

รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

นิพา ศรีเสถียรไพศาล

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

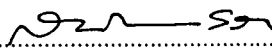
กันยายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณวุฒินิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณวุฒินิพนธ์ของ นิพา ตรีเสถียรไพศาล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมศักดิ์ ลิลา)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒินิพนธ์

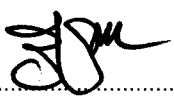

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)


..... กรรมการ
(ดร.สมศักดิ์ ลิลา)


..... กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒินิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

คุณฉวีนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความเมตตา ความกรุณา ช่วยเหลือ ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ และตรวจสอบอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาหลักในการทำคุณฉวีนิพนธ์ และ ดร.สมศักดิ์ ธิลา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ชารี มณีศรี ประธานคณะกรรมการสอบปากเปล่า ดร.สมุทร ชำนาญ กรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรายละเอียดให้เกิด ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาสัตวศาสตร์และผู้นำทาง การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นาวาตรี ดร.พงษ์เทพ จิระโร อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.วรรณพร สุขอนันต์ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และ ดร.สำรวย ไชยยศ อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนปทุมคงคา ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ เก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และ นางสุภัทร เงินดี ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา คนปัจจุบัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ได้อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อ การวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณคณะครู โรงเรียน ปทุมคงคาทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัยทุกขั้นตอน

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ทุกคน ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นที่ให้โอกาส และเป็นกำลังใจสำคัญในการดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่อง จนส่งผลให้สามารถทำงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และทำให้คุณฉวี นิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดีคุณประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากคุณฉวีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น เครื่องแทนคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ให้ความรู้ สนับสนุน ส่งเสริมด้วยดีตลอดมา

นิพา ตรีเสถียรไพศาล

53810113: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้/ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิพา ตรีเสถียรไพศาล: รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:

กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา (A MODEL FOR INSTRUCTIONAL SUPERVISION FOR BASIC EDUCATION SCHOOL: A CASE STUDY OF PATUMKONGKA SCHOOL)

คณะกรรมการควบคุมคุรุวิชาชีพ: ภารดี อนันต์นารี, กศ.ด., สมศักดิ์ ลิลา กศ.ด., 271 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ 1) พัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้วยเทคนิค EDFR จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน 2) ตรวจสอบรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคาด้วยการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงานในโรงเรียนปทุมคงคาจำนวน 8 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ประกอบด้วยกระบวนการ 8 ด้าน 68 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา มี 9 องค์ประกอบ 2) ด้านการสร้างความตระหนัก มี 7 องค์ประกอบ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มี 9 องค์ประกอบ 4) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน มี 13 องค์ประกอบ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร มี 9 องค์ประกอบ 6) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มี 10 องค์ประกอบ 7) ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบ และ 8) ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการมี 5 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน มีค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา มีความเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้และมีองค์ประกอบเหมือนกับองค์ประกอบที่สร้างขึ้นตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

53810113: MAJOR: DOCTOR OF PHILOSOPHY; Ph.D. (EDUCATIONAL
ADMINISTRSTION)

KEYWORDS: A MODEL FOR LEARNER INSTRUCTION SUPERVISION/ BASIC
EDUCATION SCHOOL

NIPA TRESATHAINPAISAN: A MODEL FOR INSTRUCTIONAL SUPERVISION
FOR BASIC EDUCATION SCHOOL: A CASE STUDY OF PATUMKONGKA SCHOOL.

ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SOMSAK LILA, Ed.D.
271 P. 2017.

The purpose of this research was to develop and evaluate a model for instructional supervision for basic education school, specifically for Patumkongka School. There are 2 steps in this research study; step1, developing the model of supervision for Patumkongka School by using EDFR technique with 20 experts, step2, examining the model of instruction at supervision by focus group discussion with experts who work at Patumkongka School. The data were analyzed using percentage, median, interquartile range and focus group.

It was found that:

1. A model for instructional supervision in basic education school for Patumkongka School consisted of 8 tasks, and 68 factors, They were; 1) Analysis of needs for supervision and building faith 2) Raising awareness 3) Group development 4) Professional development and Demonstrating teaching model 5) Curriculum development 6) Action research in classroom 7) Knowledge sharing and 8) Monitoring throughout the process. Each tasks has mean and interquartile ranges better than the set criteria

2. The results of the validating of the model of instructional supervision of the school was that the model is valid and is appropriate for implementation and the model tasks were congruent with the experts' opinion.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
คำถามของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
บริบทของโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
เขต 2.....	15
แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	30
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	76
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	87
การนิเทศแบบ Glickman.....	111
การนิเทศแบบกัลยาณมิตร.....	117
การพัฒนาครู.....	122
การสนทนากลุ่ม.....	124
เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR.....	131
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	158
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	158
การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย.....	164
การหาคุณภาพเครื่องมือของการวิจัย.....	165
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	165
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	166
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	168
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิค EDFR เกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียน ปทุมคงคา.....	168
ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรณีศึกษาโรงเรียน ปทุมคงคา โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม.....	202
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	205
สรุปผลการวิจัย.....	206
อภิปรายผลการวิจัย.....	211
ข้อเสนอแนะ.....	220
บรรณานุกรม.....	222
ภาคผนวก.....	232
ภาคผนวก ก.....	233
ภาคผนวก ข.....	235
ภาคผนวก ค.....	263
ภาคผนวก ง.....	266
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	271

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ผลสรุปความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศของ โรงเรียน ปทุมคงคา 169
2	คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิเคราะห์สภาพ ความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา..... 173
3	คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างความตระหนัก 174
4	คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม 175
5	คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพ 178
6	คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตร..... 179
7	คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน 179
8	คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้..... 181
9	คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอด กระบวนการ 182
10	ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้าน การวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศรอบที่ 2..... 183
11	ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้าน การสร้างความตระหนัก รอบที่ 2..... 184
12	ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม รอบที่ 2..... 184
13	ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ รอบที่ 2..... 185
14	ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รอบที่ 2..... 187
15	ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนรอบที่ 2..... 188

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการร่วม คิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รอบที่ 2.....	189
17 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ รอบที่ 2.....	190
18 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ รอบที่ 3.....	191
19 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างความตระหนัก รอบที่ 3.....	192
20 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม รอบที่ 3.....	193
21 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ รอบที่ 3.....	194
22 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รอบที่ 3.....	195
23 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รอบที่ 3.....	196
24 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการร่วม คิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รอบที่ 3.....	197
25 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ รอบที่ 3.....	198
26 รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียน ปทุมคงคา.....	198

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 ระบบเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคา.....	24
3 กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ: การพัฒนาครูผู้คุณภาพผู้เรียน.....	27
4 หลักการ แนวคิด จุดเน้นการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.....	39
5 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.....	40
6 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรแบบอิงมาตรฐานกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.....	41
7 แผนภูมิการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	61
8 ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการเรียนรู้กับองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา.....	63
9 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg.....	80
10 รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ.....	118

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2550) ได้กำหนดไว้ในมาตรา 50 ว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษา อบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และมาตรา 49 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ได้กำหนดไว้ในมาตรา 22 ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ แต่จากผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนตั้งแต่ระดับนานาชาติ จนถึงระดับห้องเรียน เช่น ผลการประเมินของ PISA ผลจากการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับชาติจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2552 พบว่า คุณภาพของผู้เรียนยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้พื้นฐานตามหลักสูตร การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การมีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ปัญหาในเรื่องการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหาร รวมทั้ง การจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น การจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามหน่วยงานต้นสังกัดพยายามแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่องตลอดมา แต่การแก้ปัญหาดังกล่าวค่อนข้างไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งการพัฒนาถูกกระทำแบบแยกส่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

