

0ปกวิจัย.pdf

0กิตติกรรมประกาศ_บทคัดย่อ.pdf

0สารบัญ.pdf

0สารบัญ_ตาราง_ภาพ.pdf

บทที่1.pdf

บทที่2.pdf

บทที่3.pdf

บทที่4.pdf

บทที่5.pdf

บันนานุกรม.pdf

ภาคผนวก_79.pdf

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ_87.pdf

แบบสอบถามวิจัย_80.pdf

ประวัติ97.pdf



การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นิรันดร์ กากแก้ว
เสรี ชังภัย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น สำนักงานศึกษาธิการภาค 12
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากท่าน ดร.สุภชัย จันทน์ปุม ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในด้านต่างๆ จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์อย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นายพิทักษ์พันธ์ จันทร์เทศ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ที่เป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนพี่น้องศึกษานิเทศก์และบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล , ดร.สุนทร ฌมารัตน์ และ ดร.นิรัช เรืองแสน ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและเพิ่มเติมสาระสำคัญที่มีค่ายิ่งในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณวัชรวิภา เล่าเรียนดี , คุณสกาวัฒน์ ไกรมาก และคุณจริยา แต่งอ่อน ที่ให้ความเอื้อเฟื้อด้านข้อมูลและการเป็นแบบอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณนางรัตนารัตน์ วัฒนศัพท์ ประธานคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน นายสุเทพ บุญยฤทธิ์รักษา นายกสมาคมโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจนสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นิรันดร์ กากแก้ว

เสรี ชังภัย

นิรันดร์ กากแก้ว และคณะ : การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ปีที่วิจัย : ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพการสอนของครู และความพึงพอใจของครู หลังได้รับการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น จำนวน 4 แห่ง ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนต่างๆ

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลุกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นทุกเวลาทุกสถานที่โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

3. ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการนิเทศช่วยให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการนิเทศช่วยให้ครูพัฒนาและใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศช่วยให้ครูวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนขึ้นกับด้านการนิเทศช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Nirundorn Kakkaew et al. : Supervision Through Research Process to Promote
Teachers' Efficiency Social Studies, Religion and Culture
Learning Group

YEAR : 2019

ABSTRACT

The objectives of this research to study the results of supervision through research process, including the teaching efficiency of teachers and the satisfaction of teachers after being supervised with a research process.

Target groups are private school teachers, social studies learning group. Religion and culture In the group of 4 charity schools in Khon Kaen, which were selected by purposive sampling, consisting of 13 person, The instrument was a questionnaire about the 5 level statistics used were mean, percentage and standard deviation.

The findings of the research were as follows :

1. Respondents Mostly male Under 30 years old, graduated with a bachelor's degree Have working experience of less than 5 years and most have never received training on the development of learning management through various teaching techniques.

2. The teaching efficiency of teachers found that there was a high level of overall average scores. When considered in each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the organization of teaching and learning activities by blending various knowledge Cultivate virtue and good values, followed by learning to occur at all times, all places, by coordinating with all parties The aspect with the least average score was the promotion aspect. Support the organization of the atmosphere and environment for learners to learn.

3. The teachers' satisfaction with supervision through research process found that the average value was at the highest level. When considered in each aspect, it was found that the teachers had the highest satisfaction, namely supervision, helping teachers to acquire new ideas. To develop learning management, followed by supervision, helping teachers develop and implement learning management plans In teaching and learning And the supervision aspect helps the teachers to analyze the problems of learning management more clearly, with the supervision aspect which helps the teachers to have morale in their work.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
1 บทนำ	
ความเป็นมา	1
ความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
คำถามวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
กรอบแนวคิดการวิจัย	50
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
กลุ่มเป้าหมายการวิจัย	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	55

สารบัญ (ต่อ)

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	59
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม	67

5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	68
สรุปผลการวิจัย	68
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	72

บรรณานุกรม 73

ภาคผนวก 79

แบบสอบถาม	80
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	87
ผลการประเมินความประสิทธิภาพการสอน	88
ผลการประเมินความพึงพอใจ	94
ภาพประกอบกิจกรรม	95
ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนการกุศลวัดหนองแขว	97

ข้อมูลผู้วิจัย 98

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างงานนิเทศและยุทธวิธีการเปลี่ยนแปลง	24
2	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวม	59
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน	60
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิดการประยุกต์ใช้ความรู้ ในการแก้ปัญหา	61
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	62
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม	63
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้	64
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลา ทุกสถานที่ โดยการประสานความ ร่วมมือกับทุกฝ่าย	65
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศ	66
11	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	87

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ตะแกรงการจัดการตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ Mouton and Bake	28
2	แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน	37
3	โครงสร้างมาตรฐานวิชาชีพครู	42
4	ความสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21	45
5	แสดงกรอบแนวคิดในการนิเทศขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา	49
6	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	50

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ความเป็นอารยของมวลมนุษย จะต้องไม่ละเลยใส่ใจเรื่องการศึกษา หัวใจของการปฏิบัติงานทางศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 คือการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพและมีความสุข แต่ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปัจจุบันไม่บรรลุเป้าหมายอันเนื่องมาจากเหตุแห่งปัจจัยหลายด้าน การนิเทศกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพการศึกษาถือเป็นภารกิจเร่งด่วนในการขับเคลื่อนและสนับสนุนวงล้อการพัฒนาให้เคลื่อนที่ จึงทำให้เราต้องหากวิธีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างแบบแผนวิธีการในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด อันหมายถึงกลยุทธ์การนิเทศ เป็นกลวิธีในการวางแผนงานที่สามารถส่งเสริมการทำงานในสถานศึกษา ช่วยให้กำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดทิศทางหรือภารกิจหลักในอนาคตได้อย่างชัดเจน จนสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในร่วมคิดร่วมทำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสามารถคาดคะเนถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงปัญหาเป็นโอกาสที่จะดำเนินงานพัฒนาคุณภาพให้บรรลุผลในอนาคต (ไพรินทร์ เหมบุตร, ม.ป.ป. : 1)

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การพัฒนามนุษย์กับการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำคู่กันไป ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ” (วรรณพร สุขอนันต์, 2550 : 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555 : 4) เพื่อให้การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ คือ กระบวนการการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษาจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 : 1)

ความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การศึกษา ข้อมูลข่าวสารหรือด้านเศรษฐกิจและปัญหาสังคม ทำให้คนเราต้องพัฒนาตนเองทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญาเพื่อให้ทันกับภาวะที่เปลี่ยนแปลงนั้น เมื่อสังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา กระบวนการจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

พัฒนาประเทศ ดังจะเห็นว่าประเทศที่มีความเจริญ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติ ประชาชนสามารถประกอบอาชีพเป็นหลักฐาน มีสุขภาพดี มีคตงานน้อย นั้นหมายถึงประเทศได้จัดการเรื่องการศึกษาให้แก่คนในประเทศดี เพราะการศึกษาที่ดีจะบ่งบอกถึงคุณลักษณะของประชากรของประเทศนั้นๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงนั้น ผู้ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องตามกระแสกระบวนทัศน์ใหม่ให้ทันและนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของตนเองจึงจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการจัดการศึกษาได้อย่างสูงสุด (ไพพรรณ เกียรติโชติชัย, 2550 : 2)

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ นั่นคือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรม (รุ่ง แก้วแดง, 2550 : 260) หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปการเรียนรู้ หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ การปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ปรับเปลี่ยนจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้ง มายึดมนุษย์หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกว่ายึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (ประเวศ วะสี 2550, 260) ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองนั้น “ครู” ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 7 มาตรา 52 ถึง มาตรา 57 ที่ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครู (ยุพิน ยืนยง, 2553 : 1) อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ารัฐจะได้ให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครู โดยบัญญัติไว้ในกฎหมายต่างๆ ดังกล่าว แต่จากการประเมินผลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า มีปัญหาขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรัก มาเป็นครูและการพัฒนาครูประจำการยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 1-2) สอดคล้องกับ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2556 : 3) ที่ได้อภิปรายไว้ว่าในยุคปัจจุบันเราให้ความสำคัญต่อการศึกษามากแต่ละเลยการให้ความสำคัญกับครู จึงส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของประเทศชาติลดลงอย่างต่อเนื่องตลอดทศวรรษที่ผ่านมา

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ให้มีคุณภาพ ซึ่งมีมาตรการหลัก คือ 1) ปรับปรุงและพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) เร่งจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 3) พัฒนครู อาจารย์ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งให้มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 4) พัฒนครู คณาจารย์และบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนการสอน วิจัย พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 20-21) ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเพราะว่าครูเป็นกลุ่มบุคคลด่านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่เนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูงขึ้นเพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการ

พัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้เกิดศักยภาพทางสมรรถนะที่สูงขึ้นเพื่อก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) ที่แท้จริงต่อไป (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556 : 3)

ในการปฏิรูปเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงมาตรฐานวิชาชีพครู เพราะถือว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาครูโดยในความต้องการของครูต่อการพัฒนาวิชาชีพ ก็คือความสามารถในเชิงสมรรถนะนั่นเอง ซึ่งจากผลการวิจัยภายใต้การปฏิรูปการศึกษาไทยที่ผ่านมา พบว่าครูไทยมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเชิงสมรรถนะทางวิชาชีพในด้านต่างๆ หลายประการ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ (นิรันดร์ กากแก้ว, 2560 : บทคัดย่อ) สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ตามความคาดหวังของหลักสูตรการศึกษา ในยุค Thailand 4.0 คือการนิเทศการศึกษา (จริยา แดงอ่อน, 2559 : 12) ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (2553 : 5) ได้อธิบายไว้ว่าในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีคุณภาพต้องใช้กระบวนการที่เป็นระบบ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาพบว่ากระบวนการที่จะใช้แก้ปัญหา นี้ได้ดีคือการนิเทศการสอนนั่นเอง และสอดคล้องกับเยาวยา เตชะคุปต์ (2542 : 86) ที่ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศการสอนนั้นสามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่างๆ ในโรงเรียนได้ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการนำ หลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะครูจัดกิจกรรมการเรียน การสอนไม่ได้มุ่งเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนไม่เหมาะสมและเอื้อต่อการ ที่จะพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นต้น

ในปัจจุบันจากการศึกษาสภาพการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีการนิเทศการสอนน้อยมาก โดยเฉพาะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็น องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยแก้ไขและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง โดยรูปแบบ การนิเทศที่ปรากฏอยู่ปัจจุบันมักจะเริ่มต้นด้วยการแจ้งนโยบายแก่คณะครู แล้วแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการนิเทศ โดยมีประเด็นสำคัญในกระบวนการนิเทศดังกล่าว ได้แก่ การนำเข้าสู่บทเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล หลังจากนั้นก็มีให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป (นิรันดร์ กากแก้ว, 2559 : 4) ซึ่งรูปแบบการนิเทศการสอนดังกล่าวเป็นการนิเทศโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร โรงเรียนมีลักษณะเป็นการนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring) และเมื่อพิจารณาขั้นตอน การดำเนินการนิเทศแล้วจะเห็นว่าสอดคล้องกับหลักการนิเทศซึ่งน่าจะบังเกิดผลดีต่อการพัฒนาครู แต่จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ในการปฏิบัติจริงที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการการนิเทศ พบว่า มีข้อจำกัดและอุปสรรคที่ทำให้การนิเทศยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรหลายประการ เช่น ผู้นิเทศขาดความรู้ในเรื่องของเทคนิควิธีสอนต่างๆ ขาดทักษะและเทคนิคการนิเทศ ขาดเครื่องมือที่มี มาตรฐานและเหมาะสมกับการนิเทศ วิธีสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับไม่มุ่งผลการพัฒนา อย่างจริงจังทำให้ไม่เกิดผลการพัฒนาเป็นไปตามที่พึงประสงค์ (ยุพิน ยืนยง, 2553 : 10)

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญในสภาพปัญหาดังกล่าว จึงได้มีแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนพบว่า การนิเทศเพื่อการพัฒนาในวิชาชีพครูมีหลายวิธี และแต่ละวิธีก็มีจุดเด่นและจุดด้อยแตกต่างกันไป ในการที่จะนำหลักการนิเทศมาใช้เพื่อช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลในการพัฒนาการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้นจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ดังนั้นการนิเทศที่จะให้ได้ผลดีจึงต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของครูด้านอื่นๆ ด้วย จึงจะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและสามารถแก้ปัญหาได้ประสบผลสำเร็จ เช่น ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านประสบการณ์ และแรงจูงใจ เป็นต้น สอดคล้องกับวัชรยา เล่าเรียนดี (2556 : 86) ที่ได้อภิปรายไว้ว่าการนิเทศการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างกันของครูเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 เพราะเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลถึงการเรียนรู้ของครูและนักเรียนไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นในการออกรูปแบบการนิเทศการสอนจึงควรตั้งอยู่บนรากฐานการออกแบบการนิเทศด้วยวิธีการเชิงระบบ (System Approach) และอิงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนตามแนวคิดของเคมมิสและแมกทากาท (Kemmis & Mc Taggart, 1990) และอิงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบหลากหลายวิธีการตามแนวความคิดของเกลทฮอร์น (Glatthorn) ซึ่งจะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันที่เกี่ยวกับการใช้การนิเทศครูที่มีความแตกต่างกันหลายๆ ด้าน

จากสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองในด้านการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาครูตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 สภาพปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและด้านการนิเทศโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ตลอดจนผลจากการศึกษาวิจัยของเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552) ; วชิรา เครือคำอ้าย (2552) ; ยุพิน ยืนยง (2553) ; ธนวิกร สว่างศรี (2555) ; สุพิชญา ต้นติวัฒน์ผล และสกวรัตน์ ไกรมาก (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนโดยมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน โดยสรุปคือรูปแบบการนิเทศการสอนที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายและช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นด้วย ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวเพื่อการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จึงได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาผลการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย (ประสิทธิภาพการสอนและความพึงพอใจ)

คำถามวิจัย

1. ประสิทธิภาพการสอนของครูหลังจากได้รับการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจของครูหลังจากได้รับการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย อยู่ในระดับใด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยของ เคมมิส และ แม็กแท็กการ์ด (Kemmis and McTaggart, 1988 : 11-15) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นการสังเกต (Observation) 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) มาเพื่อศึกษาและพัฒนาเป็นคู่มือการนิเทศ

1.2 ประสิทธิภาพการสอนของครู ผู้วิจัยศึกษาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 21) มี 6 ประเด็น ได้แก่

