบว่าผลการประเมินรูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับอำพา ประทุมชัย (2563) การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนครูภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 แล้วพบว่าผลการประเมินรูปแบบการนิเทศมีความเหมาะสมเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ จิระภา ธรรมนาท (2562) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย โดยใช้การชี้แนะ (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ทุกขั้นตอนตลอดการดำเนินงาน พบว่ารูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวทางและออกแบบบนพื้นฐานแนวคิดหลักการที่น่าเชื่อถือ จึงส่งผลให้ได้รูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชอบกิจ กนกหงส์ (2563) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศสะท้อนผลในการสอนของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เรียกว่า IPORE Model ที่ได้ประเมินรูปแบบการนิเทศพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาและสนับสนุนการนิเทศตามแนวคิดของ Seymour (1999) จึงได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบและ

ปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริงตามคำกล่าวของ Steiner (1969) 4.2) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พุทธพร อินทรนันท์ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่องการนิเทศรูปแบบการนิเทศชี้แนะสะท้อนคิด (Coaching) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 โรงเรียนบ้านจำปาหวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Coaching) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษระดับมาก สอดคล้องกับ สกาวรัตน์ ไกรมาก (2555) ซึ่งศึกษาการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แล้วพบว่าครูมีความพึงพอใจในการนิเทศอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Will Thomas and Alistair Smith (2009) ที่เสนอหลักการของการCoaching ไว้ว่าไม่ใช้วิธีการตัดสิน (Be non-judgmental) แต่เป็นการสนับสนุน การเสริมแรงทางบวกแบบไม่มีเงื่อนไข สอดคล้องกับ Robinson (2000) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าครูมีความพึงพอใจในการนิเทศภายในแบบคลินิกที่ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการดูแลและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Yavuz (2010) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ครูใหญ่ประชากรในการศึกษาประกอบด้วย 8 ผู้บริหารโรงเรียนการสุ่มเลือกในพื้นที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาที่ทำงานใน Konya จังหวัดของสาธารณรัฐตุรกี แล้วเสนอแนะว่าให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1966) ที่กล่าวถึงความชอบและรักงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทฤษฎีของMaslow (1970) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 4 ที่ต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ว่าเป็นคนมีความรู้ความสามารถและ ขั้น 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization) จึงตระหนักในความสามารถของตนเอง เข้าใจถึงความสามารถความถนัดและความต้องการของตนเองโดยพร้อมที่จะเปิดเผยตนเองและอยากให้เกิดความสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มภาคภูมิ จึงก่อเกิดเป็นความพึงพอใจมากที่สุดต่อรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขามในครั้งนี้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 การนำรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และภาระรับผิดชอบร่วมกันตามกระบวนการของรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ร่วมมือวางแผน โดยเฉพาะในเรื่องของเวลาของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จึงควรกำหนดปฏิทินการดำเนินงานให้ชัดเจนและปฏิบัติตามภาระรับผิดชอบตามบทบาทโดยเคร่งครัด ผู้นำไปใช้สามารถปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนตนเอง

6.1.2 ในขั้นการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Information) จากการประเมินความสามารถในการนิเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงจำเป็นต้องให้ความรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งด้านทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติโดยเฉพาะเทคนิควิธีการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ด้วยกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติในห้องเรียนได้ด้วยความมั่นใจ

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการวิจัยติดตามผลการใช้รูปแบบการนิเทศนี้

6.2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนบ้านโคกมะขาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จิระภา ธรรมนำศีล. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาของเด็กปฐมวัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฎบัณฑิต การนิเทศการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- จิราภรณ์ สีลา. (2563). *รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฎบัณฑิต. การนิเทศการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ขอบกิจ กนกหงส์. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศสะท้อนผลในการสอนของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฎบัณฑิต. การนิเทศการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ. (2556). *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพงษ์ ตัญกุลนา. (2559). *การพัฒนาระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฎบัณฑิต. การนิเทศการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ทศนา แคมมณี. (2557). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรดิษฐ์ ม่วงอ่อง, สุขแก้ว คำสอน และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 13(2), 413-427.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสร. (2560). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

- พุทธพร อินทรนันท์. (2558). การนิเทศรูปแบบการนิเทศชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. พะเยา: โรงเรียนบ้านจำปาหาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
- โรงเรียนบ้านโคกมะขาม. (2563) รายงานผลการประเมินตนเองโรงเรียนบ้านโคกมะขาม ปีการศึกษา 2563, เอกสารอัดสำเนา.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วาสนา บุญมาก. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. หลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- สกวรัตน์ ไกรมาก. (2555). การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (2563). รูปแบบการนิเทศ APDSE., เอกสารอัดสำเนา.
- อำพา ประทุมชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต การนิเทศการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- Alkrdem, M. (2011). School-Based Instructional Supervision in Saudi Arabian Public Secondary Schools. *Dissertation Abstracts International*, 70(99), (3836-A).
- Counts, G. E., Shepard, I. S., & Farmer, R. F. (1998). *Evaluation and supervision of teacher in Missouri school*. Missouri : EDRS.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland : Work Book.
- Joyce, B., & Weil, M. (2009). *Model of Teaching*. 8th ed. Englewood Cliffs, New York :
- Kruse, K. (2004). *Instruction to Instructional Design and the ADDIE Model*. " [online]. Available from : http://www.e-learningguru.com/articles/art2_1html. [Acessed 12 April 2021].
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harpers and Row.
- McGregor, D. M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill. Prentice-Hall.
- Papert, S. (1999). *Introduction: What is Logo? And Who Need It?* In Logo Philosophy And Implementation. LCSI.
- Robinson, S. G. (2000). *Teacher Job Satisfaction and Leveis of Clinical Supervision In Elementary School*. *Dissertation Abstracts International* Available [online]. Available from <http://thailis.uni.net.Th/ DAO; 61-06 A> [Acessed 18 April 2021]

Steiner, G. A. Individual. (1969). *Behavior and Group Achievement*. New York : Oxford University Press Stoner.

Wayne, B. (1980. Perception of Elementary School Principals Concerning Their Role in Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 64(1), 33-A.

Will,T. & Alistair, S. (2009). *Coaching Solutions: Practical Ways to Improve Performance in Schools* [Acessed 18 April 2020] Online available from https://books.google.co.th/books/about/Coaching_Solutions.html?id=76qqPgAACAAJ&redir_esc=y

Yavuz, M. (2010). *Effectiveness of Supervisions* .Conducted by Primary Education Supervisors.