ดังนั้น จึงทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตไม่ชัดเจน ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน รวมถึงรายงานสรุปผลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2551 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2551, หน้า 11) พบว่า ต้นสังกัดควรให้ความสนใจ และ

เอาใจใส่ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้ครู บุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจในการบริหารด้านวิชาการให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะสะท้อนไปยังคุณภาพของผู้เรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ทั้งนี้ต้นสังกัดต้องจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ เอาใจใส่กำกับติดตามและให้การสนับสนุนสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ได้สรุปผลการติดตาม และประเมินความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษา ไว้ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 1.1) บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรไม่ตรงกัน โดยเฉพาะในด้านเนื้อหาสาระ เวลาเรียน การวัดและประเมินผล ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการนำหลักสูตรไปใช้ 1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 1.3) วิทยากรที่ดำเนินการอบรมของแต่ละหน่วยงานให้ความรู้ไม่ตรงกัน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2.1) ครูผู้สอนส่วนใหญ่ใช้แผนการเรียนรู้อื่นๆ โดยไม่ได้วิเคราะห์ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง และมีแผนการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อการตรวจสอบตามระบบเท่านั้นที่ใช้จริงมีน้อยมาก 2.2) ครูผู้สอนส่วนใหญ่ขาดทักษะในการสอนให้ผู้เรียนรู้จักการคิด วิเคราะห์ ประกอบกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้มีมาก ทำให้ครูกังวลกับเนื้อหาที่จะสอน 2.3) ครูมีภาระรับผิดชอบมาก จึงไม่สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปได้ 2.4) ครูสอนไม่ตรงวุฒิ โดยเฉพาะการสอนระดับปฐมวัย 2.5) ครูยังใช้วิธีเรียนในห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่ ไม่ค่อยนำนักเรียนออกไปศึกษานอกสถานที่เพื่อศึกษาสภาพจริง 2.6) สถานศึกษาส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนที่เน้นเนื้อหามากกว่ากระบวนการคิดวิเคราะห์ 2.7) ครูส่วนหนึ่งให้เนื้อหาความรู้ในห้องเรียนไม่เต็มที่แต่ไปสอนเน้นพิเศษนอกเวลาเรียนทำให้เด็กที่ไม่ได้เรียนพิเศษเสียเปรียบ 3) ด้านการวัดและประเมินผล 3.1) ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้ 3.2) การวัดและประเมินผลผู้เรียนไม่สะท้อนมาตรฐานการเรียนรู้ระดับชาติ นอกจากนั้นแบบการประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนแบบ (ปพ. 1-ปพ. 9) มีรายละเอียดมากซ้ำซ้อนและสร้างความยุ่งยาก รวมทั้งเพิ่มภาระแก่ครูผู้สอนและผู้เรียน ในขณะที่ ปิติชาย ต้นปิติ (2547, หน้า 11) กล่าวว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ได้แก่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ผลการเรียนรู้เดิมของนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการเรียน คุณภาพการสอนของครู (ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การวัดผลประเมินผล) งานที่ทำทนายสำหรับครู อายุของนักเรียน การใช้เวลาเรียนของนักเรียน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการสอน ความพึงพอใจ

ของครู บรรยายการทำงานในสถานศึกษา ส่วนตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู คือ แรงจูงใจ ความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพกับงาน ลักษณะการทำงาน สถานที่ทำงาน สิ่งตอบแทน และผู้บังคับบัญชา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้มีการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้คอยแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบใน การดำเนินการจัดการศึกษา ซึ่งบทบาทดังกล่าวเป็นบทบาทของการนิเทศ การนิเทศนั้น ไม่ใช่เรื่อง ใหม่ แต่ได้มีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน บทบาทเดิม ๆ ของการนิเทศ ก็คือ การติดตาม ตรวจสอบ ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเพียงไร ต่อมาการนิเทศเพิ่มบทบาทในเรื่อง ของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานคอยช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไขส่วนที่บกพร่อง การนิเทศ ในปัจจุบันและอนาคตนั้น ต้องมีลักษณะที่กล่าวมาแล้ว และผู้ถูกนิเทศต้องมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานนั้น ๆ ด้วย ตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมดำเนินงาน ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบใน ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วมครบวงจร การนิเทศการจัดการเรียน การสอนเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้น เร่งเร้า ให้ครูมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศจากภายนอก หรือการนิเทศภายใน ก็ตาม เพราะการนิเทศการจัดการเรียนการสอนมีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยเหลือครู พัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศการจัดการเรียนการสอนช่วยก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา กระบวนการเรียนการสอน จะถูกพัฒนาให้ก้าวหน้า และทันสมัย อยู่เสมอ (Oliva & Pawlas, 2001, p. 560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในสถานการณ์ทางการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนในระดับต่าง ๆ เท่าที่ผ่านมามักจะเป็นไปในลักษณะของการเพิ่มพูนปัญญา ให้แก่ครูผู้สอนมากกว่าจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอน เพราะการนิเทศ การจัดการ เรียนการสอนมักจะเป็นไปในลักษณะการประเมินการสอน หรือตรวจดูผลการเรียนมากกว่า การช่วยครูพัฒนาทำให้ครูรู้สึกหวาดกลัว ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะครูคิดว่า การนิเทศ การจัดการเรียนการสอนเป็นการจับผิดมากกว่าเป็นการช่วยเหลือแก้ปัญหาการเรียนการสอน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเป็น ไป อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการนิเทศให้เป็นการนิเทศ การจัดการเรียน การสอนอย่างทั่วถึงครอบคลุมขอบเขตการปฏิบัติงานครบถ้วนทุกสถานศึกษา ตรงตามปัญหา และ ความต้องการที่แท้จริงของแต่ละสถานศึกษา มีความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศเพื่อแก้ปัญหา ของสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา

ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาจำเป็นต้องมีคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ และความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ซึ่งการนิเทศที่พึงประสงค์ คือ การนิเทศระหว่างครูด้วยกัน อันจะส่งผลให้สามารถพัฒนาตนเองและกลุ่มได้ การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษามีหลายรูปแบบ การที่จะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 147)

ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งจะต้องมีบทบาทอย่างยิ่งที่จะใช้การนิเทศการจัดการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำนิเทศ มีดังนี้ 1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่ม และพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม 2) บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ 3) บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา การจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกันเพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้มีวินัยในตนเอง 4) บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้ผู้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยให้ครูพอใจในงาน สะดวกสบาย ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวาง โครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้ผู้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่าง ๆ คู่มือครู การศึกษาต่อการอบรม ตามที่ครูต้องการ 6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้

ครูมีความก้าวหน้า ใช้วิธีสังเกตการสอน แต่ครูมีความเข้าใจที่ตรงกัน ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ (Wiles, 1983, pp. 261-267)

ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การนิเทศ โดยเฉพาะการนิเทศการสอนของครูให้มีการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะการนิเทศมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง เพราะในบางครั้งแม้ครู จะได้ใช้ความสามารถในการจัดกิจกรรมตามที่วางแผนไว้แล้วก็ตาม อาจจะมีบางสิ่งบางอย่างขาดตกบกพร่อง ทำให้การสอนขาดความสมบูรณ์ ดังนั้น หากมีบุคคลอื่นได้ชี้แนะ แนะนำให้ความช่วยเหลือก็ย่อมเกิดผลดี การนิเทศจึงเปรียบเหมือนกระจกเงาที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอนของครูและเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนาการศึกษา การสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและยังเป็นการสร้างความตระหนักให้กับครูถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอนอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมุ่งให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีภายใต้ระบบการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อควบคุมมาตรฐานและพัฒนางานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการก้าวสู่ระบบการประกันคุณภาพ การศึกษารอบที่ 3 กล่าวโดยรวมก็คือ การจัดการนิเทศศึกษาก็เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู การทำงานเป็นทีมการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด (สุรศักดิ์ ปาเส, 2545, หน้า 25-27)

จากการศึกษาสภาพการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีปัญหาค่อนข้างมาก เช่น ขาดแคลนอัตรากำลัง ศึกษานิเทศก์ขาดความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนขาดเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ขาดการประสานงาน ขาดงบประมาณ ขาดยานพาหนะ มีภาระมาก ทำให้ไม่มีเวลานิเทศ ขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ขาดแรงจูงใจ และสนับสนุน ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (กอบแก้ว ภูมเรศ, 2543; นันทนา เต้าทอง, 2542)

การนิเทศการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการ เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รูปแบบและกระบวนการนิเทศนั้นจำเป็นต้อง

ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความต้องการของผู้รับ การนิเทศด้วยเหมือนกัน ควรมีการนำเอารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ที่ประสบความสำเร็จ เข้ามาประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและพบว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการการบริหารจัดการ สถานศึกษาที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ตามแนวคิดของ Glickman (2004, p. 11) ซึ่งประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้น จะต้องเริ่มต้นจากศรัทธาที่ครูมี ความตั้งใจที่จะไปปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลหนึ่งที่ช่วยส่งเสริม แนะนำวิธีการต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้หากได้แรงหนุนอีกด้านหนึ่ง คือ การแนะนำ ช่วยเหลือ ให้แบบอย่างจากเพื่อนครูด้วยกันในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ก็จะช่วยเป็นพลังผลักดัน ให้ครูได้ตระหนักและมองเห็นขั้นตอนการสอนที่เป็นจริง ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชั้นเรียนของตนได้ดีขึ้น และรูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2546, หน้า 217-220) กล่าวไว้ ดังนี้ รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศเป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียน การสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การสร้าง ศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะให้ผู้ ใ้ปรับปรุง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 2) การสาธิตรูปแบบการสอนผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริง ๆ และเพื่อนครู สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้ 3) การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศ และผู้รับ การนิเทศจะต้องมีการพบปะอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัด กระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และ 4) การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้อง บันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

โรงเรียนปทุมคงคา เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรเป็นข้าราชการ ครู รวมทั้งครูพิเศษ เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากร ที่ทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน มีศักยภาพเฉพาะตัวบุคคลสูงและหลากหลาย แต่จากการสำรวจ ผลการปฏิบัติงาน ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ยัง พบว่า ส่วนใหญ่ยังขาดความกระตือรือร้น ในการร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่กำหนดของโรงเรียน คือ การมุ่งยกระดับ คุณภาพการศึกษาทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่มาตรฐานสากล นอกจากนี้ ยังขาดวัฒนธรรมใน การทำงานที่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ซึ่งเมื่อพิจารณาจากรูปแบบการจัดการเรียน การสอนส่วนใหญ่ยังเป็นแบบเดิม ๆ และยังมีการใช้สื่อวัตกรรมการสอนไม่คุ้มค่า

ผู้เรียนให้เกิดความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เท่าที่ควร ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานของชาติ การนิเทศการจัดการเรียนการสอนจึงมีบทบาทสูงมากในการที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการ เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รูปแบบและกระบวนการนิเทศนั้นจำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความต้องการของผู้รับการนิเทศด้วยเหมือนกัน ควรมีการนำเอารูปแบบการบริหารจัดการ แนวใหม่ที่ประสบความสำเร็จเข้ามาประยุกต์ใช้ (โรงเรียนปทุมคงคา, 2554, หน้า 7)

จากการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง พบว่าปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก การจัดการเรียนการสอนนั้นจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนปทุมคงคามากที่สุด โดยออกแบบระบบการนิเทศภายในที่มีรูปลักษณะของกระบวนการปฏิบัติเป็นแบบเฉพาะของโรงเรียนปทุมคงคา เพื่อนำมาใช้ในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพจริงของโรงเรียน เพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพของบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอน และการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้ก้าวสู่มาตรฐานครูมืออาชีพ และตอบสนองการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ “สุภาพบุรุษคุณธรรม ก้าวล้ำวิชาการ สื่อสารทันสมัย ประสานใจชุมชน สู่สากล โลกาภิวัตน์” เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมาย และหลักการรวมทั้งแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา
2. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