- 1) ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน
- 2) ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา
- 3) ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
- 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปฏิบัติคุณธรรมและ ค่านิยมที่ดีงาม
- 5) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้
- 6) ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลา ทุกสถานที่ โดยประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น จำนวน 4 แห่ง ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 รูป/คน (โรงเรียนการกุศลวัดหนองแวง จำนวน 6 รูป/คน โรงเรียนการกุศลวัดธาตุกุดกว้าง จำนวน 1 คน โรงเรียนวัดสุนทรพรมคุณศึกษา จำนวน 2 คน และโรงเรียนวัดศรีจันทร์ จำนวน 4 รูป/คน)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย คือ ปีการศึกษา 2/2562

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น

การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย

2. ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
2. ครูได้รับการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ
3. ครูมีการพัฒนานวัตกรรมการสอนและมีการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในห้องเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสมในโอกาสต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย หมายถึง การนิเทศโดยใช้แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามขั้นตอน P-A-O-R ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในทุกขั้นตอน โดยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) ขั้นการวางแผน (Planning)
- 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action)
- 3) ขั้นสังเกตการณ์ (Observation)
- 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection)

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง แนวทางการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553) หมวดที่ 4 มาตราที่ 24 ได้แก่

1) ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน เช่น การสอบถามความถนัดของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคล การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เป็นต้น

2) ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม การสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนแก้ปัญหา การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น

3) ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้คำถามกระตุ้นการเสริมแรง รักการอ่าน เป็นต้น

4) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปุถุผังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น

5) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศให้สนใจใคร่เรียน มีความกระตือรือร้น การสร้างบรรยากาศการเรียนให้สนุก การใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ การใช้คำถามให้เกิดการเรียนรู้ เป็นต้น

6) ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ การเชิญปราชญ์ท้องถิ่นเป็นวิทยากร เป็นต้น

3. ผลการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู และระดับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนกลุ่มโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น ซึ่งรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนการกุศลวัดหนองแขว โรงเรียนการกุศลวัดธาตุกุดกว้าง โรงเรียนการกุศลวัดสุนทรพรม โรงเรียนวัดศรีจันทร์

5. ครู หมายถึง ครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนการกุศลวัดหนองแขว โรงเรียนการกุศลวัดธาตุกุดกว้าง โรงเรียนการกุศลวัดสุนทรพรมคุณศึกษา และโรงเรียนวัดศรีจันทร์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ

ปัจจุบันงานในด้านการศึกษาค้นคว้าได้เจริญก้าวหน้าไปมากมีการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆเพิ่มขึ้น แนวคิดและแนวทางการเรียนการสอนใหม่ๆ เพิ่มขึ้นตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของการศึกษา แต่ยังคงพบว่าผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงปัญหาดังกล่าวข้างต้นสามารถ แก้ไขได้โดยอาศัยผู้นิเทศ หรือศึกษานิเทศก์ซึ่งมีหน้าที่นิเทศการศึกษาให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการสามารถพึ่งตนเองได้และนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นเรื่องการนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ศึกษานิเทศก์ควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจในรูปแบบ หลักการ กระบวนการ และวิธีการของการนิเทศการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศการศึกษาดีขึ้นจึงขอเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการนิเทศ

ได้มีนักวิชาการ นักบริหารและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา (Supervision) ซึ่งส่วนมากจะมีความหมายที่ตรงกันหรือใกล้เคียงกัน ดังนี้

Spears (1967) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศ เป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูโดยการทำงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนี้ เป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครูและมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครู เพื่อช่วยให้ครูได้ช่วยตนเองได้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้นช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านอาชีพพัฒนาความสามารถของครู

Marks and Stoops(1978) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาว่าคุณค่าของการนิเทศการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และส่งผลสะท้อนไปถึงการพัฒนานักเรียนด้วย

Harris (1985) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่าหมายถึงสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจะคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียนมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนเป็นสำคัญ

ชาลี มณีศรี (2538 : 29) ได้สรุปความหมายการนิเทศว่า “เป็นกระบวนการของความร่วมมือกับ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงการสอนของครูและการเรียนของเด็กให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง (Dynamic) มากกว่าเชิงซ้ำ (Static) ไม่ทันสมัย ความมุ่งหมายของการนิเทศมุ่งส่งเสริมให้ครูเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น”

ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์ (2548) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา คือกระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของเขาเองและสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

วัชรรา เล่าเรียนดี (2550 : 3) ได้ให้ความหมายของการนิเทศ ว่าหมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การช่วยเหลือแนะนำ และให้ความร่วมมือกันในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อันจะส่งผลถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่าการนิเทศ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และผู้รับการนิเทศยอมรับเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา การนิเทศจึงเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่นๆ

2.ความจำเป็นในการนิเทศ

ในปัจจุบัน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศการสอนเป็นองค์ประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะการนิเทศการสอนเป็นกระบวนการของการทำงานร่วมกับครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 263) ได้แสดงความเห็นว่าการนิเทศการสอนมีความจำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอนมากด้วยเหตุผลที่ว่า

- 1) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก จำเป็นจะต้องมีการนิเทศ
 - 2) การนิเทศการสอนเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู
 - 3) การนิเทศการสอนมีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครู ในการเตรียมการสอน
 - 4) การนิเทศการสอนมีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ
- อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่ตลอดเวลา

กรมวิชาการ (2543 : 13) ; กรองทอง จิระเดชากุล (2550 : 4) ที่ได้สรุปเกี่ยวกับความจำเป็นของการนิเทศการสอนที่สอดคล้องกันไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา การพัฒนาสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าสู่มาตรฐานการศึกษารวมทั้งเป็นการประสานงานให้เกิดการปฏิบัติที่ดีที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงทุกๆ ด้านตลอดเวลา

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล(2552 : 11) ; สำเร็จ ยุธชัย (2556 : 101) ได้สรุปถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกันไว้ ดังนี้

1) สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2) ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งแม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3) การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะจึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4) การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

5) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่างๆ กัน

6) การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครูแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

7) การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

8) การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญดังกล่าว สามารถสรุปการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เราต้องมีการนิเทศซึ่งเปรียบเสมือนกระจกที่สะท้อนการกระทำของบุคลากรในสถานศึกษาว่าทำได้ดีมาน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับสถานศึกษาอื่นๆ หรือเทียบกับเกณฑ์แล้วได้มาตรฐานหรือไม่การนิเทศที่ดีจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามความมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศการศึกษา ผู้มีหน้าที่นี้เทศจึงควรจะต้องจัดดำเนินการนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่

3.ความมุ่งหมายของการนิเทศ

ในการนิเทศการสอนแต่ละครั้งจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศการสอนที่ชัดเจน เพื่อจะให้เกิดผลที่ต้องการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน ไว้อย่างสอดคล้องกัน เช่น วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 7) ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 20) ; วัชรรา เล่าเรียนดี (2556 : 6) ซึ่งได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนเป็นการปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างขวัญและกำลังใจ และสร้าง

ความสัมพันธ์ที่กระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำให้ ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ การใช้และการสร้าง สื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุง และพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนหรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตาม เป้าหมาย

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 264) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า เพื่อช่วยให้ครู ค้นคว้าและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง รู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยให้ครู รู้ว่าอะไรที่เป็น ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร รู้สึกมั่นคงในอาชีพและมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตน ค้นคว้าแหล่งวิทยาการ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ เผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนและให้การสนับสนุนโรงเรียน ตลอดจน เข้าใจปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 12) ได้สรุปถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่ามี จุดมุ่งหมาย ที่สำคัญ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1) เพื่อพัฒนาคน

การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคน หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ ทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในทางที่ดีขึ้น

2) เพื่อพัฒนางาน

การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนางาน หมายถึง การนิเทศการศึกษาที่มีเป้าหมายสูงสุด อยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้ การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะ “พัฒนางาน” คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์

การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็น การสร้างการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน ร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูก บังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การจัดกิจกรรมการนิเทศที่ มุ่งให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการ นิเทศ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานหากนิเทศไม่ได้สร้าง ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วการนิเทศการศึกษาก็ย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 2) ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่างานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ปฏิบัติกับครู เพื่อให้เกิดผลต่อ คุณภาพผู้เรียนโดยตรง โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ

1) เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถของครูผู้สอน

2) เพื่อช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

- 3) เพื่อช่วยให้ครูก้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง
- 4) เพื่อช่วยให้ครุมีความศรัทธาในวิชาชีพของตน
- 5) เพื่อช่วยให้ครุมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 6) เพื่อช่วยให้ครุมีทักษะในการปฏิบัติงาน เช่นการพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้และผลิตสื่อการสอน การวัดและประเมินผล เป็นต้น
- 7) เพื่อช่วยครุให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศมีจุดมุ่งหมาย เพื่อมุ่งให้การช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนให้ครุ ได้รับการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะส่งผลต่อพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change) อย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน

4.กิจกรรมการนิเทศ

กิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการนิเทศการศึกษาและนิเทศการสอนเป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการปฏิบัติงานของครุ ซึ่งกิจกรรมการนิเทศการสอนมีมากมายหลายแบบ ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือสภาพและปัญหาของสถานศึกษาและให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้กิจกรรมแต่ละชนิดอย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาถึงจุดประสงค์ของการนิเทศ ขนาดกลุ่มของผู้รับการนิเทศประสบการณ์หรือประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศได้รับเป็นสำคัญ

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศการสอน เช่น Harris (1985 : 71-86 , อ้างถึงในวัชรรา เล่าเรียนดี, 2556 : 16 – 18) ; ยุพิน ยืนยง (2553 : 39-41) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศไว้สอดคล้องกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) การบรรยาย (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ ใช้เพียงการพูดและการฟังเท่านั้น
- 2) การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากยิ่งขึ้น
- 3) การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel presenting) เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 4) การให้ดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing Film or Television) เป็นการใช้เครื่องมือที่เป็นสื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ เพื่อทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น
- 5) การฟังคำบรรยายจากเทปวิทยุและเครื่องบันทึกเสียง (Listening to Tape, Radio recordings) เป็นการใช้เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอแนวความคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังคนอื่น
- 6) การสังเกตในชั้นเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการพัฒนาบุคลากร
- 7) การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการและวิธีการดำเนินการ

8) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing) เป็นกิจกรรมสัมภาษณ์ที่กำหนดจุดประสงค์ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ตามต้องการ

9) การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused Interview) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบที่โครงสร้างโดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะโรงเรียนที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้เท่านั้น

10) การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้นำ (Non-directive Interview) เป็นการพูดคุยและอภิปรายหรือการแสดงความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วย ลักษณะของการสัมภาษณ์จะสนใจกับปัญหาและความในใจของผู้รับการสัมภาษณ์

11) การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกันซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็กมักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่นๆ

12) การอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ใช้มากกิจกรรมหนึ่งสามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก เช่น การอ่านข้อความจากวารสาร มักใช้ผสมกับกิจกรรมอื่นๆ

13) การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการติดตามประเมินผล การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน

14) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิดวิธีการแก้ปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่างๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิด โดยเสรี ไม่มีการวิเคราะห์หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด

15) การบันทึกวีดิทัศน์และการถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing) วีดิทัศน์เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการ กิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์

16) การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting and Testing) เป็นการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินต่างๆ

17) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นกิจกรรมการประชุมกลุ่ม เพื่ออภิปรายให้หัวข้อเรื่องที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด

18) การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นกิจกรรมการเดินทางไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาและดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติ

19) การเยี่ยมเยียน (Intervisiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งไปเยี่ยมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง

20) การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิดเช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก ฯลฯ

21) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมที่เน้นให้ผู้เข้าประชุมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยสามารถนำไปพัฒนางานให้มีคุณภาพ

22) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำความรู้ที่ได้นั้นมาถ่ายทอดให้แก่คณะครู

23) การสนทนาทางวิชาการ เป็นการประชุมครู หรือกลุ่มผู้สนใจในเรื่องราวข่าวสาร

เดียวกัน โดยกำหนดให้มีผู้นำสนทนาคคนหนึ่ง นำสนทนาในเรื่องที่กลุ่มสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติงาน เทคนิควิธีการแก้แค้นครุ ในสถานศึกษา

24) การสัมมนา เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจเพื่อสรุปข้อคิดเห็น และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

25) การอบรม เป็นการให้ครุเข้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครุมีความตื่นตัวทางวิชาการและนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรมไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

26) การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน หรือช่วยแนะนำส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น การให้คำปรึกษาแนะนำสามารถดำเนินการได้ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

27) การสังเกตการสอน เป็นการจัดให้บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครุในขณะที่ทำการสอน เพื่อให้ครุ สามารถพัฒนา หรือปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศการสอน ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ในการนิเทศการสอนแต่ละครั้งควรเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา และให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้กิจกรรมแต่ละชนิดอย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาถึงจุดประสงค์ของการนิเทศ ขนาดกลุ่มของผู้รับการนิเทศ และประสบการณ์หรือประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศได้รับเป็นสำคัญ

5.ทักษะการนิเทศ

ในการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการนิเทศการสอนไว้สอดคล้องกัน เช่น ชารี มณีสรี(2538 :18) ; อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2553 : 19) และ วัชรวิลา เล่าเรียนดี (2556 : 20 - 22) ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการ และเทคนิคที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ซึ่งในการนิเทศแต่ละครั้งผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างต้องมีความรู้และความเข้าใจเทคนิควิธี และสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ เช่น เทคนิคการนิเทศแบบพัฒนาการ เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก เทคนิคการสังเกตการสอนและการจัดประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่างๆ ที่สำคัญ และสามารถสาธิตแนะนำให้กับครุได้

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่มและสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการจูงใจและการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นการได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง สามารถพัฒนากลุ่มงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3) ทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills) เป็นความสามารถในการที่จะจัดให้ และคงไว้ซึ่งสภาพเงื่อนไขที่จะเป็นการสนับสนุนการทำงานหน่วยงาน หรือกลไกในการรักษาไว้ และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพขึ้นประกอบด้วยทักษะในการจัดการต่อไปนี้

- (1) ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน
- (2) ความสามารถในการที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์กรหรือโรงเรียน
- (3) ความสามารถในการที่จะสร้างองค์กรที่มีคุณภาพ
- (4) ความสามารถในการสร้างและคงไว้ซึ่งสมรรถภาพขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการนิเทศการสอนดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศที่สำคัญคือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และ 3) ทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills) ซึ่งทักษะทั้งสามด้านจะต้องผสมผสานกันในการนำไปใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ

6.การนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอนที่จัดดำเนินการภายในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียน กล่าวคือ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู ในการที่จะแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ของนักเรียน (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556 : 27)

6.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า การนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สัจด์ อุทรานนท์ (2530 :118) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึงกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคนของครู และบุคลากรภายในโรงเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 :62) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครู ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