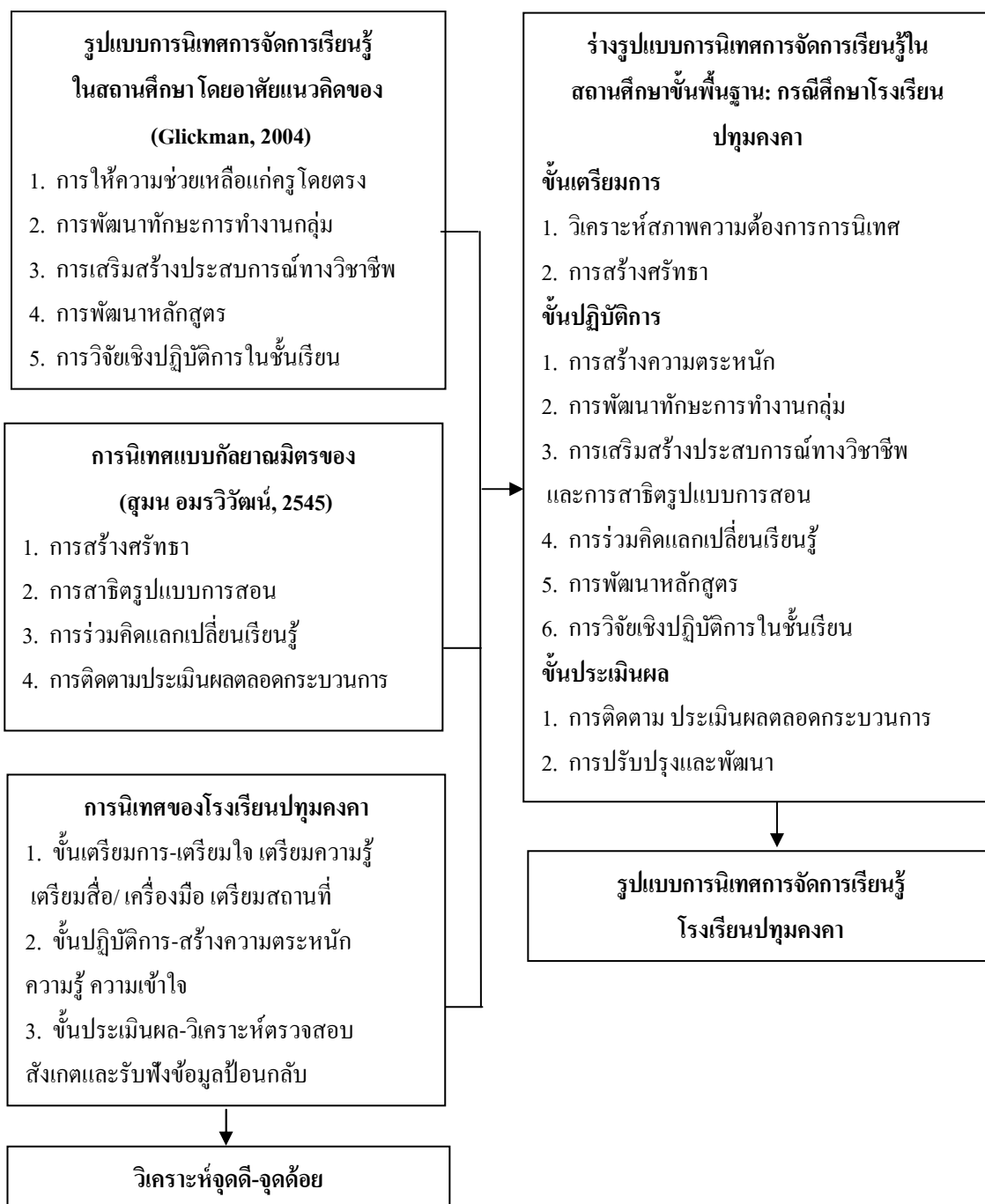
คำถามของการวิจัย

1. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

2. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา โดยอาศัยแนวคิดของ Glickman (2004) เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเป็นแนวคิดหลัก ซึ่งประกอบด้วยหลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบกับหลักแนวคิดการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2545) มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างศรัทธา 2) การสาธิตรูปแบบการสอน 3) การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ และกระบวนการนิเทศของโรงเรียนปทุมคงคา ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ คือ เตรียมใจ เตรียมความรู้ เตรียมสื่อหรือเครื่องมือ เตรียมสถานที่ 2) ขั้นปฏิบัติการ คือ สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ 3) ขั้นประเมินผล คือ วิเคราะห์ตรวจสอบ สังเกต และรับฟังข้อมูลป้อนกลับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพการสอนของครูผู้สอน
2. เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถนำรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นแนวทาง และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาระบบการนิเทศให้มีประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ 2) การสร้างศรัทธา
2. ขั้นปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) การสร้างความตระหนัก 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน 4) การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การพัฒนาหลักสูตร และ 6) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
3. ขั้นประเมินผล ประกอบด้วย 1) การติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ 2) การปรับปรุงและพัฒนา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนปทุมคงคา จำนวน 76 คน เป็นผู้บริหาร 14 คน และเป็นครู 62 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มผู้ร่วมสนทนากลุ่มของโรงเรียนปทุมคงคา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน เป็นผู้บริหาร 5 คน และเป็นครู 15 คน
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เป็นผู้บริหาร 7 คน และเป็นครู 10 คน
3. กลุ่มผู้ร่วมสนทนากลุ่มของโรงเรียนปทุมคงคา จำนวน 8 คน เป็นผู้บริหาร 4 คน และเป็นครู 4 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ขั้นตอน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของครู การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างเครื่องมือและวิธีการปฏิบัติ ตามแผน และการสรุปรายงานผล

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การนำเอาแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ มาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้าง จัดหาและสามารถใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน สามารถวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน การนำผลการประเมิน มาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการ และขั้นตอนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นิเทศ และกระบวนการนิเทศการจัดการเรียน การสอนสำหรับครูใน โรงเรียนปทุมคงคาที่ส่งผลให้ครูสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ และขั้นตอนดำเนินการกับบุคลากรใน การนิเทศภายใน โรงเรียนปทุมคงคา ซึ่งประกอบด้วยหลัก 5 ประการ คือ

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้รับ การนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาความต้องการ ของผู้รับการนิเทศ ผู้เรียน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจ และ ประสพการณ์ต่าง ๆ กับสมาชิกภายในกลุ่ม มีการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้าง และพัฒนาให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วมกันคิด แก้ปัญหา และพัฒนากระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม

3. การเสริมสร้างประสพการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ผู้รับ การนิเทศมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม จริยธรรม

4. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศใน การจัดทำ พัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล การใช้หลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียน และสามารถนำไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม

การนิเทศแบบกัลยาณมิตร หมายถึง กระบวนการ และขั้นตอนดำเนินการกับบุคลากรในโรงเรียนปทุมคงคา มี 4 ด้าน คือ

1. การสร้างศรัทธา หมายถึง ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับ และเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้
2. การสาธิตรูปแบบการสอน หมายถึง ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริง ๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้
3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องมีการพบปะกัน อย่างสม่ำเสมอ ร่วมคิดแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ หมายถึง ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

การนิเทศของโรงเรียนปทุมคงคา หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ปทุมคงคา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนเตรียมใจ เตรียมความรู้ เตรียมสื่อ หรือเครื่องมือ และเตรียมสถานที่ หมายถึง ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) ขั้นปฏิบัติการ เป็นขั้นตอนสร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริง ๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้ และ 3) ขั้นประเมินผล เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ตรวจสอบ สังเกต และรับฟังข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและ แนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน และรองผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการเรียนการสอนในโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

โรงเรียนปทุมคงคา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่
รับผิดชอบ กำกับ ดูแล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัย ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บริบทของ โรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.1 ความหมายการจัดระบบการเรียนการสอน
 - 2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.3 ความหมายของเทคนิคและทักษะการสอน
 - 2.4 วิธีสอนเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้
 - 2.5 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 - 2.6 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.7 การประเมินตามสภาพจริง
3. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.4 การพัฒนาและประเมินรูปแบบ
 - 3.5 รูปแบบของการนิเทศ
4. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 4.2 ความหมายของการนิเทศภายใน
 - 4.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.4 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.5 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.6 หลักสำคัญในการนิเทศการศึกษา
 - 4.7 ขอบเขตของการนิเทศ
 - 4.8 รูปแบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา

- 4.9 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายใน
5. การนิเทศแบบ Glickman
6. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร
7. การพัฒนาครู
8. การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)
9. เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic delphi future research)
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 10.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บริบทของโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2

โรงเรียนปทุมคงคาเดิมชื่อ “โรงเรียนวัดปทุมคงคา” เปิดสอนครั้งแรกที่วัดปทุมคงคา (วัดลำเพ็ง) ตรอกเชียงกง อำเภอสัมพันธวงศ์ กรุงเทพฯ เมื่อ ปี พ.ศ. 2443 โดยพระครูใบฎีกาเหล็กหิน (พระยาสิมานนทปริชญ์) เป็นผู้ก่อตั้ง และเป็นครูคนแรก โดยสอนนักเรียนที่กุฎของท่าน ต่อมา ในปี พ.ศ. 2444 พระครูใบฎีกาเหล็กหิน ได้ย้ายนักเรียนไปสอนที่เรือนท่านพร ซึ่งเป็นเรือนไม้สองชั้น (เป็นที่จัดงานฌาปนกิจศพท่านพร เศรษฐีตลาดน้อย และทายาทของท่านพร ได้ยกให้เป็นสมบัติของโรงเรียน) นับว่าเป็นอาคารแรกของโรงเรียนวัดปทุมคงคาวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2445 กระทรวงธรรมการได้ประกาศให้โรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนรัฐบาลชื่อว่า “โรงเรียนมัธยมวัดปทุมคงคา” โดยมี นายสนธิเป็นครูใหญ่คนแรกจึงตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคมของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนาโรงเรียนปทุมคงคา ในการนี้โรงเรียนได้อาคารเรียนเป็นตึกสองชั้น 2 หลังจากพระครูกัลยาณคุณ (โชติ) เจ้าอาวาสวัดปทุมคงคาและหลวงเชียรประสิทธิ์ (มงคล เขียรประสิทธิ์) วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2507 โรงเรียนได้ย้ายมาสร้างใหม่ ณ ที่ปัจจุบัน เนื่องจากสถานที่เรียนในวัดปทุมคงคานั้นแคบมาก อธิบดีกรมวิสามัญศึกษา (นายสนั่น สุมิตร) จึงจัดให้ย้ายมาตั้ง ณ ที่ปัจจุบัน คือ เลขที่ 920 ถนนสุขุมวิท แขวง พระโขนง เขต คลองเตย กรุงเทพฯ 10110 มีเนื้อที่ประมาณ 23 ไร่ และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนปทุมคงคา”

โรงเรียนปทุมคงคาเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงดีเด่นทางวิชาการมาแต่อดีตในตอนต้นรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โรงเรียนได้รับการจัดอยู่ในกลุ่มโรงเรียนชั้นนำนักเรียน โรงเรียนมัธยมวัดปทุมคงคาสามารถสอบชิงทุนเล่าเรียนหลวง (King's scholarship) ไปศึกษาต่อต่างประเทศได้หลายคน และได้รับเกียรติเป็นประธานองคมนตรี นายกรัฐมนตรี และประกอบอาชีพหลายสาขา อันก่อประโยชน์ยิ่งแก่ประเทศชาติ ปัจจุบันนี้

นักเรียนโรงเรียนปทุมคงคาสอบเข้าเรียนได้ในคณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอื่น ๆ ในสถาบันต่าง ๆ ที่มุ่งหวัง ทั้งในสถาบันของรัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังได้รับรางวัลต่าง ๆ ในการประกวดแข่งขันทุกปี ทางด้านกีฬาโรงเรียนมีชื่อเสียงมาตั้งแต่ พ.ศ. 2473 โดยชนะเลิศฟุตบอลบาสเกตบอล และมวยหลายรุ่น ในปัจจุบันยังคงรักษาชื่อเสียงในทางกีฬาไว้ได้อย่างดีตลอดมา ดังจะเห็นว่านักกีฬาทีมชาติหลายรุ่นเป็นนักกีฬาที่จบจากโรงเรียนปทุมคงคาปัจจุบัน โรงเรียนปทุมคงคามีจำนวนห้องเรียน 58 ห้องเรียน และนักเรียน จำนวน 2,185 คน คณะครูจำนวน 76 คน ครูพิเศษและเจ้าหน้าที่ จำนวน 23 คน นักการภารโรง จำนวน 13 คน พนักงานขับรถจำนวน 2 คน ยาม จำนวน 2 คน อาคารเรียน 8 หลัง และอาคารประกอบ 7 หลัง สภาพชุมชนรอบบริเวณ โรงเรียนมีลักษณะเป็นแหล่งวิชาการและย่านธุรกิจการค้า ประชากรส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัดเข้ามาพักอาศัยอยู่กับญาติ และหางานทำในเขตคลองเตย บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียนมีองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาแห่งชาติ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานขององค์กรสหประชาชาติ (UNESCO และ SEAES) นอกจากนี้ ยังมีสถานที่สำคัญที่เป็นทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ได้แก่ กรมศุลกากร โรงงานยาสูบ คลังน้ำมันปิโตรเลียม องค์กรฟอกหนัง องค์กรเชื้อเพลิง สถานีขนส่งสายตะวันออก (เอกมัย) สถานีรถไฟเอกมัยและทองหล่อ และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ อาชีพหลักของชุมชน คือ รับจ้างและค้าขาย เนื่องจากสภาพสังคมเขตคลองเตยเป็นชุมชนแออัดขนาดใหญ่ มีชุมชนที่ได้รับการจัดตั้งตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 42 ชุมชน และส่วนหนึ่งเป็นศูนย์กลางธุรกิจ เขตคลองเตย ยังเป็นที่ตั้งของท่าเรือกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางน้ำที่ติดต่อกับต่างประเทศ จึงเป็นแหล่งเศรษฐกิจการค้าที่สำคัญแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานครประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีบางส่วนนับถือศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์ มีวัฒนธรรมประเพณีที่ปฏิบัติเหมือนท้องถิ่นอื่น โดยทั่วไป

โอกาสและข้อจำกัดโรงเรียนปทุมคงคาตั้งอยู่บริเวณเดียวกับแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทางด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งเยาวชนจากทั่วประเทศหลังไหลมาศึกษาตลอดปี ได้แก่ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ห้องฟ้าจำลอง โลกใต้น้ำ นิทรรศการทางด้านวิทยาศาสตร์และธรรมชาติวิทยาที่หลากหลายสาระความรู้ นักเรียนสามารถไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนใกล้เคียง โรงเรียนได้สะดวก แต่ขณะเดียวกันชุมชนคลองเตย ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงเรียนเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายด้านยาเสพติดและนักเรียนส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีถิ่นฐานอยู่ในชุมชนแออัดคลองเตย ประกอบกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ในสภาพฝืดเคือง ไม่พอเพียงกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีหนี้สินนอกระบบและได้รับการศึกษาน้อย นักเรียนจึงอยู่ในภาวะที่ควรได้รับการดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาอย่างใกล้ชิดจากบุคคลสำคัญในสถานศึกษาการศึกษา

(ห้องฟ้าจำลอง) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ตลาดหลักทรัพย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) ทำให้สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้และสืบค้นได้ ด้านการบริหาร โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารที่กระจายอำนาจ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร มีกฎระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน ระบบตรวจสอบ ติดตาม ควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าและกรรมการผู้ปกครองเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายโรงเรียน การจัดหลักสูตรสถานศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สามารถใช้เทคโนโลยีในการสืบค้น และพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีการจัดการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ

โรงเรียนมีอายุถึง 114 ปี จากชื่อเสียงของโรงเรียน ความพยายามของบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนให้ดีขึ้น มีการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ปรับภูมิทัศน์ และบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการเรียนการสอนมากขึ้น ปัจจุบันโรงเรียนปทุมคงคาเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาศึกษาต่อ ทำให้โรงเรียนมีอัตราการแข่งขันเข้าเรียนสูงขึ้น มีการรับนักเรียนโดยใช้สิทธิ์ในเขตพื้นที่บริการ วิธีจับฉลาก และนอกเขตพื้นที่บริการ นักเรียนทั่วไปโดยการสอบคัดเลือก นอกจากนี้ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการ สถานที่ และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียนด้านอัตราค่าเล่าเรียนและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากอายุเฉลี่ยค่อนข้างมากและส่วนใหญ่มีอายุใกล้เกษียณอายุราชการ และการขอเกษียณก่อนกำหนด ทำให้อัตรากำลังของครูน้อยลง ส่งผลให้ต้องจ้างครูอัตราจ้างเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอต่อการบริหารจัดการ และการเรียนการสอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเพื่อให้บุคลากรของโรงเรียนรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และมองอนาคตของการศึกษาได้อย่างชัดเจน โรงเรียนจึงมีการวางแผนจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง คือ ก่อนเปิดภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

โรงเรียนปทุมคงคา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะค่าสาธารณูปโภคมีมาก การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องจัดทำโครงการระดมทรัพยากร เพื่อหาเงินรายได้ให้กับสถานศึกษา จากผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ การจัดสรรงบประมาณจึงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยใช้กระบวนการของเดมมิ่ง คือ PDCA และผลการประเมินภายในและภายนอกของโรงเรียนที่ผ่านมานำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ได้รับ มาวิเคราะห์หาข้อดี ข้อด้อยของโรงเรียน โดย

ใช้กระบวนการ SWOT บุคลากรหลักของโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของโรงเรียนใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และบริบทของโรงเรียน ในปัจจุบัน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการประจำปี และดำเนินการตามแผน/โครงการ/ กิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีคณะกรรมการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม อย่างเป็นระบบ มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการมาใช้ การประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ และการรายงานการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาประจำปีต่อสาธารณชน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับ คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จากความพร้อม ที่โรงเรียนได้รับทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ โรงเรียน โดย การวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของโรงเรียน สภาพแวดล้อมทั้งภายในโรงเรียนรอบ ๆ บริเวณ โรงเรียน และชุมชน โรงเรียนจึงดำเนินการบริหารจัดการในเชิงรุก ใช้แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน และมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นกลไกในการพัฒนา เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าสู่มาตรฐานสากล