ชาลี มณีศรี (2542 : 201) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ปัญหา พัฒนาคู ให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิผล

วัชรรา เล่าเรียนดี(2550:130) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารที่จัดดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน คณะครู-อาจารย์และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

จากความหมายเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนของนักการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงาน และดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่าง

ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในการแนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและ พัฒนาการดำเนินการของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

6.2 จุดหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทางการศึกษาที่จัดดำเนินการในโรงเรียน จำเป็นต้องมีทิศทางหรือจุดหมาย ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 9) ได้ กำหนดจุดหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

- 1) เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงตนเอง
- 2) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น
- 3) เพื่อสนับสนุนความรู้ความสามารถของครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 4) เพื่อกำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู อย่างต่อเนื่อง
- 5) เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

สัจ จุฑานันท์ (2530 : 12) ได้สรุปถึงจุดหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ด้วยกัน 4 ประการ ได้แก่

- 1) เพื่อพัฒนาคน
- 2) เพื่อพัฒนางาน
- 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์
- 4) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนคือ เพื่อที่จะช่วยเหลือครู ให้สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน การพัฒนาคน การพัฒนางาน การ ประสานสัมพันธ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีมีคุณภาพสูงสุด ซึ่งก็คือผู้เรียน นั่นเอง

6.3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายใน โรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นบุคลากรดังกล่าวสามารถแบ่ง ได้ 3 ฝ่าย ดังนี้ (ยุพิน ยืนยง, 2553 : 50-51)

1) ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการโรงเรียน ตลอดจนถึงครูผู้สอนที่มี ความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ ช่วยเหลือครู ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2) ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในโรงเรียนที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้ง ทางตรงและทางอ้อมซึ่งทำให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึงผู้ที่ จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้นไปจากโรงเรียน ศึกษาพิเศษและอาจารย์ไปจนถึงบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน

6.4 ขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 2-3) ได้สรุปถึงงานนิเทศการศึกษาว่าเป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายงานที่สำคัญ ดังนี้

1) งานการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) โดยผู้นิเทศจะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยวิธีการนิเทศแบบต่างๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก

2) งานพัฒนาบุคลากร (Staff Development) โดยการจัดโอกาสให้ได้รับการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น การจัดประชุม อบรม เยี่ยมชั้นเรียน แนะนำวิธีสอน สาธิตการสอน ตลอดจนการประเมินครู เป็นต้น

3) งานการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) โดยผู้นิเทศและครูควรร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม เช่น การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนรู้ การตรวจสอบคัดเลือกประเมินสื่อการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระ เป็นต้น

4) งานการบริหาร (Administration) โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินงานมีการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน นั่นคือผู้นิเทศต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ติดตามผลการดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5) งานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้นิเทศสามารถช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการสอนของตนเอง ปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองได้โดยการช่วยเหลือครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน

6) งานด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ การประเมินคุณภาพของผู้เรียน การให้ข้อเสนอแนะครูให้สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม และดำเนินการวัดและประเมินผลได้อย่างมีคุณภาพ

อรณรินทร์ สุนทรสถิตย์ (2542 : 23) ได้สรุปขอบข่ายงานของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1) งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรและผลที่ได้ คือ ตัวนักเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2) งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวัยนักเรียนที่เข้าเรียนการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ตามข้อกำหนดของหลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษา

3) งานบุคลากร เป็นการจัดการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้รู้และเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การติดตามดูแลช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

4) งานอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการทางการศึกษาเป็นงานที่เสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งที่ดีในโรงเรียน ก่อให้เกิดการสร้างบุคลิกภาพและนิสัยที่ดีให้กับนักเรียน

5) งานบริหารทั่วไป ธุรการการเงิน และการพัสดุ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ

สำนักงานได้ตอบหนังสือ จัดทำจัดซื้อจัดจ้าง ประชาสัมพันธ์ งบประมาณและการประสานงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน โดยมีกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติที่ค่อนข้างแน่นอน

6) งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างโรงเรียน ชุมชน หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการจัดการศึกษา สำหรับประชากรวัยเรียนของชุมชน การให้บริการการศึกษาแก่ชุมชนหรือการพัฒนาชุมชน

จากข้อมูลแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าขอบข่ายของงานนิเทศภายในโรงเรียน คืองานการนิเทศเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของงานและประสิทธิผลของผู้เรียน

7. ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ

การนิเทศเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ได้มา ซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน กล่าวโดยสรุปได้ว่าในการนิเทศการสอนมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องนำทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนมาเป็นฐานคิดในการพัฒนาระบบของการนิเทศการสอน ทั้งนี้เนื่องจากจากนิเทศการสอนเป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ การสอน เพื่อที่จะนำพิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมในการพัฒนาครูให้ตรงกับสภาพและความต้องการในการพัฒนาเทคนิคการนิเทศการสอน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนิเทศการสอนของนักคิด นักการศึกษา และนักจิตวิทยา สามารถสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีต่างๆ ได้ดังนี้

1) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

การนิเทศการสอนมีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของนักคิด นักการศึกษา และนักจิตวิทยา เพื่อเป็นพื้นฐานที่จะนำไปประกอบกับเทคนิคและทักษะในการนิเทศ ดังนี้

Chin and Bennis (1969 : 34-35) ได้เสนอยุทธวิธีทั่วไปของการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ยุทธวิธี ได้แก่

(1) ยุทธวิธีที่ใช้หลักเหตุผลและข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์สามารถจะทำความสนใจของตนเองให้ปรากฏชัดเจนได้ การเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นจากการที่ตัวบุคคล กลุ่มบุคคลรู้ดีว่าตนเองมีความประสงค์และเห็นว่าผลดีตามความสนใจของตนเอง

(2) ยุทธวิธีทำให้การศึกษาให้หรือความรู้ใหม่ โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ยึดความเป็นเหตุผล และความฉลาดของมนุษย์ โดยที่แบบแผนการปฏิบัติใดๆ จะได้รับการสนับสนุนหรือเป็นผลจากบรรทัดฐานของสังคมที่บุคคลนั้นยอมรับและยึดเป็นแนวปฏิบัติ

(3) ยุทธวิธีใช้อำนาจและการควบคุม กล่าวคือ เป็นการใช้อิทธิพลของตำแหน่งหน้าที่และใช้ข้อมูลที่ไม่สามารถคัดค้านหรือปฏิเสธได้

Wiles and Bondi (2004 : 41) ได้กล่าวว่ากระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 ชั้น คือ 1) ชั้นละลายความเค้น (Unfreezing) 2) ชั้นการเปลี่ยนแปลง (Changing) และ 3) ชั้นทำให้อยู่อย่างมั่นคง (Refreezing) และได้พัฒนาโมเดลเพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงที่มาจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงซึ่งมาจากสาเหตุ 2 ประการ คือ สาเหตุจากภายนอกและสาเหตุภายใน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกอาจเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างซ้ำๆ สะสมจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556 : 33) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนในระบบต่างๆ ภายในองค์กรเพียงบางส่วนหรือทำบางส่วนให้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะของการผสมผสานกัน ดังนั้นการจะเลือกใช้ทฤษฎีหลักการในการเปลี่ยนแปลงสำหรับการนิเทศ จำเป็นจะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

พัฒนาการของผู้ใหญ่ (ครู) ในด้านการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามลำดับขั้นโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จำเป็นต้องคำนึงถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงลักษณะความรู้ความสามารถและความสัมพันธ์ของผู้ใหญ่กับสภาพแวดล้อมด้วย และผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีระดับความคิดรวบยอดที่แตกต่างกันตามลำดับ ซึ่งวัชรรา เล่าเรียนดี (2556 : 42) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาความคิดรวบยอดของผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

(1) ความคิดรวบยอดระดับต่ำ (Low CL) เป็นบุคคลที่มีระดับความคิดรวบยอดต่ำ มีความสามารถในการคิดที่เป็นรูปธรรม เช่น สามารถประเมินสิ่งต่างๆ ด้วยเกณฑ์ธรรมดาๆ ไม่สามารถนิยามปัญหาได้ จำเป็นต้องแสดงวิธีทำให้ดูหรือแสดงวิธีแก้ปัญหาให้ดูเป็นตัวอย่าง

(2) ความคิดรวบยอดระดับปานกลาง (Moderate CL) เป็นบุคคลที่มีระดับความคิดรวบยอดปานกลาง มีการคิดเชิงนามธรรมได้มากขึ้น ได้แก่ อธิบายหรือนิยามปัญหาได้และคิดวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมได้ในจำนวนที่จำกัด แต่ยังไม่มีการวางแผนแก้ปัญหาที่ชัดเจน ยังคงต้องการความช่วยเหลือ ในการแก้ปัญหาที่ยากและซับซ้อน

(3) ความคิดรวบยอดระดับสูง (High CL) เป็นบุคคลที่มีระดับความคิดรวบยอดสูง มีลักษณะเป็นนักคิดที่ละเอียดลออ สามารถคิดเชิงนามธรรมระดับสูง เป็นตัวของตัวเอง เชื่อมมั่นในตัวเอง มีความรู้ความยืดหยุ่น และมีความสามารถในการบูรณาการเรื่องต่างๆ เข้าด้วยกันได้

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีลำดับของการเรียนรู้จากรูปธรรมไปนามธรรม ผู้ใหญ่ที่มีความคิดรวบยอดระดับสูงจะมีลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างจากผู้ใหญ่ที่มีความคิดรวบยอดระดับต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นกระบวนการจัดการเรียนรู้และเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัดเรียนรู้ นอกจากนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนิเทศและผู้นิเทศโดยตรง ดังนั้นหากผู้นิเทศที่มีความรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่ พัฒนาการผู้ใหญ่ และแนวทางการ

พัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ก็จะช่วยทำให้การนิเทศการสอนของครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ก็จะช่วยทำให้การนิเทศการสอนของครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบพัฒนาการของ กลlickแมน, กอร์ดอน และ รอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon 2004 อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี 2550 : 36-37) ที่ให้ความสำคัญกับครู และการเลือกใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับครูแต่ละแบบ

การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในการนิเทศการสอนความรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่ พัฒนาการของผู้ใหญ่ และแนวทางการพัฒนาผู้ใหญ่ หากผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับผู้ที่ทำการช่วยเหลือแนะนำหรือร่วมปฏิบัติงานด้วย ก็จะช่วยทำให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปได้อย่างและมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จมากกว่าการไม่มีความรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่หรือครูเลย นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า มีพัฒนาการ และส่งผลถึงการเรียนรู้ของนักเรียน มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอหลักการสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ ดังนี้

Glickman, (1995 : 80-81) ; Wiles and Bondi(2004 : 152-153) ; Knowles (1998 : 64-68) ; วัชรรา เล่าเรียนดี (2550 : 37) ; ชิดชงค์ ส.นันทนาเนตร (2549 : 94-96) ได้สรุปหลักการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไว้สอดคล้องกันดังนี้

- (1) ต้องคำนึงถึงความต้องการที่จะรู้หรือความต้องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แต่ละบุคคลเป็นหลัก
- (2) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ อาศัยความรู้เดิมและประสบการณ์ที่ได้สั่งสม มาเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้
- (3) สภาพแวดล้อมและความพร้อมในการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการความสะดวกสบายเหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน
- (4) ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง ผู้ใหญ่มองตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อชีวิตของตนเอง
- (5) เป้าหมายการเรียนรู้ ผู้ใหญ่จะมีแนวโน้มจะมุ่งเป้าหมายการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตเพื่อแก้ปัญหา
- (6) การเรียนรู้ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

นอกจากนั้นยังมีประเด็นที่แตกต่างกันคือ การจัดการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่นั้นควรมีลักษณะเป็นแบบเพื่อนร่วมเรียน บรรยายภาคในการเรียนรู้ไม่เคร่งเครียด ผ่อนคลายให้เกิดความรู้สึที่ปลอดภัย เป็นกันเองและการดำเนินการสอนต้องเป็นไปซ้ำๆ ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือการนำความรู้ ไปประยุกต์ได้ และจากหลักการดังกล่าวสรุปได้ว่าผู้ใหญ่มีลำดับของการเรียนรู้จากรูปธรรมไปสู่นามธรรม ดังนั้นในการนิเทศการสอนจึงต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการพัฒนาการของผู้ใหญ่ ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศซึ่งกลlickแมน, กอร์ดอนและรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon 1995 : 428 อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556 : 52) ได้เสนอความสัมพันธ์ระหว่างงานนิเทศและยุทธวิธีการเปลี่ยนแปลงไว้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างงานนิเทศและยุทธวิธีการเปลี่ยนแปลง

งานการนิเทศ (Task Supervision)	ยุทธวิธีการเปลี่ยนแปลง (Change Strategy)		
	ชักชวน	ให้ความรู้/การศึกษา	ส่งเสริมสนับสนุน
1.การให้การช่วยเหลือครูโดยตรง	ชี้แนะ แนะนำโดยตรงและให้ข้อมูล	ร่วมมือกัน	ไม่ชี้นำ เปิดโอกาสให้คิดปฏิบัติกันเอง
2.การพัฒนาบุคลากร	การปฐมนิเทศ	การบูรณาการหลายเทคนิคเข้าด้วยกัน	การพัฒนาความสามารถและทักษะให้ดียิ่งขึ้น
3.การพัฒนาหลักสูตร	ทำตามแบบที่กำหนด	มีแบบให้เป็นตัวอย่าง	คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่
4.การพัฒนากลุ่ม	บอก อธิบายให้ฟัง	เสนอแนะให้พิจารณา	การกระตุ้นส่งเสริมให้คิดปฏิบัติเอง
5.การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	ผู้นิเทศใช้ภาวะผู้นำ	ใช้ภาวะผู้นำร่วมกันกับครู	ครูใช้ภาวะผู้นำของตัวเอง

3) ทฤษฎีแรงจูงใจ

วัชร่า เล่าเรียนตี (2556 : 69) ได้กล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและกล่าวขวัญกัน คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow 1954) และทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg 1966) โดยที่มาสโลว์ (Maslow) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) จนถึงความต้องการสุดยอด 5 ประการ ได้แก่

- (1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)
- (2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs)
- (3) ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Safety Needs)
- (4) ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs)
- (5) ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงและต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ (Self-Actualization Needs)

เฮร์สเบิร์ก (Herzberg 1988 อ้างถึงในวัชร่า เล่าเรียนตี 2556 : 70) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่
 - โอกาสและความเป็นไปในการเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth)
 - การได้เลื่อนระดับหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)
 - การได้รับการยกย่อง ยอมรับ (Recognition)
 - การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ (Responsibility)
 - ผลสำเร็จหรือการประสบผลสำเร็จ (Achievement)
- 2) องค์ประกอบด้านสุขภาพศาสตร์ (Hygiene Factors) ได้แก่
 - เงินเดือนค่าจ้าง (Salary)
 - สภาพการทำงาน (Working Conditions)
 - ความปลอดภัยหรือสวัสดิภาพในการทำงาน (Job Security)
 - ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

- นโยบายของโรงเรียนและนโยบายการบริหาร(School Policy)
- การนิเทศและเทคนิควิธีการนิเทศ (Supervision and technical supervision)
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน(Interpersonal Relationships)
- ฐานะหรือสถานภาพของบุคคล(Status of Individual)

ทั้งนี้โดย Herzberg ได้อธิบายไว้ว่าองค์ประกอบด้าน 1 ตรงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ซึ่งจัดเป็นความต้องการระดับสูง และองค์ประกอบด้าน 2 ตรงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ในขั้นที่ 1,2,3 ซึ่งจัดเป็นความต้องการระดับต่ำ

แมกเกรเกอร์ (McGregor 1960 อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี 2550 : 58) ได้เสนอข้อสมมุติเกี่ยวกับมนุษย์ใน 2 ลักษณะ ดังนี้

- ทฤษฎี X คือ มนุษย์โดยทั่วไปมีนิสัยประจำตัวก็คือไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ ต้องมีการบังคับควบคุม ชี้แนะ และขู่เข็ญด้วยการลงโทษ รวมทั้งไม่ชอบที่จะถูกชี้แนะ ประารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย มีความต้องการความปลอดภัยมากที่สุด

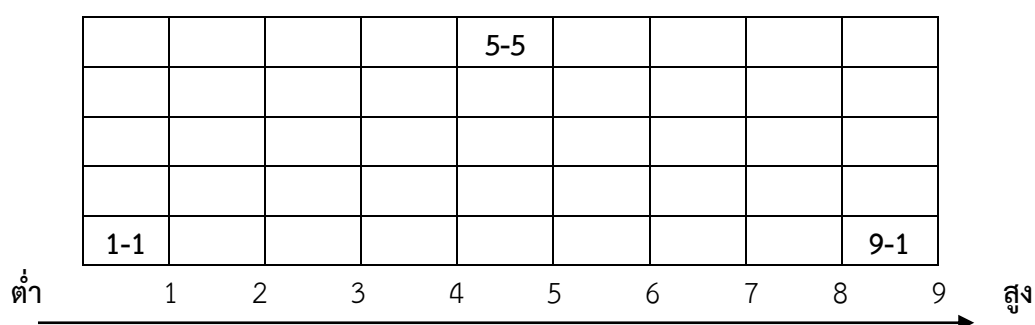
- ทฤษฎี Y คือ การใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติ การควบคุมภายนอกและการทำให้หวาดกลัวโดยการลงโทษ ไม่ใช่เป็นวิธีการในการทำให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร การมีข้อผูกมัดกับจุดประสงค์ในการทำงานเป็นวิธีการให้รางวัลชนิดหนึ่งซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ภายใต้ภาวะการณ์ที่เหมาะสมความสามารถในการใช้การใช้จ่ายเงิน การความจริงจัง ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาภายในองค์กรจะเป็นไปอย่างกว้างขวาง ไม่ใช่ภายในขอบเขตจำกัด

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจสามารถสรุปได้ว่าการนิเทศแต่ละครั้งนั้นสิ่งที่ควรระลึกถึงเสมอคือ ครูบางคน บางกลุ่มอาจจะสนใจองค์ประกอบด้านสุขภาพศาสตร์มากกว่า ด้านแรงจูงใจดังนั้นผู้นิเทศต้องเลือกวิธีการที่จะส่งเสริมให้ครูให้ความสนใจกับองค์ประกอบด้านแรงจูงใจให้มากขึ้น ซึ่งต้องใช้เทคนิค ทักษะหลายอย่างในการกระตุ้นและส่งเสริมแรงจูงใจ และในการนิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงและความต้องการของผู้รับการนิเทศหรือครูซึ่งต้องอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ มาประกอบกับการปฏิบัติงานนิเทศด้วย โดยมุ่งเน้นทั้งด้านงานและจิตใจ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานรายบุคคลและรายกลุ่ม

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในการนิเทศการสอนนั้น ผู้นิเทศจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการนิเทศอย่างเหมาะสม เพื่อให้การนิเทศประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้นิเทศจะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประเภทภาวะผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูให้ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนให้มากที่สุด มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ ดังนี้

แมกเกรเกอร์ (McGregor 1960 อ้างถึงในวัชราน เล่าเรียนดี 2550 : 58) ได้สรุปถึงลักษณะผู้นำตามแนวทฤษฎี X และทฤษฎี Y และได้เสนอข้อสมมุติเกี่ยวกับมนุษย์ใน 2 ลักษณะ คือทฤษฎี X กล่าวคือ มนุษย์โดยทั่วไปมีนิสัยประจำตัวก็คือ ไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ ต้องมีการบังคับควบคุม ชี้แนะ ประารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย มีความต้องการความปลอดภัยมากที่สุด และทฤษฎี Y กล่าวคือ การใช้ความ



ภาพที่ 1 ตะแกรงการจัดการตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ Mouton and Bake

ที่มา : Mouton and Bake, Contemporary Supervision (International Editions : McGraw-Hill,1985) (อ้างถึงในวัชรรา เล่าเรียนดี, 2556 : 64)

Hersey and Blanchard (1996 : 132) ได้นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ซึ่งเน้นพฤติกรรมการทำงาน (Task Behavior) กับพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship Behavior) ดังนี้

- 1) รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานสูงและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการใช้ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ
- 2) รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย
- 3) รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญระหว่างบุคคลสูง และให้ความสำคัญกับงานต่ำ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการใช้ภาวะผู้นำแบบส่งเสริมการมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมความสามัคคี ในกลุ่ม
- 4) รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานต่ำและให้ความสำคัญกับบุคคลต่ำ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการใช้ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการนิเทศ ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ และรูปแบบของความเป็นผู้นำ โดยการรู้จักในสิ่งสูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นเทคนิคหนึ่งที่จำเป็นของผู้นำและผู้นำนิเทศและจะต้องเลือกใช้ทั้งรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับคนแต่ละกลุ่มคน

5) ทฤษฎีการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารถือว่ามีมีความจำเป็นและสำคัญต่อการนิเทศการสอน เพราะการนิเทศเป็นการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร ซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเกิดขึ้นในทุกองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เกี่ยวกับเรื่องนี้ อริสโตเติล (Aristotelian) ได้วิเคราะห์กระบวนการพูดเพื่อชักจูงใจว่ามียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ผู้พูด (Speaker) 2) คำพูด (Speech) 3) ผู้ฟัง (Audience) โดยได้แสดงแบบจำลองคลาสสิก (Classical Model) ไว้ดังนี้ ผู้พูด ----> คำพูด ----> ผู้ฟัง ส่วน Schramm and Osgood (2008 : 13) มีจุดเน้นที่การกระทำของผู้ส่งและผู้รับ และเปลี่ยนบทบาทกันไปมาในการเข้ารหัสสาร การแปลความหมาย และการถอดรหัสสาร นอกจากนั้น ลาสเวลล์ (Lasswell) ได้คิดสูตรการสื่อสารที่มี

กระบวนการที่สอดคล้องกัน โดยในการสื่อสารนั้นจะต้องตอบคำถามต่อไปนี้ให้ได้คือ ใครพูดอะไร โดยวิธีการและช่องทางใด ไปยังใครด้วยผลอะไร จากคำถามดังกล่าวพบว่ามีคล้ายคลึงกับเบอร์โล (Berlo) ที่ได้พัฒนา ทฤษฎีการสื่อสารโดยมีประเด็นที่พิจารณาว่าผู้ส่งสารอย่างไร และผู้รับจะรับแปลความหมาย และมีการโต้ตอบกับสารนั้นอย่างไร เรียกว่าทฤษฎี S M C R ประกอบด้วย ผู้ส่ง (Source) ข้อมูลข่าวสาร (message) ช่องทางในการส่ง (channel) ผู้รับ (receiver) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสาร

จากการศึกษาทฤษฎีการสื่อสาร สามารถสรุปได้ว่า ในการนิเทศการสอนในโรงเรียน นั้น บรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด วัฒนธรรมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปฏิบัติงานร่วมกัน การยอมรับ ซึ่งกันและกัน มีความสำคัญต่อการนิเทศให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารต่อกันที่มีประสิทธิภาพย่อมสร้างความเข้าใจตรงกันที่สำคัญที่สุดก็คือ การสื่อสารที่ดีต่อกัน

6) ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

มีนักคิด นักการศึกษา และนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ เมโย (Mayo อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt 1991) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจหรือการจูงใจทางการเงินเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับความต้องการทางด้านจิตใจ หรือเรื่องราวทางด้านสังคมที่ไม่ได้เกี่ยวกับการเงินโดยตรงด้วยและยังศึกษาถึง “ Hawthorne Studies ” ในประเด็นปัจจัยด้านปทัสถานทางสังคม พฤติกรรมของคนถูกกำหนดตามสัมพันธภาพในกลุ่มและผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ

ส่วน Maslow (1954) มีแนวคิดที่มุ่งเน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theory of Motivation) เพื่อหาคำตอบว่าจะมีวิธีจูงใจอย่างไร ที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมตามที่เรากำลังต้องการได้ ซึ่งนำมาเป็นหลักทางด้านมนุษยสัมพันธ์ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) บนสมมติฐาน 3 ข้อ คือ 1) บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ 2) ความต้องการถูกเรียงลำดับตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน และ 3) บุคคลจะก้าวสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้รับการตอบสนองแล้ว

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแต่ละทฤษฎีมีความจำเป็นที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอน โดยเฉพาะบางทฤษฎีมีความจำเป็นต้องนำมาปรับและประยุกต์ใช้ในและขั้นตอนของการนิเทศการสอน ทั้งนี้ในการเลือกใช้ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้นิเทศที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทั้งนี้เพื่อที่จะเลือกนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ความพร้อม และสภาพของการนิเทศการสอนในแต่ละสถานการณ์ อันจะส่งผลให้การนิเทศการสอน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังรายละเอียดตามตารางสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนที่นำมาใช้ในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบการนิเทศการสอน ตามตารางที่ 2

8.เทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 16 – 19) ได้สรุปในการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษามีเทคนิคในการนิเทศที่น่าสนใจ ดังนี้

1) เทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนการสอนแบบสอนแนะ (Coaching Techniques) เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน ดังนี้

หลักการสำคัญการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques)

- (1) การเรียนรู้วิธีการทำงาน/พัฒนางานจากผู้เชี่ยวชาญ
- (2) ลักษณะเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานโดยมีผู้เชี่ยวชาญแนะนำอย่างใกล้ชิด
- (3) ผู้เป็น Coach หรือผู้เชี่ยวชาญ มีความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะเป็นผู้แนะนำ
- (4) บรรยากาศของการ Coaching เป็นบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

ขั้นตอนดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques)

- (1) ศึกษาข้อมูลของผู้ที่ได้รับการแนะนำเป็นต้นว่า จุดเด่น ผลงานเด่น ความชอบ อคติ จุดอ่อน จุดที่จะต้องปรับปรุง ข้อมูลต่างๆ ควรบันทึกไว้อย่างมีระบบที่เหมาะสม

- (2) นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การชมเชยหรือการสร้างบรรยากาศ เพื่อการเชื่อมโยงไปสู่ขั้นตอนต่อไป

2) เทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ

เทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำเป็นเทคนิคที่สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนเป็นลักษณะที่ครูได้ปฏิบัติจริง โดยมีแนวคิดในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

- (1) ครูต้องมีส่วนร่วมการเรียนรู้แบบเดียวกับที่ครูจะนำไปจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

- (2) ครูควรได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือให้สามารถสร้างทักษะการเรียนรู้จากการสอนของตนเอง

- (3) ครูควรได้รับโอกาสที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและต่างพื้นที่ โดยการพาคิด พาทำจากผู้นิเทศ

หลักการสำคัญเทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ

- 1) การที่พัฒนางานได้ดี ต้องมีเพื่อนคู่คิดที่เป็นกัลยาณมิตร
- 2) การคิดร่วมกัน/การทำงานร่วมกัน ทำให้การทำงานมีความสุข และประสบผลสำเร็จ
- 3) การทำงานที่ยาก ถ้ามีเพื่อนที่มีความชำนาญและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์เทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ

- 1) เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ ตระหนักในความสำคัญของการเป็นกัลยาณมิตรต่อการทำงาน

- 2) เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ มีความตระหนักในความสำคัญของการทำงานแบบพาคิด พาทำ

- 3) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมาย

ขั้นตอนสำคัญมีดังนี้

1) สะท้อนความคิดสำคัญของผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ เกี่ยวกับการนิเทศในปัจจุบัน โดยใช้ “กิจกรรมสืบประสบการณ์ สานความคาดหวัง” ของผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศในด้านการนิเทศที่ผ่านมา วิเคราะห์จุดเหมือนและจุดต่างของความรู้สึกและความคาดหวังของแต่ละฝ่าย

2) ผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์ลักษณะของการนิเทศว่า การนิเทศที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศในเรื่องที่นิเทศแล้วมีความสุข หรือมีความทุกข์อย่างไร และประเมินความทุกข์สุขนั้น

3) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศระดมความคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นิเทศที่ดีว่าควรมีลักษณะอย่างไร

4) ผู้นิเทศเสนอคุณสมบัติพื้นฐานของกัลยาณมิตร 7 ประการซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานตามภูมิปัญญาไทย

5) สรุปวิธีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรร่วมกัน

6) ผู้นิเทศเสนอแนะให้ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ว่า มีสิ่งใดที่อยากจะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น (โดยใช้คำถามกระตุ้น) เขียนลงบนกระดาษใหญ่

7) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเรียงลำดับความต้องการ/จำเป็นของตนเอง และเลือกสิ่งที่จะพัฒนาตนเอง เพียง 1-2 เรื่อง จัดทำเป็นโครงการงานของแต่ละคน (ผู้นิเทศเสนอแนวคิดในการทำโครงการและให้ผู้รับการนิเทศจัดทำโครงการเอง)

8) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวางแผน กำหนดวิธีการ/ระยะเวลา การพัฒนาร่วมกัน

9) ผู้นิเทศเตรียมการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาผู้รับการนิเทศเป็นระยะๆตามที่กำหนด โดยให้ผู้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติและกลับมาสะท้อนความคิดนำเสนอผลการทำงานวิเคราะห์อุปสรรค/ปัญหา และวางแผนร่วมกัน แก้ปัญหาและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนครบตามกระบวนการพัฒนาที่วางแผนไว้

10) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

11) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ สรุปการดำเนินการร่วมกันเป็นระยะๆเพื่อปรับปรุงแก้ไขชิ้นผลงานร่วมกัน

12) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ หาเวทีในการเสนอผลงานเพื่อเผยแพร่ต่อไป

3) เทคนิคการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นเทคนิคการนิเทศการศึกษาเป็นรายบุคคลอีกรูปแบบหนึ่งที่ ผู้นิเทศจะทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้รับการนิเทศในขณะที่ยังดำเนินการนิเทศเรื่องนั้นๆ ผู้นิเทศอาจเป็นผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หรือเพื่อนครูด้วยกันก็ได้ แต่ส่วนใหญ่ มักจะใช้ในกรณีที่ครู นิเทศเพื่อนครู ด้วยกันเอง ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

(1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องตกลงกันก่อนที่จะดำเนินการสอนว่าจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้รับการนิเทศในเรื่องใดบ้าง เช่น จะช่วยในการแบ่งกลุ่มผู้เรียน เป็นพี่เลี้ยงกลุ่มผู้เรียนให้บริการสื่อ เป็นวิทยากรช่วยสอนซ่อมเสริม ตลอดจนการตรวจผลงานผู้เรียน

เป็นต้นนอกจากนั้นจะต้องตกลงกันว่าจะประเมินผลการนิเทศด้วยเครื่องมือและวิธีการใด

(2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการสอนร่วมกันตามที่ตกลงกันไว้

(3) ผู้นิเทศประเมินผลการนิเทศตามวิธีการและเครื่องมือที่ตกลงกันไว้

(4) ผู้นิเทศรายงานผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไปอย่างไรก็ตามเทคนิคการนิเทศที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งของเทคนิคการนิเทศที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งยังมีเทคนิคการนิเทศอีกหลายรูปแบบ สามารถที่จะมาปรับประยุกต์ใช้ รวมถึงสามารถผสมผสานแต่ละเทคนิคเข้าด้วยกันให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอน

ผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดนโยบายการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา เช่น การจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนนิเทศ ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

2) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดอบรม ประชุมชี้แจง หรือให้ความรู้ด้วยวิธีการต่างๆตามความเหมาะสม

3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน

4) จัดหางบประมาณสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

5) สนับสนุน ให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนงาน/โครงการ

6) สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การยกย่องชมเชยการให้รางวัล หรือนำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาแสดงให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น

7) ติดตามประเมินผล และพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ การนิเทศภายในสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ดังนี้

1) มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา

2) มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์

3) มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน

4) มีระบบการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู

5) มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการบริหารจัดการ ดังนี้

1) ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

2) บริหารและการจัดการแบบมีส่วนร่วม

3) สร้างขวัญและกำลังใจ

4) สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น

5) สนับสนุนด้านงบประมาณ และอำนวยความสะดวกในทุกด้าน

6) สร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

- 7) ประสานกับกลุ่มนิเทศ เพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษา
- 4) การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย

การนิเทศโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งข่าวสารข้อมูลบนฐานของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ และสังคม เครือข่ายการนิเทศแนวใหม่จึงต้องปรับบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้ฟังมาก พูดน้อย ใช้คำถามสะท้อนการคิดบนพื้นฐานของข้อมูล ลดการบอกคำตอบ ไม่สั่งการใดๆ และยึดหลักผู้รับการนิเทศคือเพื่อนร่วมเรียนรู้ตามเทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนานวัตกรรมบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริงในพื้นที่การปฏิบัติงานหรือในห้องเรียน (Working in Classroom) ซึ่งทั้งศึกษานิเทศก์ และครูจะวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบันร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมแก้ปัญหา นั่นคือการปฏิบัติงานในหน้าที่ของทั้งศึกษานิเทศก์และครูโดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (P-A-O-R) นั่นเอง (สุพิชญา ตันติวิณะผล, 2559)

เทคนิคการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย

1) กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา ผู้นิเทศจะร่วมมือการนิเทศโดยตรง ดังนั้น จึงต้องวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ จุดควรพัฒนา ร่วมกับครูวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ลักษณะปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครู

2) การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหามาจากสาเหตุของปัญหาผู้นิเทศจะร่วมมือกับผู้รับการนิเทศกำหนดวิธีและแนวทางการนิเทศเพื่อแก้ปัญหานั้นๆ คิด พัฒนาสื่อและนวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นวิธีการ หรือกิจกรรมการนิเทศซึ่งจะอยู่บนพื้นฐานของหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการนั้นๆ ตลอดทั้งมีการหาคุณภาพของสื่อที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้มีความเชื่อถือได้

3) การดำเนินการนิเทศ โดยนำวิธีการ หรือกิจกรรมที่เป็นสื่อนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้ในการนิเทศในขั้นตอนนี้จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่เหมาะสม

4) การสรุปผลและเขียนรายงาน โดยการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปสรุปผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมทุกประเด็น แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

5) การเผยแพร่ หลังจากที่ได้มีการสรุปและเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานแล้วผู้นิเทศควรจะได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสนใจนำไปใช้หรือต่อยอดต่อไป

การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย ตามแนวคิดของ เคมมิส และแม็คแท็กการ์ด (Kemmis and McTaggart, 1988, อ้างถึงใน สกาวรัตน์ ไกรมาก, 2562) ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นการวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาที่ต้องการให้มีการแก้ไข นักวิจัยและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนด้วยกันสำรวจสภาพปัญหา วิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการหาโครงสร้างของปัญหาอย่างมีระบบ ทบทวนแง่มุมปัญหา ถกปัญหาอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะช่วยให้เห็นปัญหาอย่างชัดเจน

2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) เป็นการกำหนดแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ เมื่อลงมือปฏิบัติต้องใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ประกอบไปด้วย โดยรับฟังจากผู้เกี่ยวข้องซึ่งจากการปฏิบัติจะเป็นข้อมูลย้อนกลับว่า แผนที่วางไว้อย่างดีนั้นปฏิบัติได้ดีมากน้อยเพียงใด

มีอุปสรรค อย่างไรบ้าง ในการปฏิบัติดังนี้แผนงานที่กำหนดไว้อาจจะยืดหยุ่นโดยผู้วิจัยต้องใช้ วิจารณ์ญาณ และการตัดสินใจที่เหมาะสม และมุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่วางไว้

3) ขั้นการสังเกต (Observation) เป็นขั้นที่ขณะวิจัยมีการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน ที่วางไว้ต้องมีการสังเกตควบคู่ไปด้วย พร้อมจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดที่คาดหวังและไม่ คาดหวัง โดยสิ่งที่สังเกตก็คือกระบวนการปฏิบัติการ (The action process) และผลของการปฏิบัติการ (The effects of action) การสังเกตนี้จะรวมถึงการรวบรวมผลการปฏิบัติที่เห็นด้วยตา การได้ฟัง การได้ใช้ เครื่องมือเขาวัว แบบทดสอบ เป็นต้น ซึ่งขณะที่การปฏิบัติการวิจัยกำลังดำเนินการไปควบคู่กับ การสังเกตผลการปฏิบัติควรใช้เทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสมมาช่วยในการรวบรวมข้อมูลด้วย

4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการ ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติที่ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องตรวจสอบกระบวนการ ปัญหา หรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติที่ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่างๆ โดยผ่านการถก – อภิปรายปัญหา ซึ่งจะได้แนวทางของการ พัฒนาขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมและเป็นพื้นฐานข้อมูลนำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติ ต่อไป โดยวงจร 4 ขั้นตอนดังกล่าวจะมีลักษณะการดำเนินการเป็นขั้นบันไดเวียน (Spiral) การทำซ้ำ ตามวงจรจนกว่าจะได้ผลงานวิจัย และแสดงให้เห็นแนวทาง หรือรูปแบบปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพเพื่อ แก้ปัญหาในสิ่งที่ศึกษานั้น

จากสาระสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศที่มีระบบนิเทศที่ดี จะทำให้ครูสามารถ ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการ พัฒนานักเรียน ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพ มีคุณลักษณะของความเป็นครู มีความรู้ เข้าใจในการใช้ หลักสูตร เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศการเรียน การสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการประเมินและปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้เปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผล ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

ในฐานะผู้วิจัยรับผิดชอบกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เห็นถึง ความสำคัญของการที่จะนำกระบวนการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เข้าช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาการเรียน การสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีประสิทธิภาพ ให้บรรลุตามเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้ที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

1.นโยบายเร่งรัดดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล

นพรัตน์ รามสูต ; บัลลังก์ โรหิตเสถียร (2556:1-3,ออนไลน์) ได้สรุปนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องเร่งรัดดำเนินการอย่างเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐบาลในเกี่ยวกับการ ปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1) ปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยปฏิรูปให้มีความเชื่อมโยงกันทั้งหลักสูตรและการเรียนการสอน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและ

สอดคล้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่ การพัฒนาครูและการพัฒนาระบบการทดสอบการวัดและประเมินผลที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นใน 6 เรื่อง คือ ปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการเรียนการสอน การทดสอบ/วัดและประเมินผลผู้เรียน การรับบุคคลเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัย การประเมินวิทยฐานะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและการประเมินสถานศึกษา ต้องเชื่อมโยงไปที่คุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นหัวใจของนโยบายทั้งหมด ดังภาพประกอบที่ 5



ภาพที่ 2 แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน
 ที่มา นวรัตน์ รามสูต ; บัลลังก์ โรหิตเสถียร (2556 : 1-3, ออนไลน์)

2) ปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครู

ให้มีจำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบันรองรับหลักสูตรใหม่ และการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ รวมทั้งพัฒนาระบบประเมินวิทยฐานะครูให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดูแลระบบสวัสดิการและลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครู ให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน

3) เร่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

สร้างมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์แบบพกพา (แท็บเล็ต) และพัฒนาเนื้อหาสาระ พัฒนาครู และการวัดประเมินผลที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งเพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมไทย

4) พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานเทียบได้กับระดับสากล ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศโดยผลักดันให้เกิดการใช้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาใช้กำหนดทักษะความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ผู้มีงานทำ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นโดยไม่ขึ้นกับวุฒิการศึกษาทั้งอนุปริญญาหรือปริญญาความหมายคือ อาชีพนี้ ระดับนี้ มีความสามารถทางสมรรถนะมากเพียงใด อันจะช่วยทำให้สถานประกอบการหรือกิจการต่างๆ เพิ่มผลผลิตได้มากน้อยเพียงใด และจะแปรกลับมาเป็นรายได้ค่าตอบแทน ทั้งนี้คุณวุฒิวิชาชีพบางประเภท แม้ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพประเภทนั้นไม่จบปริญญาตรี แต่อาจจะมียาได้หรือเงินเดือนสูงกว่าผู้จบปริญญาตรีก็ได้ ส่งผลถึงเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพและรายได้ และทำให้คนต้องการเข้ามาเรียนสายอาชีวศึกษามากขึ้น

5) ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาเร่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานมากกว่าการขยายเชิงปริมาณ โดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยให้มีการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาของไทย เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน และจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) ให้มากขึ้น

6) ส่งเสริมให้เอกชนและทุกภาคส่วนเข้าร่วมจัดและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น

สนับสนุนความร่วมมือแบบเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษารัฐและเอกชน (Public Private Partnership) ตลอดจนเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร เป็นวิทยากร สนับสนุนการฝึกงานและเรียนรู้การทำงานจริงในสถานที่ทำงาน รัฐมีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมและอาศัยภาคเอกชนให้มามีบทบาทในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น โดยรัฐควรมีหน้าที่ในการกำกับควบคุมเท่าที่จำเป็นเพื่อรักษาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรมุ่งกำกับควบคุมหรือห้ามเอกชน

7) เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุได้รับบริการการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส และการพัฒนากองทุนเงินกู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคต (ICL) ให้สามารถเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มโอกาสและผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

8) พัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยในจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยการสนับสนุนและพัฒนาศึกษาและสถานศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม อัตลักษณ์ และความต้องการประชาชนในท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การสร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)

สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา (2554 : 3-4, ออนไลน์) ได้สรุปสาระสำคัญของข้อเสนอกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) โดยมีนโยบาย 4 ใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการมี ดังนี้

1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่รู้ตั้งแต่ปฐมวัยสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีความสามารถในการสื่อสารสามารถวิเคราะห์แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์มีจิตสาธารณะมีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้

อย่างเป็นกัลยาณมิตรมีศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมมีจิตสำนึกและความภูมิใจในไทยยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขซึ่งเกี่ยจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียงสามารถก้าวทันโรคมะเร็งสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์แข็งแรงเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพมีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็นมีสมรรถนะความรู้ความสามารถสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค

2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่ามีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงสามารถดึงดูดคนเก่งคนดีมีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครูคุณภาพมีปริมาณครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมีสภาวะวิชาชีพที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพมีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน

3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเช่นห้องสมุดประชาชนพิพิธภัณฑ์หอศิลป์สวนสัตว์สวนสาธารณะสวนพฤกษศาสตร์ เป็นต้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ

4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วนมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Demand Side) โดยให้ผู้เรียนเลือกบริการ

3.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 127 (2553 : 18-19, ออนไลน์) ได้บัญญัติเนื้อหาสาระในหมวด 7 ครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้ มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคุณภาพรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาให้ครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดการจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการในการออก

และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัยยาศัยสถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษ ทางการศึกษาความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญามาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคล ในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ความรอบรู้ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชู ผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

4.มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ครูสภา (2556 : 1-9, ออนไลน์) ได้บัญญัติเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู การจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน หลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

การพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการศึกษา แผนและกิจกรรมการนิเทศ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