การบริหารจัดการ โรงเรียนบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการยึดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษา โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลที่ได้รับ มอบอำนาจให้สามารถดำเนินการได้โดยโรงเรียนจัดระบบโครงสร้างการทำงาน จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีการบริหารจัดการเป็นระบบ โดยมี โครงสร้างองค์กร มีคู่มือการปฏิบัติงาน มอบหมายภาระหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการจัดกระจายงาน โดยให้รองผู้อำนวยการ 4 กลุ่มงานเป็นผู้รับผิดชอบ กำกับ ติดตาม ดูแล มีคณะกรรมการของแต่ละกลุ่ม บริหาร วันจันทร์ประชุมกลุ่มบริหารเพื่อกระจายอำนาจความรับผิดชอบร่วมกันทำงาน วันอังคารประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน วันพุธ ประชุมคณะกรรมการบริหาร วิชาการ ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคล การเงิน และสินทรัพย์ และคณะกรรมการบริหาร ทั่วไปเดือนละครั้ง ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดประชุมเดือนละ 1 ครั้ง นักเรียนมีการประชุม คณะกรรมการนักเรียนอย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน ทำให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัว สามารถ กำกับติดตามงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงานอย่างดียิ่ง

การบริหารวิชาการ โรงเรียนได้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2551 โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการของชุมชนและสังคม โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการ

เรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ มุ่งจัดให้การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน มีดัชนีวัดคุณภาพ การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนา หลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการเรียนการสอน การแนะแนว การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การประสานให้มีความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาอื่น ๆ การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการวิจัยสถาบันการวิจัย ในชั้นเรียน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งโรงเรียนปทุมคงคาสามารถดำเนินการได้ครบใน การกิจและบทบาทหน้าที่ มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องของการบริหารจัดการบ้าง เนื่องจากภาระงาน และคาบสอนของคุณครู มีจำนวนมาก

การบริหารงบประมาณการบริหารจัดการงบประมาณ มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบบริหารจัดการงบประมาณ ให้มีความเป็นอิสระใน การตัดสินใจ มีความคล่องตัว ซึ่งควบคู่ไปกับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ซึ่งได้ดำเนินงานตามขอบข่ายภารกิจงานในเรื่องการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการการใช้จ่ายเงินการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณการตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อการศึกษาการบริหารจัดการพัสดุ การจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงิน

การบริหารงานบุคคลกระจายอำนาจโดยให้ยึดหลักความต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารงานบุคคล โดยมีการวางแผนอัตรากำลังสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา การบังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงาน อื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกระดับมุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้น

ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น โรงเรียนได้นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้อย่างหลากหลาย ดังนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทในยุคสมัยปัจจุบัน ทั้งนี้เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนเพื่อรองรับในการบริหารจัดการโรงเรียนสู่วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดให้มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โครงการห้องเรียนพิเศษ เพื่อสร้างนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะทาง เช่น ห้องเรียน IEP สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวนละ 1 ห้องเรียน และห้องเรียน GIP สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ที่มีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จำนวนละ 1 ห้องเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนจ้างคุณครูชาวต่างประเทศมาสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้ภาษาจากเจ้าของภาษาโดยตรงทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาจีน และโครงการ PK Math Model เป็นนวัตกรรมหนึ่งที่น่ามาทดลองและปฏิบัติอย่างชัดเจนให้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิด การคิดแก้ปัญหาเชิงระบบ โดยนำรูปแบบวิธีการเรียนรู้แบบคูมองมาใช้ ขออนุญาตทางบริษัทคูมองเพื่อส่งคุณครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์เข้าร่วมอบรม นำทักษะกระบวนการแบบคูมองมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

การดำเนินงานตามกระบวนการ วิธีการ และขั้นตอนของระบบพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้รูปแบบ PK Model ของโรงเรียนปทุมคงคาเริ่มเมื่อต้นปีการศึกษา 2552 แต่ได้มีการเตรียมการกันอย่างจริงจังตั้งแต่ช่วงปลายภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 โดยมีข้อมูลสำคัญและรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การดำเนินงานขั้นเตรียมการ (P)

จากวิสัยทัศน์ของโรงเรียนปทุมคงคามีการปรับเปลี่ยนใหม่เมื่อเริ่มปีการศึกษา 2552 อันเป็นเป้าหมายสำคัญ คือ “สุภาพบุรุษคุณธรรม ก้าวล้ำวิชาการ สื่อสารทันสมัย ประสานใจชุมชนสู่สากลโลกาภิวัตน์” นั้น ทำให้เกิดกระบวนการเชิงระบบเพื่อการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่กำหนด โดยได้รับการริเริ่มจุดประกายจากผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาด้วยการประกาศจุดยืนและเป้าหมายสำคัญให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกันในบุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในทิศทางการขับเคลื่อนในขั้นเตรียมการจึงปรากฏเป็นรูปธรรมดังนี้

1.1 มีการจัดการในส่วนของปัญหาต่าง ๆ ด้านการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ได้จากการสำรวจและรวบรวมไว้ โดยมีคณะทำงานซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกฝ่ายร่วมกันศึกษาวิเคราะห์คัดแยกจัดลำดับตามความสำคัญในช่วงเวลา 1 สัปดาห์ท้ายปีการศึกษา 2551 ทั้งนี้เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ ก่อน

1.2 จัดการประชุมบุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งที่เป็นผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องของทิศทางและเป้าหมายสำคัญของโรงเรียน โดยเฉพาะบุคลากรใน 3 กลุ่มสาระหลัก คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ที่จะต้องเป็นแกนนำสำคัญในการดำเนินการ มีการระดมสมองจัดตั้งคณะทำงานเป็นทีมทำ เพื่อเป็นบุคลากรหลักในการขยายผลสู่เครือข่ายต่อไป

1.3 ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีการคัดเลือกตัวแทนจัดส่งไปเข้าอบรมรับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของสถาบันคุมอง

1.4 ตัวแทนครูที่ได้รับคัดเลือกเข้าอบรมดำเนินการขยายผลสู่บุคลากรครูทั้งโรงเรียนร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงาน มีการออกแบบและจัดทำนวัตกรรมใหม่ที่ใช้เป็นเครื่องมือคือแบบฝึกและแบบทดสอบเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามรูปแบบ PK Model ใน 3 รายวิชา คือ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ทั้ง 3 ระดับชั้น คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โดยมีการนำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ พิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพ

1.5 นำเครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนรู้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ระดับชั้นละ 12 ห้องเรียน ห้องละ 40-45 คน โดยประมาณ รวม 36 ห้องเรียน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,450 คน

2. การดำเนินงานในขั้นดำเนินการ (D) ดังนี้

2.1 โครงการกัลยาณมิตรนิเทศ: เพื่อพัฒนาครูสู่คุณภาพผู้เรียน เป็นกระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร เป้าหมายเพื่อทราบปัญหา ข้อคิด หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ คอยอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ให้กับคุณครู เพื่อเป็นแรงเสริมให้คุณครูมีโอกาสพัฒนาตนเอง

2.2 การสร้างความร่วมมือที่ดีกับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง องค์กรต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่โรงเรียนกำหนด ความเข้มแข็งของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่สากล จึงเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน