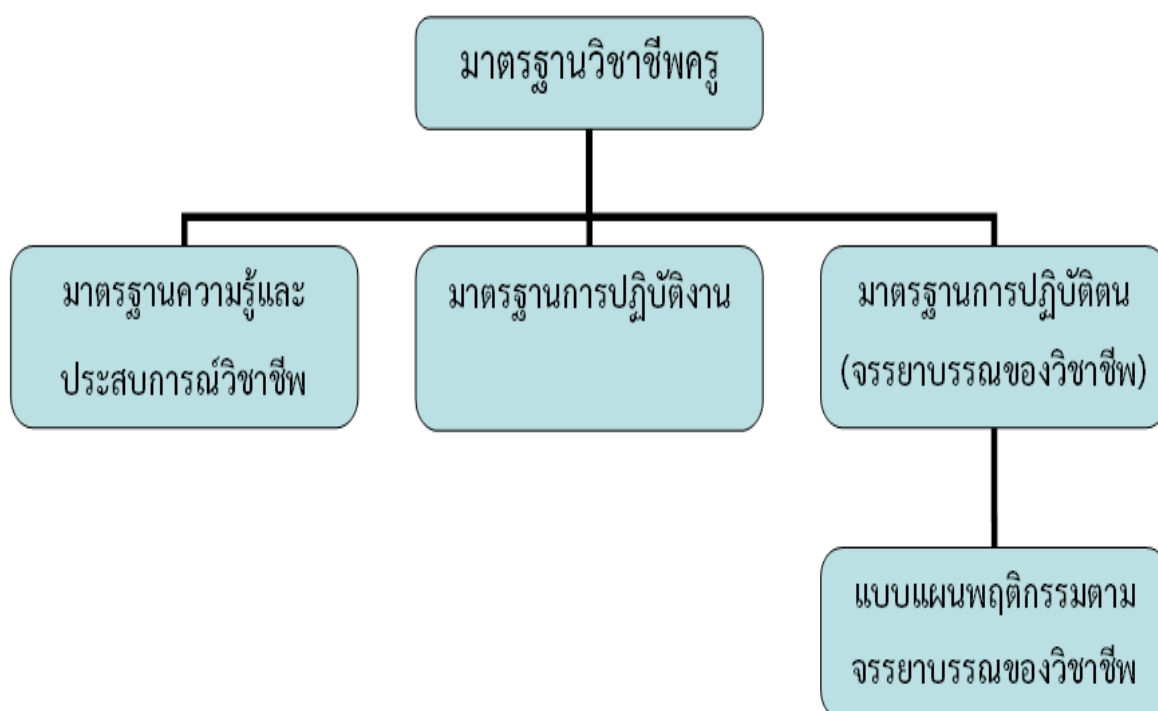
(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษารวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี มีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและการเผยแพร่

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูก้าวหน้าอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียนร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศ มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเต็มศักยภาพ พัฒนาแผนการนิเทศให้มีคุณภาพสูงสามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ดำเนินการและรายงานผลการนิเทศการศึกษาให้มีคุณภาพสูงได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ ดังภาพที่ 6 และตารางที่ 6



ภาพที่ 3 โครงสร้างมาตรฐานวิชาชีพครู

ที่มา <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/>, ออนไลน์

5.การพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยุคใหม่

วิจารณ์ พานิช (2555 : 16-21) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่าการพัฒนากรอบความคิดที่ครอบคลุมเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นจำเป็นต้องจะต้องสร้างระบบส่งเสริมเพิ่มขึ้นจากทักษะเฉพาะด้านองค์ความรู้ความชำนาญการและความสามารถในการเรียนรู้ด้านต่างๆเพื่อช่วยให้นักเรียนรอบรู้ มีความสามารถที่จำเป็นและหลากหลายเครือข่าย P21 ได้ระบุระบบส่งเสริมให้นักเรียนได้รอบรู้ทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ไว้ด้วยกัน 5 ระบบได้แก่ มาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards) การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Assessments of 21st Century Skills) หลักสูตรและวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum and Instruction) การพัฒนาวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development)บ รรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21(21stCentury Learning Environments) ดังมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards)

จุดเน้น 1) เน้นทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน 2) สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนในเชิงสหวิทยาการระหว่างวิชาหลักที่เป็นจุดเน้น 3) มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน 4) ยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริงการใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษาการทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวันผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 5) ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง

การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills)

จุดเน้น 1) สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพโดยการใช้แบบทดสอบมาตรฐานสำหรับการทดสอบย่อยและทดสอบรวมสำหรับการประเมินผลในชั้นเรียน 2) เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน 3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 4) สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum and Instruction)

1) การสอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก
2) สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหาและสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based) 3) สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้แบบสืบค้นและวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิด

ศิริวรรณ นัฏฐมนิรุ่งเจริญและคณะ (2556 : 15-16) ได้อธิบายไว้ว่าการพัฒนาทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development) มีแนวทางดังนี้

1) จุดมุ่งหมายสำคัญคือ เพื่อการสร้างครูให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการการใช้เครื่องมือและกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียนและสร้างให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม

2) สร้างความสมบูรณ์แบบในมิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย

3) สร้างให้ครูเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารณ์ญาณและทักษะด้านอื่นๆที่สำคัญต่อวิชาชีพ

4) เป็นยุคแห่งการสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครูเพื่อเป็นต้นแบบ(Model) แห่งการเรียนรู้ของชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

5) สร้างให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียนรู้สติปัญญา จุดอ่อนจุดแข็งในตัวผู้เรียน

6) ช่วยเหลือครูให้เกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อนำไปใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ทางการสอนและจัดประสบการณ์ทางการเรียนได้เหมาะสมกับบริบททางการเรียนรู้

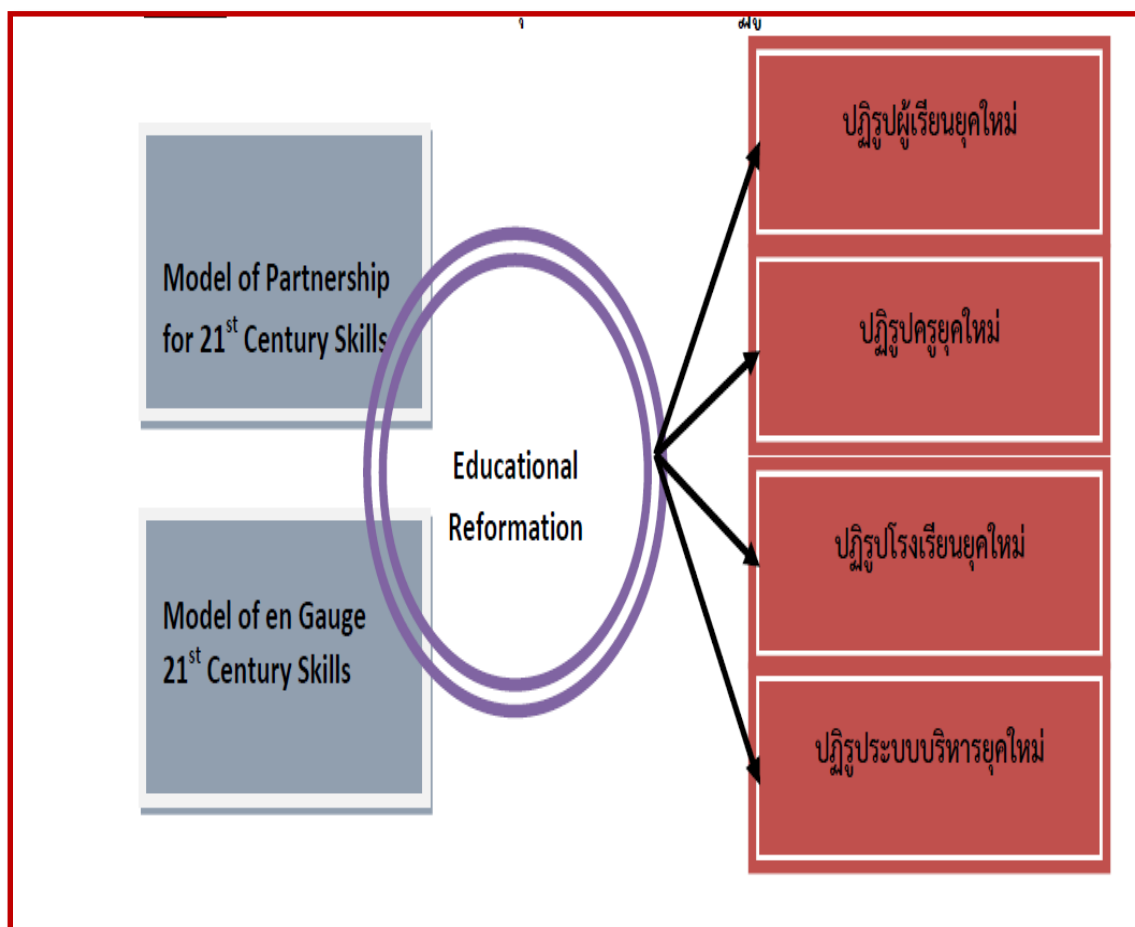
7) สนับสนุนให้เกิดการประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนาการเรียนรู้

8) แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้โดยใช้ช่องทางหลากหลายในการสื่อสารให้เกิดขึ้น

9) สร้างให้เกิดตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556 : 1-3) ได้อธิบายไว้ว่าสำหรับการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่นั้น ได้มีข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายแนวทางตามข้อเสนอของคณะกรรมการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการที่ได้เสนอแนะไว้ทั้งนี้เพื่อสร้างให้ครูยุคใหม่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงสามารถดึงดูดคนเก่งคนดีมีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานและในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมีสภาวะวิชาชีพที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพมีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ที่ดำเนินไปในห้วงเวลาปัจจุบันนี้นั้นกล่าวกันว่า การศึกษากับการพัฒนาสังคมเป็นกระแสหลักสำคัญที่สังคมโดยรวมต่างเฝ้าจับตามองในกระบวนการของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาซึ่งก็คงเป็นที่ทราบโดยทั่วไปแล้วว่า ภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองในปัจจุบันได้มุ่งเน้นในมิติของการพัฒนา 4 มิติสำคัญได้แก่การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่การปฏิรูปครูยุคใหม่การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และการปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์ กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21
 ที่มา ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และคณะ (2556 : 16)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีรพงษ์ ทวีวรรณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1)ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่ได้กำหนดไว้และศึกษานิเทศก์มีคะแนนพฤติกรรมการนิเทศหลังการทดลองสูงขึ้น 2)ครูผู้รับการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนดไว้มีคะแนนพฤติกรรมการสอนหลังการทดลองสูงขึ้น 3)ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับการนิเทศมีคะแนนเจตคติต่อการดำเนินงานหลังการทดลองสูงขึ้น และ 4)นักเรียนที่ครูได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนดไว้จะมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองสูงขึ้น

เรืองกิตติ์ วัชรุม (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนมเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ ระหว่างการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายใน และแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครู สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินตาม กระบวนการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3)การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้ให้และผู้รับการนิเทศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกด้าน โดยผู้ให้การนิเทศมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายใน สูงกว่าผู้รับการนิเทศ 4)ประสิทธิภาพการสอน ของครูตามความคิดเห็นของการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยผู้รับการนิเทศ มีความคิดเห็นของครูสูงกว่าผู้ให้การนิเทศ 5)ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6)ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 7)การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 8)การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในที่ควรพัฒนาคือขั้นตอนเตรียมการนิเทศและการปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศและควรพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

จันทรา ด้านคงรักษ์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคู่มือการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อศึกษาผลการใช้คู่มือการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยนำกระบวนการนิเทศการศึกษามาปรับใช้ 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและกำหนดจุดพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนา/การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ขั้นที่ 4 การ

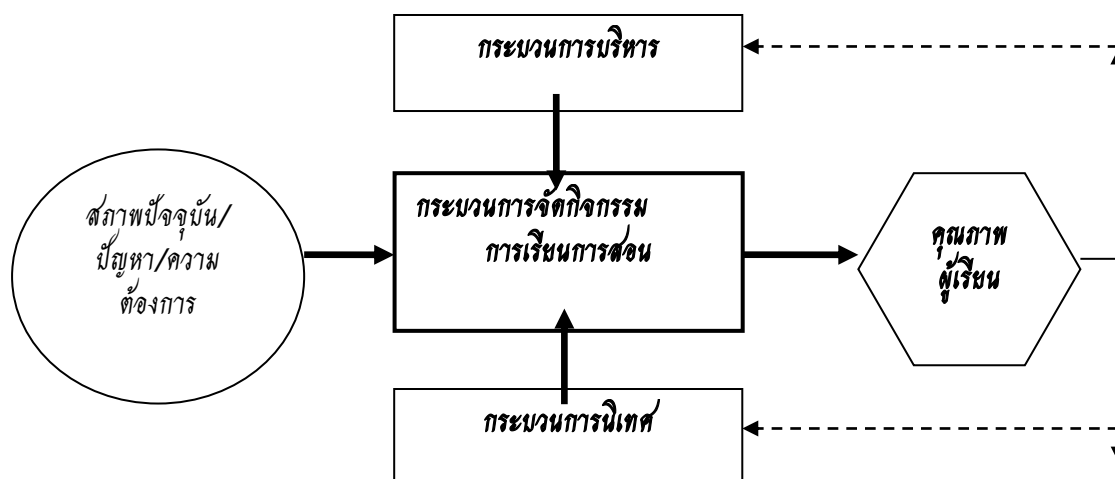
ปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 5 การติดตามประเมินผล และขั้นที่ 6 การสรุปรายงานและเผยแพร่ผลงาน ผลการวิจัยพบว่า คู่มือการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ ความรู้ด้านการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูชำนาญการที่ได้รับการนิเทศและใช้คู่มือการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมในระดับดีมาก ความพึงพอใจของครูชำนาญการที่มีต่อการใช้คู่มือการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมในระดับมากที่สุด

จริยา แดงอ่อน (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1)รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2)ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

นิรันดร์ กากแก้ว (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น ในด้านความรู้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 214 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น(Nonprobability Sampling Method) ด้วย การสุ่ม ตัวอย่าง แบบ บังเอิญ หรือ ตาม ความ สะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1)ครูผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 2)ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู และด้านจิตวิทยาสำหรับครู ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 3)การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูมีความต้องการในด้านการอบรมสัมมนาตามโครงการต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัยผู้เรียนรวมทั้งเทคนิควิธีการสอน การทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน และเพื่อพัฒนาตนเอง การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณในการทำสื่อการเรียนการสอน การพัฒนางานการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์ การนิเทศในห้องเรียน การพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพของครู การส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และมีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมและการศึกษาดูงาน

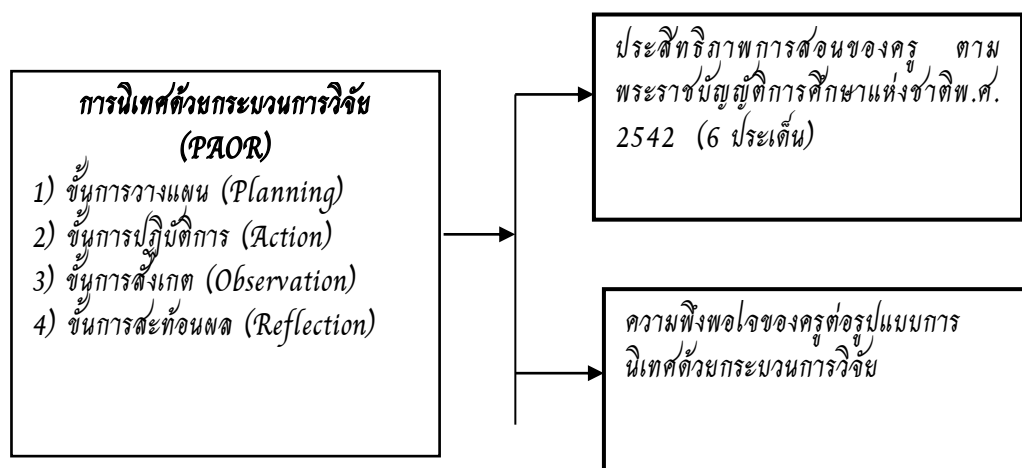
สกวรัตน์ ไกรมาก (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคู่มือการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และเพื่อศึกษาผลการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนของการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นการสังเกต (Observation) 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ผลการวิจัย พบว่า 1.คู่มือการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.96 2.ผลการประเมินคู่มือการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินโดยครูผู้สอนภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) อยู่ในระดับมากที่สุด 3.ผลการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีร้อยละ 87.88 ที่สามารถพัฒนานวัตกรรมเสร็จสิ้นและนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนแล้วนักเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้น 4.ครูมีความพึงพอใจการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยในระดับมาก และ 5.นักเรียนมีความพึงพอใจการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูระดับมาก

กรอบแนวคิดในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา



แผนภาพที่ 5 แสดงกรอบแนวคิดในการนิเทศขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 6 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย
ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมายการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น จำนวน 4 แห่ง
ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการนิเทศ
ด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถาม
เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์
การทำงาน (ในสถานศึกษาปัจจุบัน) และการผ่านการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้
ด้วยเทคนิคการสอนต่างๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู เนื้อหาสาระผู้วิจัยศึกษา
จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 21) มี 6 ประเด็น
มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) โดยกำหนดค่าเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) โดยกำหนดค่าเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบเสนอข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม

วิธีการสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง เพื่อจัดทำแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด ตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขอบข่ายที่กำหนดไว้
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ด้านความถูกต้อง เหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา ศัพท์ทางวิชาการ ความครอบคลุม และนำไปปรับปรุง แก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไข เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน +1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน -1

แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยตั้งเกณฑ์ไว้ คือ มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้อง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรายละเอียดของคำถาม เพื่อให้มีความชัดเจน ความถูกต้องสมบูรณ์
6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้บันทึกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ในการขออนุญาตให้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถาม (กลุ่มเป้าหมายอยู่ในโครงการการนิเทศขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น)
2. ผู้วิจัยได้นัดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบว่าครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถาม ครบทุกข้อหรือไม่ ถ้าไม่ครบแบบสอบถามของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายฉบับนั้นจะถูกแยกไว้ไม่นำมาวิเคราะห์ ซึ่งแบบสอบถามที่นำไปเก็บข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 13 ชุด ได้รับคืนมา 13 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนกลับมาทั้งหมด
2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน และให้ค่าน้ำหนักของคำตอบตามที่กำหนดไว้และนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ โดยประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Microsoft Excel 2010)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ โดย นำข้อคำถามตอนที่ 1 มาหาค่าแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายเป็นความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

โดยหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย

โดยหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบเสนอข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม ที่เป็นคำถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วรวบรวมข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ไว้ประเด็นเดียวกัน โดยผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 2 ประเด็น คือ ความต้องการ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องคำนวณจากสูตร(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การหาค่าร้อยละ

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ

P	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ยเลขคณิตคำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนผู้ตอบ

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน กำลังสองของคะแนนรวม

n แทน จำนวนผู้ตอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู และเพื่อศึกษาผลการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 13)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	10	76.92
หญิง	3	23.08
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	13	100.00
ปริญญาโท	-	-
ปริญญาเอก	-	-
อื่นๆ (ระบุ).....	-	-
3. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	5	38.46
อายุ 30 - 40 ปี	4	30.76
อายุ 41 – 50 ปี	2	15.39
อายุ 51 ปี ขึ้นไป	2	15.39

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 13)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	6	46.16
5 – 10 ปี	4	30.77
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3	23.07
5. เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการ สอนต่างๆ		
เคย	4	30.77
ไม่เคย	9	69.23

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 13 รูป/คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 10 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 13 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 6 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 46.16 และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนต่างๆ จำนวน 9 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 69.23

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม 6 ด้าน (n = 13)

ประสิทธิภาพการสอนของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัด ของผู้เรียน	4.28	0.50	มาก	5
2. ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ ในการแก้ปัญหา	4.29	0.59	มาก	4
3. ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	4.31	0.52	มาก	3
4. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ ต่างๆ ปฏิบัติคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม	4.77	0.25	มากที่สุด	1
5. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	3.85	0.34	มาก	6
6. ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยการ ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย	4.54	0.33	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม	4.34	0.42	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ **มาก** ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปฏิบัติคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.33) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.34)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรม
ให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน (n = 13)

ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับ ความถนัดของผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. มีการสอบถามความถนัด ความชอบของผู้เรียน	3.85	0.53	มาก	5
2. มีการให้ผู้เรียนได้ทำแบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน	4.15	0.66	มาก	3
3. มีการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน	4.92	0.27	มากที่สุด	1
4. มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความ แตกต่างของบุคคล เน้นผู้เรียนได้ลงมือกระทำ (Active Learning)	4.00	0.55	มาก	4
5. มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้อง กับเนื้อหา	4.46	0.50	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม	4.28	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ **มาก** ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) รองลงมา คือ มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) มีการให้ผู้เรียนได้ทำแบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66) มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างของบุคคล เน้นผู้เรียนได้ลงมือกระทำ (Active Learning) ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสอบถามความถนัดความชอบของผู้เรียน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิด
การประยุกต์ใช้ความรู้ ในการแก้ปัญหา (n = 13)

ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิดการประยุกต์ใช้ความรู้ ในการแก้ปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล และหรือ รายกลุ่ม เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.69	0.46	มากที่สุด	2
2. มีการสร้างสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และร่วม แก้ปัญหาโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด	3.69	0.82	มาก	5
3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสร้างสถานการณ์ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกห้องเรียน	4.38	0.61	มาก	3
4. มีการให้นักเรียนฝึกทำแบบทดสอบ การทบทวนการเรียนรู้ หรือการฝึกปฏิบัติบ่อยๆ จนเกิดความเข้าใจ ความชำนาญ	4.92	0.27	มากที่สุด	1
5. มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนในโอกาสที่เหมาะสมเสมอ	3.77	0.80	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.29	0.59	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ **มาก** ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการให้นักเรียนฝึกทำแบบทดสอบ การทบทวนการเรียนรู้หรือการฝึกปฏิบัติบ่อยๆ จนเกิดความเข้าใจ ความชำนาญ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) รองลงมา คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล และหรือรายกลุ่ม เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสร้างสถานการณ์ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนในโอกาสที่เหมาะสมเสมอ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.80) ตามลำดับส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสร้างสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และร่วมแก้ปัญหาโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน
ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง (n = 13)

ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากประสบการณ์จริง	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติ ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดทักษะ	3.85	0.66	มาก	5
2. มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ที่เน้นเรียนด้วยการ กระทำ ได้ลงมือปฏิบัติ	4.00	0.68	มาก	3
3. มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ ในการ เรียนรู้	3.92	0.62	มาก	4
4. มีการใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้ให้คิดหรือแสดงความคิดเห็น เสมอ	4.85	0.36	มากที่สุด	2
5. มีการเสริมแรงทั้งทางลบ (ลงโทษ ตำหนิ) และทางบวก (ชมเชย ให้รางวัล)	4.92	0.27	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.31	0.52	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ **มาก** ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเสริมแรงทั้งทางลบ (ลงโทษ ตำหนิ) และทางบวก (ชมเชย ให้รางวัล) ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) รองลงมา คือ มีการใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้ให้คิดหรือแสดงความคิดเห็นเสมอ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ที่เน้นเรียนด้วยการกระทำ ได้ลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.68) มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ ในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.62) ตามลำดับส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดทักษะ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
โดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลุกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม (n = 13)

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ ต่างๆ ปลุกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. มีการบูรณาการเนื้อหาสาระด้านคุณธรรมและค่านิยม ที่ดีงามภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.92	0.27	มากที่สุด	2
2. มีการบูรณาการเนื้อหาสาระด้านคุณธรรมและค่านิยม ที่ดีงามภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.15	0.36	มาก	5
3. มีการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่ดีงามเข้าสู่ในบทเรียน	4.92	0.27	มากที่สุด	2
4. มีการอบรม ดูแลความประพฤติของผู้เรียนให้มีระเบียบ วินัย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
5. ครูผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน	4.85	0.36	มากที่สุด	4
เฉลี่ยรวม	4.77	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลุกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ **มากที่สุด** ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการอบรม ดูแลความประพฤติของผู้เรียนให้มีระเบียบ วินัย ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงามภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ มีการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามเข้าสู่ในบทเรียน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) ครูผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงามภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.36)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัด
บรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (n = 13)

ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. มีการส่งเสริม สนับสนุนโดยการสร้างบรรยากาศของความ กระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนรู้ให้สนุก	4.85	0.36	มากที่สุด	1
2. มีเจตคติที่ดีต่อผู้เรียน เชื่อมั่นผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ รับฟังปัญหา หรือข้อซักถามของผู้เรียน	4.69	0.46	มากที่สุด	3
3. มีสื่อ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ทันสมัย สอดคล้อง กับเนื้อหา	2.92	0.47	ปานกลาง	4
4. มีการเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้และ ลงมือปฏิบัติ	4.77	0.42	มากที่สุด	2
5. มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ในเชิงระบบ เช่น การสอนแบบโครงงาน การใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นต้น	2.00	0.00	น้อย	5
เฉลี่ยรวม	3.85	0.34	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ **มาก** ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริม สนับสนุนโดยการสร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนรู้ให้สนุก ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ มีการเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และ ลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) มีเจตคติที่ดีต่อผู้เรียน เชื่อมั่นผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ รับฟังปัญหาหรือข้อซักถามของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) มีสื่อ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหา ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.47) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ในเชิงระบบ เช่น การสอนแบบโครงงาน การใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นต้น ($\bar{X} = 2.00$, S.D. = 0.00)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทุกเวลา
ทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย (n = 13)

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทุกเวลา ทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.62	0.49	มากที่สุด	4
2. ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษา	3.38	0.49	ปานกลาง	5
3. ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการสนับสนุน และส่งเสริม การจัดการศึกษา	4.92	0.27	มากที่สุด	2
4. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกสถานที่ / การจัด ทัศนศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	1
5. มีการจัดการเรียนการสอนโดยการเชิญปราชญ์ชุมชน หรือ วิทยากรท้องถิ่น มาให้ความรู้	4.77	0.42	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม	4.54	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทุกเวลา ทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ **มากที่สุด** ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกสถานที่ / การจัดทัศนศึกษา ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการสนับสนุน และส่งเสริมการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) มีการจัดการเรียนการสอนโดยการเชิญปราชญ์ชุมชน หรือ วิทยากรท้องถิ่น มาให้ความรู้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศ
ด้วยกระบวนการวิจัยของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น (n = 13)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1.การนิเทศช่วยให้ครูวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนขึ้น	4.85	0.53	มากที่สุด	3
2.การนิเทศช่วยให้ครูหาสาเหตุของปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้	4.77	0.42	มากที่สุด	4
3.การนิเทศช่วยให้ครูพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้	4.38	0.49	มาก	11
4.การนิเทศช่วยให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	4.69	0.46	มากที่สุด	8
5.การนิเทศช่วยให้ครูพัฒนาและใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในการจัด การเรียนการสอน	4.92	0.27	มากที่สุด	2
6.การนิเทศช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	4.23	0.42	มาก	15
7.การนิเทศช่วยให้ครูพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล	4.69	0.61	มากที่สุด	8
8.การนิเทศช่วยให้ครูเกิดผลงาน มีนวัตกรรม มีแนวปฏิบัติที่ดี	4.77	0.42	มากที่สุด	4
9.การนิเทศช่วยยกระดับความสามารถของครูในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อช่วยเหลือนักเรียน	4.38	0.49	มาก	11
10.การนิเทศช่วยให้ครูนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา	4.62	0.62	มากที่สุด	10
11.การนิเทศช่วยให้ครูมีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น	4.31	0.46	มาก	13
12.การนิเทศช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.31	0.46	มาก	13
13.การนิเทศช่วยให้ครูแก้ปัญหาได้ตรงตามสภาพปัญหา/ความต้องการ	4.77	0.58	มากที่สุด	4
14.การนิเทศช่วยให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	1
15.การนิเทศช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.85	0.36	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม	4.64	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 การสอบถามความพึงพอใจของครู 13 รูป/คน พบว่า ความพึงพอใจของครู
ต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ **มากที่สุด** ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.44)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจสูงสุด คือ การนิเทศช่วยให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ
เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ การนิเทศช่วยให้ครูพัฒนาและ
ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) และ การนิเทศช่วยให้ครู
วิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนขึ้น ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.53) กับ การนิเทศช่วยให้ครูมีขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) ส่วนความพึงพอใจในกระบวนการนิเทศน้อยสุด คือ
การนิเทศช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.42)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม

ความคิดเห็น เสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับผลการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่ม โรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 9 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 ผู้ที่ไม่ตอบในส่วนนี้ จำนวน 4 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 30.77

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดรวมคำตอบที่มีลักษณะคล้ายกันได้ เป็นประเด็นเดียวกัน โดยผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 2 ประเด็น คือ ความต้องการ และวิธีการ สามารถแสดงผล ได้ดังนี้

ความต้องการ

1. การใช้คำพูดเสริมแรงในทางบวก เพื่อให้นักเรียนมีกำลังใจในการเรียน
2. การอบรมสัมมนาตามโครงการต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัยผู้เรียนรวมทั้งเทคนิควิธีการสอน
4. การทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนและเพื่อพัฒนาตนเอง
5. การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณในการทำสื่อการเรียนการสอนให้กับครู เนื่องจากสื่อบางชนิดครูผู้สอนต้องจัดซื้อ/จัดทำด้วยตนเอง
6. การพัฒนางานการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์ การนิเทศในห้องเรียน
7. การพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพของครู
8. การส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

วิธีการ

1. การอบรม
2. การศึกษาดูงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูและผลของการนิเทศ ด้วยกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอสรุปผล ตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ในการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู
2. เพื่อศึกษาผลการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.92 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.46 ทั้งหมดสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 100 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.16 และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 69.23

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู

2.1 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน รองลงมา คือ มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับเนื้อหา มีการให้ผู้เรียนได้ทำแบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

สอดคล้องกับความแตกต่างของบุคคล เน้นผู้เรียนได้ลงมือกระทำ(Active Learning) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสอบถามความถนัด ความชอบของผู้เรียน

2.2.2 ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการให้นักเรียนฝึกทำแบบทดสอบ การทบทวนการเรียนรู้หรือการฝึกปฏิบัติบ่อยๆ จนเกิดความเข้าใจ ความชำนาญ ร่องลงมา คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคลและหรือรายกลุ่ม เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสร้างสถานการณ์ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกห้องเรียน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนในโอกาสที่เหมาะสมเสมอ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสร้างสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และร่วมแก้ปัญหาโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด

2.2.3 ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเสริมแรงทั้งทางลบ (ลงโทษ ตำหนิ) และทางบวก (ชมเชย ให้รางวัล) ร่องลงมา คือ มีการใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้คิดหรือแสดงความคิดเห็นเสมอ มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่เน้นเรียนด้วยการกระทำ ได้ลงมือปฏิบัติ มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ ในการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดทักษะ

2.2.4 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปุจฉาคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการอบรม ดูแลความประพฤติของผู้เรียนให้มีระเบียบ วินัย ร่องลงมา คือ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงามภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามเข้าสู่ในบทเรียน ครูผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงามภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.2.5 ด้านการส่งเสริม สนับสนุน การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริม สนับสนุนโดยการสร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนให้สนุก ร่องลงมา คือ มีการเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ มีเจตคติที่ดีต่อผู้เรียน เชื่อมั่นผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ รับฟังปัญหาหรือข้อซักถามของผู้เรียน มีสื่อ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหา ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ในเชิงระบบ เช่น การสอนแบบโครงงาน การใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นต้น

2.2.6 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา ทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกสถานที่/การจัดทัศนศึกษา ร่องลงมา คือ ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการสนับสนุน และส่งเสริมการจัดการศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนโดยการเชิญปราชญ์ชุมชนหรือวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษา

3. ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย

การสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย จากครูจำนวน 13 รูป/คน พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการนิเทศช่วยให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการนิเทศช่วยให้ครูพัฒนาและใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศช่วยให้ครูวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนขึ้น กับด้านการนิเทศช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนความพึงพอใจในกระบวนการนิเทศน้อยสุด คือ ด้านการนิเทศช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูและผลของการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้รับการนิเทศเกี่ยวกับการนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553) หมวดที่ 4 มาตราที่ 24 แล้วนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียน จึงทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จตามประเด็นเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์ (2558) พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี ทั้งภาพโดยรวมและรายแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกวรัตน์ ไกรมาก (2562) พบว่า หลังจากครูได้รับการนิเทศติดตามด้วยกระบวนการวิจัยครูมีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมาก ดังนั้นจึงเห็นได้ว่ากระบวนการนิเทศ ด้วยกระบวนการวิจัยเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553) ดัง หมวดที่ 4 มาตราที่ 24 ที่ได้กำหนดไว้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหา กิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนแก้ปัญหา การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ การใช้คำถามกระตุ้น จัดกิจกรรมการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่พึงงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศการเรียนให้สนุก ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน โดยการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ ดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลาทุกสถานที่ ด้วยการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่ครูมีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการนิเทศช่วยให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการนิเทศช่วยให้ครูพัฒนาและใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศช่วยให้ครูวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนขึ้นกับด้านการนิเทศช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสกวรัตน์ ไกรมาก (2562) พบว่า ครูมีความพึงพอใจการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยในระดับมาก โดยประเด็นที่ครูพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การนิเทศช่วยให้ครูได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น การนิเทศช่วยให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนิเทศช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสอดคล้องกับสุพิชญา ตันติวัฒน์ผล (2559) พบว่า ประโยชน์ของการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยทำให้ได้ความรู้ใหม่ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ กระตุ้นให้บุคคลมีเหตุผล รู้จักคิดและค้นคว้าอยู่เสมอ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ กอปรกับอาจเป็นเพราะจากการที่ผู้วิจัยได้นิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วยการนิเทศโดยใช้แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามขั้นตอน P-A-O-R โดยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งแต่ละขั้นตอน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในทุกขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนจะมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ มีการมอบหมายงานให้ไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ตลอดจนการให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษา มีการสะท้อนผลการนิเทศทุกครั้ง จึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลจังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน และด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องและหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีแนวทางการดำเนินการพัฒนาในส่วนนี้เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่อไป

2. จากการศึกษาความพึงพอใจของครู พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการนิเทศช่วยให้ครูได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น การนิเทศช่วยให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนิเทศช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นกระบวนการนิเทศจึงควรมีขั้นตอนการนิเทศที่เป็นระบบ มีภาระงานให้ครูทำอย่างเป็นขั้นตอน มีการติดตามเป็นระยะ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู ตลอดจนการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเป็นกัลยาณมิตร จึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้กับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้นในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่แตกต่างกัน
3. ควรหาเทคนิควิธีการนิเทศที่สามารถช่วยเหลือครูด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นรายกรณี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). **รูปแบบการเรียนการสอนเด็กปัญญาเลิศ**. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). 2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- _____. (2555). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555 – 2559**. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก http://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2563.
- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). **การพัฒนาแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์**. ดุษฎีนิพนธ์. ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษราพัฒนาจำกัด.
- จันทรา ด่านคงรักษ์. (2557). **การพัฒนาคู่มือการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4**. นครศรีธรรมราช : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4.
- จริยา แดงอ่อน. (2559). **รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2548). **การนิเทศการสอนแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โพธิ์เพชร.
- ซารี มณีนศรี. (2538). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บุรพาสาสตร์.
- ชิดชงค์ ส.นันทนาเนตร. (2549). **ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่**. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนวิกร สว่างศรี. (2555). **การพัฒนาแบบการนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการท้าววิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีมงคล**. ผลงานทางวิชาการ.
- ธีรพงษ์ ทวีวรรณ (2551). **การใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนนนทบุรี**. นนทบุรี : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.
- นวรรตน์ รามสูต และบัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2556). **8 นโยบายเพื่อเร่งรัดดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล**. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2013/jul/212.html>. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2563.
- นิรันดร์ กากแก้ว. (2560). **การศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น**. ขอนแก่น : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. เอกสารงานวิจัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ วะสี. (2550). **การเรียนรู้ใหม่ไปให้พ้นวิกฤต**. กรุงเทพฯ : ร่วมด้วยช่วยกัน.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- ไพพรรณ เกียรติโชติชัย. (2550). **กระบวนทัศน์ใหม่แห่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์การศึกษา.
- ไพรินทร์ เหมบุตร. (ม.ป.ป. :) **การใช้สื่อการสอน**. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก [http://rs,kpp 1eds,org /pairin/work](http://rs.kpp1eds.org/pairin/work). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2563.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพ การวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์. ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- เยาวพา เตชะคุปต์. (2542). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เจ้าพระยาพระรามการพิมพ์.
- ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 127. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก http://www.myfirstbrain.com/teacher_view.aspx?ID=89064. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2563.
- รุ่ง แก้วแดง. (2550). **ประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- เรืองกิตติ วัชชุม. (2555). **“ความสัมพันธ์ ระหว่างการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายใน กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนในสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2,”** วารสาร มหาวิทยาลัยนครพนม. 2(3) : 41-48.
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2556). **การวิจัยนาร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 The Pilot Study Development of Teachers Curriculum for 21st Century** ออนไลน์เข้าถึง ได้จาก <http://re-ed.onecapps.org/BookDetail.aspx?ResearchID=1800023>. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2563.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาร์ทกราฟิค.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนา สมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์. ดุษฎี บัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). **รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วชิรา เล่าเรียนดี. (2550). **การนิเทศการสอน (Supervision of Instruction)**. นครปฐม : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 12 ฉบับปรับปรุงใหม่). คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ. (2556). **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต (21st Century Skills : The Challenges Ahead)**. เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก www.education.pkru.ac.th/. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2563.
- สการรัตน์ ไกรมาก. (2562). **การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนา**
นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
พะเยา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). **การนิเทศ : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สุพิชญา ตันติวัฒนผล. (2559). **การนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัย**. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <https://prezi.com/acqib7z-y55g/presentation/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2563.
- สุศักดิ์ ปาเฮ. (2556). **การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21**. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – 2561)” ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 วันที่ 28–29 ธันวาคม 2553 ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2553). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). **คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- _____. (2552). **หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์**. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา. (2554). **นโยบาย 4 ใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ**. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก http://www.ubu.ac.th/web/files_up/46f2013061215384986.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2563.
- สำเริง ยุธชัย. (2556). **เอกสารประกอบการสอนวิชา 92205 การบริหารและการนิเทศการศึกษาขั้นสูง**.
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. (2552). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา (1)**. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2563.
- _____. (2553). **เทคนิคการนิเทศ : การสอนงาน(Coaching)**. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2563.

- Chin, R and W.K. Bennis. (1969). **The Planning of Change**. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Glatthorn, Allan A. (1984). **Differentiated Supervision**. Washington D.C.:Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, Carl. D., Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross-Gordon. **Supervision and Instruction : A Developmental Approach**.3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc, 1995.
- _____. **SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach**. 6th ed.Boston :Allyn and Bacon, Inc, 2010.
- Good, Carter V. (1973). **Theory and practice of supervision**. New York : Prentice – Hall.
- Harris, Men M. (1985).**Supervision Behavior in Education**.Englewood Cliffs, New York : Prentice - Hall.
- Harris, Ben M. (1985). **Supervisory in Education**.Texas : University of Texas Press.
- Herzberg, Frederick I. (2005). “**Motivation Hygiene Theory.**” In **Organizational Behaviorl : Essential Theories Of Motivation And Leadership** ed. John B. Minor. ME Sharpe, Inc.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). “**Deterring Sample Size Research Activities**”, in *Educational and Psychological Measurement*.1970 (30) : 607-610.
- Kemmis, S and McTaggart.(1998).**The action research Planner**.3rd ed. Victoria : Deakin University Press.
- Knowles, M.S., Holton and Swanson.(1998). **Andragogy in Practice**. San Francisco :Jossey-Bass.
- Spears, Harold. (1967). **Improving the supervision of Instruction**. New York : Prentice – Hall Inc.
- Wiles, Jon and Joseph Bondi.(2004). **Supervision : A Guide to Practice**. 6th ed. New Jersey : Pearson Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ตารางที่ 11 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	คุณสมบัติ
ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล	อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น	อาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีผลงาน วิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการ สอนวิชาสังคมศึกษา หรือ การนิเทศการสอนและสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาเอก
ดร.สุนทร ฉมารัตน์	อาจารย์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	อาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีผลงาน วิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการ สอน หรือการนิเทศการสอน และสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาเอก
ดร.นิรัช เรืองแสน	อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น	อาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีผลงาน วิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการ สอนวิชาสังคมศึกษา หรือ การนิเทศการสอนและสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาเอก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม พัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตามความรู้สึที่แท้จริงของท่าน ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการสอนของครู ผู้วิจัยศึกษาจากพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ.2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 21) มี 6 ประเด็น

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ความต้องการ/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นิรันดร์ กากแก้ว และคณะ
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
☐ อื่นๆ (ระบุ).....

3. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 30 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี
☐ 51 ปี ขึ้นไป

4. ประสบการณ์การทำงาน (ในสถานศึกษาปัจจุบัน)

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5 - 10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

5. เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

- ☐ เคย
☐ ไม่เคย

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการสอนของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน						
1	มีการสอบถามความถนัด ความชอบของผู้เรียน					
2	มีการให้ผู้เรียนได้ทำแบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน ประจำหน่วย					
3	มีการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน					
4	มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างของบุคคล เน้นผู้เรียนได้ลงมือกระทำ (Active Learning)					
5	มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับเนื้อหา					
2.ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา						
6	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและหรือรายกลุ่ม เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ					
7	มีการสร้างสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และร่วมแก้ปัญหาโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด					
8	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสร้างสถานการณ์ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกห้องเรียน					
9	มีการให้นักเรียนฝึกทำแบบทดสอบ การทบทวนการเรียนรู้หรือการฝึกปฏิบัติบ่อยๆ จนเกิดความเข้าใจ ความชำนาญ					
10	มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนในโอกาสที่เหมาะสมเสมอ					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3.ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง						
11	การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดทักษะ					
12	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ที่เน้นเรียนด้วยการกระทำ ได้ลงมือปฏิบัติ					
13	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ ในการเรียนรู้					
14	มีการใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้ให้คิดหรือแสดงความคิดเห็นเสมอ					
15	มีการเสริมแรงทั้งทางลบ (ลงโทษ ต่ำหนี) และทางบวก (ชมเชย ให้รางวัล)					
4.ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลุกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม						
16	มีการบูรณาการเนื้อหาสาระด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงามภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้					
17	มีการบูรณาการเนื้อหาสาระด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงามภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
18	มีการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามเข้าสู่ในบทเรียน					
19	มีการอบรม ดูแลความประพฤติของผู้เรียนให้มีระเบียบ วินัย					
20	ครูผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน					
5.ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้						
21	มีการส่งเสริม สนับสนุนโดยการสร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนรู้ให้สนุก					
22	มีเจตคติที่ดีต่อผู้เรียน เชื้อมนัผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ รับฟังปัญหาหรือข้อซักถามของผู้เรียน					
23	มีสื่อ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหา					
24	มีการเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ					
25	มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ในเชิงระบบ เช่น การสอนแบบโครงงาน การใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นต้น					
ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6.ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย						
26	มีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้					

	ด้วยตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา					
27	ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษา					
28	ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการสนับสนุน และส่งเสริมการจัดการศึกษา					
29	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่ / การจัดทัศนศึกษา					
30	มีการจัดการเรียนรู้โดยการเชิญปราชญ์ชุมชน หรือ วิทยากรท้องถิ่น มาให้ความรู้					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการนิเทศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ ที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1	การนิเทศช่วยให้ครูวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนขึ้น					
2	การนิเทศช่วยให้ครูหาสาเหตุของปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้					
3	การนิเทศช่วยให้ครูพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้					
4	การนิเทศช่วยให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้					
5	การนิเทศช่วยให้ครูมีการพัฒนาแผนและใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน					
6	การนิเทศช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ					
7	การนิเทศช่วยให้ครูพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล					
8	การนิเทศช่วยให้ครูเกิดผลงาน มีนวัตกรรม มีแนวปฏิบัติที่ดี					
9	การนิเทศช่วยยกระดับความสามารถของครูในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยเหลือนักเรียน					
10	การนิเทศช่วยให้ครูนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา					
11	การนิเทศช่วยให้ครูมีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น					
12	การนิเทศช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
13	การนิเทศช่วยให้ครูแก้ปัญหาได้ตรงตามสภาพปัญหา/ความต้องการ					
14	การนิเทศช่วยให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
15	การนิเทศช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4

ความต้องการ/ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายนิรันดร์ กากแก้ว
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เลขที่ 662 หมู่ที่ 14 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 โทร. 043 – 234565
ชื่อ – สกุล	นายเสรี ชังภัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เลขที่ 662 หมู่ที่ 14 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 โทร. 043 – 234565