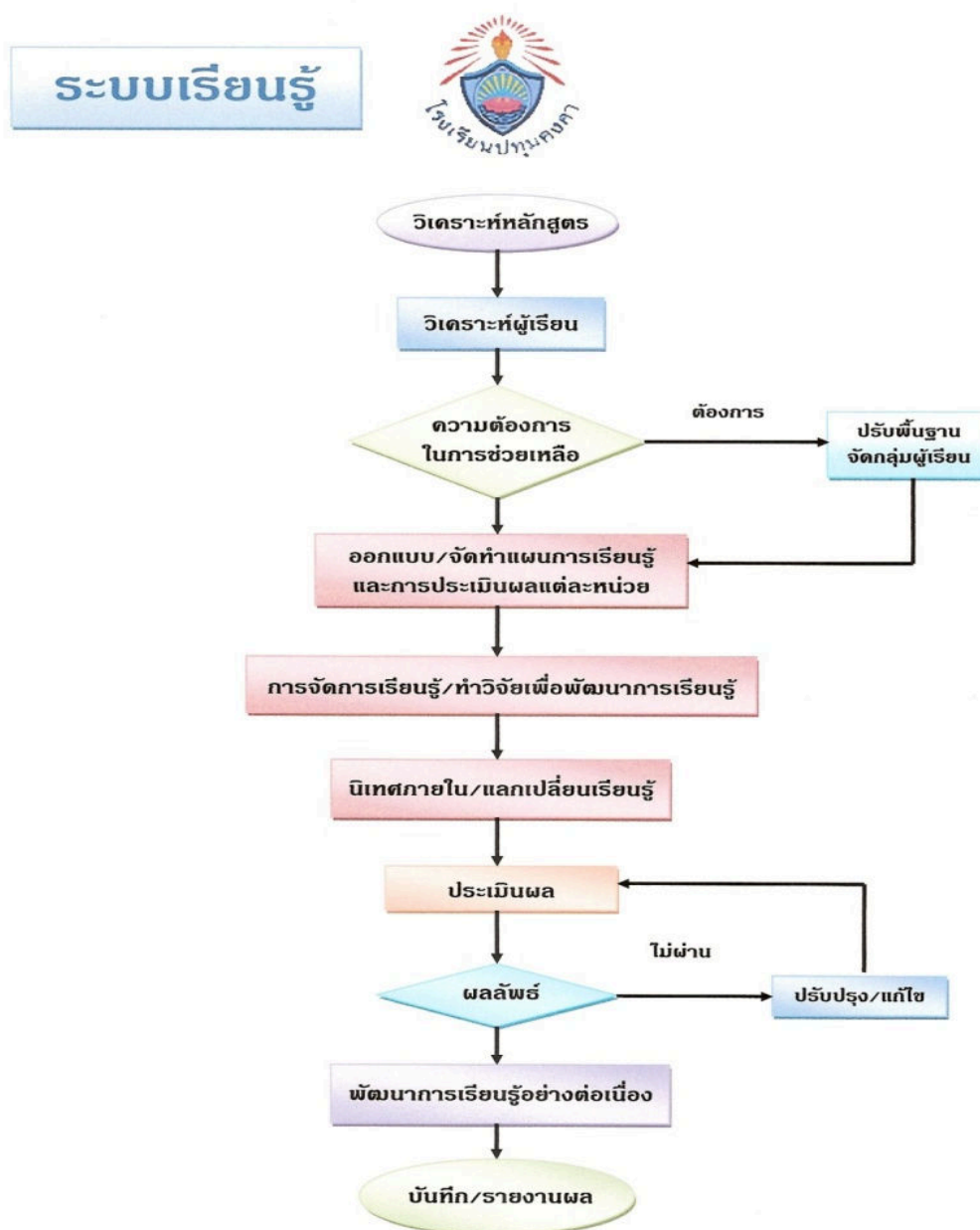
นอกจากนี้ โรงเรียนได้สร้างวัฒนธรรมองค์กร “ศุภาพบุรุษปทุมคงคา” ให้กับนักเรียน เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนในมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการ โดยมีครูเป็นแบบอย่างที่ดีดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ฝึกให้นักเรียนเรียนรู้กระบวนการทำงาน ทักษะการทำงาน อย่างเป็นระบบ เป็นองค์รวม เพื่อสร้างความคิดรวบยอด ในขณะที่เดียวกันก็มีกรอบประเพณีที่ดีงาม เช่น การไหว้ เป็นสิ่งหล่อหลอมจิตใจในความเป็นนักเรียนปทุมคงคาด้วยสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเอื้ออาทรมีวัฒนธรรมที่ดีงามในการแสดงความมีน้ำใจต่อกัน โรงเรียนปทุมคงคามีที่ตั้งอยู่ในย่านธุรกิจเอกชน เช่น โรงแรมขนาดใหญ่ ร้านค้าธุรกิจส่งออก ห้างสรรพสินค้า ซึ่งแต่ละหน่วยงาน มีกิจกรรมที่เอื้อและส่งเสริมต่อความร่วมมือในการส่งเสริมการจัดการศึกษา มีการประสานงานและให้การสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนและธุรกิจเอกชนเป็นสิ่งที่ดีงามสมกับเป็นส่วนหนึ่งสังคมไทย

โรงเรียนบริหารจัดการโดยผ่านการสื่อสารทางเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการบางส่วน โรงเรียนมีเว็บไซต์ของโรงเรียน www.patumpkongka.ac.th ผู้ปกครอง และนักเรียนสามารถทราบความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียน ประวัติความเป็นมา และผลการเรียนของนักเรียนได้ ส่วนงานด้านเอกสารราชการของโรงเรียนจะใช้ผ่านทางโปรแกรม E-office ครูนักเรียนสามารถส่งงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งช่วยลดเส้นทางการทำงานได้รวดเร็วและลดพลังงานด้านการใช้กระดาษได้มาก

การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคู่มือการนิเทศโรงเรียนปทุมคงคาการนิเทศภายในเป็นนวัตกรรมหนึ่งที่โรงเรียนเห็นความสำคัญ และนำมาวิเคราะห์หาแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้น เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียนโดยเฉพาะด้านความร่วมมือ โรงเรียนจึงได้ริเริ่มนำกระบวนการนิเทศการสอนที่เป็นระบบชัดเจน ภายใต้แนวคิดและวิธีการของท่านผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมคงคาคอนปัจจุบัน นายนาวิ ยิ่งยี่น ร่วมกับทีมงานบริหารทุกท่าน และโรงเรียนเครือข่าย เช่น โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย และโรงเรียนวัดสระเกษ เป็นต้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นให้ครู บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือร่วมใจกันปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอน ปรับแนวคิด เปลี่ยนวิธีสอน และวิธีการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานของโรงเรียนและสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ให้สูงขึ้น และดำรงรักษาไว้อย่าง

ต่อเนื่องด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพที่ยั่งยืนซึ่งถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โรงเรียนปทุมคงคาได้ดำเนินการพัฒนาระบบเรียนรู้มาอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายหลักสำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่ำ โดยเฉพาะผลการสอบ ONET, NT ด้วยวิสัยทัศน์ของท่านผู้อำนวยการ นายนาวิ ยั่งยืน การออกเดิน ไปพบปะสนทนา ถามปัญหา ความต้องการความช่วยเหลือ กับคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ประกอบการร้านค้า ตลอดทั้งวัน การที่จะไปพบท่านในห้องทำงานคงยาก ท่านจะปฏิบัติ เช่น นี้มาตลอด และยังเชิญชวนให้กลุ่มบริหารท่านอื่นร่วมปฏิบัติตามท่านด้วยการเดินไปทั่วทั้งโรงเรียน การเรียนรู้วัฒนธรรมของโรงเรียนปทุมคงคาในรูปแบบของท่าน ผู้อำนวยการ เป็นวิธีการนิเทศแบบหนึ่งซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในระบบเรียนรู้ของโรงเรียน แต่ยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม โรงเรียนปทุมคงคาดำเนินการพัฒนาระบบการเรียนรู้มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 มาตลอดอย่างต่อเนื่อง ตามแนวปฏิบัติของโครงการระบบดี โรงเรียนมีคุณภาพ Benchmarking: BMK) ของสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (สวร.) ดังที่กำหนดการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตาม Flow chart ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ระบบเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคา (โรงเรียนปทุมคงคา, 2552)

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยในปีการศึกษา 2551 ซึ่งนำโดยนายนาวิ ชัยยืน ผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคาคนปัจจุบัน ได้นำกระบวนการนิเทศเข้ามาใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งหวังให้เป็นกลไกในการพัฒนาครูสู่คุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้พบว่า ภาระงานของครูมีมากขึ้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้คุณครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายใน จึงเป็นวิธีหนึ่งที่ผู้บริหาร และคณะที่ ได้รับมอบหมาย จะได้มีโอกาสรู้จักเพื่อนครูในโรงเรียนมากขึ้น ได้รับทราบ

ปัญหา และนำสิ่งที่ได้รับการร่วมกันแก้ไข และร่วมกันพัฒนา เพื่อเป้าหมายหลัก คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ดีขึ้น “กัลยาณมิตรนิเทศ: การพัฒนาครูผู้คุณภาพผู้เรียน” เป็นกระบวนการหนึ่งในระบบการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และร่วมมือซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์มีเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ จึงเป็นเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ควรทำอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรืออาจหลายวิธีประกอบกัน แต่การพัฒนาที่มีมากมายหลายวิธี เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา การส่งเสริมด้านเอกสารวิชาการ การศึกษาดูงาน การส่งเสริมการเรียนต่อ เป็นต้น เป้าหมายเพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับที่สูงขึ้น การนิเทศการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องศึกษาและทำความเข้าใจ มีแนวคิด และเข้าใจทฤษฎีอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ นำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ และปรับปรุงแก้ไข พัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และประสบการณ์ การนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการที่โรงเรียนปทุมคงคานำมาใช้เป็นนวัตกรรมหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของผู้เรียน

การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนปทุมคงคา ประกอบด้วย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการ
2. การวางแผน กำหนดทางเลือก และดำเนินการตามแผน
3. การสร้างสื่อ นวัตกรรม และเครื่องมือ
4. การพัฒนาการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน
5. การประเมินผลและรายงานผล

ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในนี้ ดำเนินการครอบคลุมทั้งโรงเรียน ดังนั้น การกำหนดบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดจึงมีความสำคัญยิ่ง ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน มีบทบาทดังนี้
 - 1.1 ปฐมนิเทศครูใหม่เพื่อให้ทราบถึงวัฒนธรรม ระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียน
 - 1.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรม สัมมนา ก่อนเปิด และปิดภาคเรียนและศึกษาดูงาน

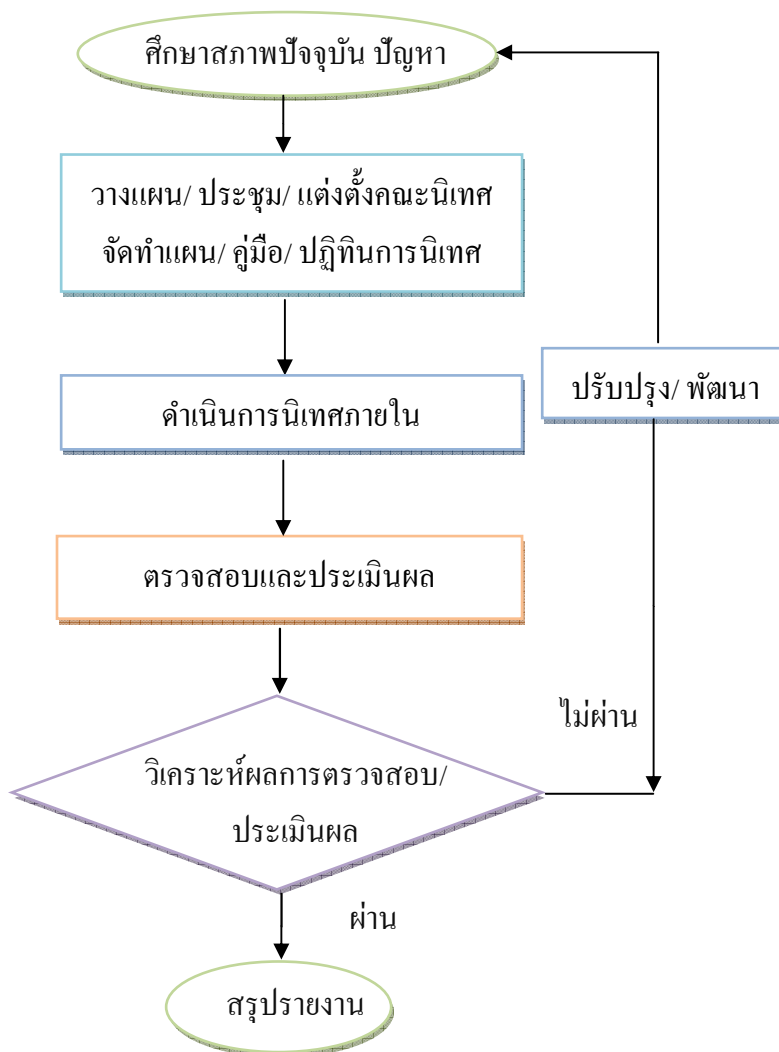
ดูงาน

- 1.3 ตั้งคณะกรรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน

- 1.4 เยี่ยมชั้นเรียน
- 1.5 สาระการจัดกระบวนการเรียนรู้
- 1.6 นิเทศเป็นรายบุคคลหรือหมู่คณะเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
- 1.7 จัดหาหนังสือที่ดีมีคุณค่า สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้แก่ครู
2. บทบาทของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือคณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ มีบทบาทดังนี้
 - 2.1 ช่วยส่งเสริม สนับสนุน อำนาจความสะดวกในการนิเทศครูใหม่
 - 2.2 แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู การสร้างผลงานทางวิชาการ
 - 2.3 ช่วยแนะนำอย่างกัลยาณมิตรในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ สำหรับครูที่ประสบความล้มเหลวในการจัดกระบวนการเรียนรู้
 - 2.4 จัดหาตัวอย่างการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ดีที่ประสบผลสำเร็จของกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน เพื่อที่จะนำไปสาธิตให้ครูที่มาขอคำปรึกษาหรือด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เป็นของตนเอง
3. ครูที่ปรึกษา หรือครูประจำชั้นและครูผู้สอนที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญ มีบทบาทดังนี้
 - 3.1 นิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้กับเพื่อนครูด้วยกัน โดยปรึกษาหารือ ร่วมมือ และคอยชี้แนะ เพื่อปรับปรุงสิ่งที่ยังมีปัญหา ไม่ชัดเจน หรือช่วยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้เป็นครูที่ดีมีคุณภาพในอนาคต
 - 3.2 นิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยให้คำปรึกษา ชี้แนะช่วยเหลือ สนับสนุน ปรับปรุง และจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความสุข และสนุกกับการเรียนรู้

ซึ่งผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ดำเนินไปอย่างมีคุณค่า การพัฒนาคุณภาพของครูสู่คุณภาพผู้เรียนอย่างยิ่ง

โรงเรียนปทุมคงคามีการจัดระบบเรียนรู้ที่ดีเป็นที่ยอมรับของครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยมีขั้นตอนปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) คือ กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ: การพัฒนาครูสู่คุณภาพผู้เรียน Flow chart: ระบบเรียนรู้ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ: การพัฒนาครูสู่คุณภาพผู้เรียน (โรงเรียนปทุมคงคา, 2552)

จากภาพที่ 3 ตาม Flow chart สรุปเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นผลจากการที่คณะผู้บริหารและคณะครูจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถสรุปการนิเทศภายในของโรงเรียนได้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เป็นการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศในการนิเทศ ทั้งด้านผู้รับการนิเทศและ ผู้นิเทศ เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการนิเทศ คือ ผู้นิเทศจะต้องรับรู้ถึงลักษณะนิสัยใจคอ บุคลิกลักษณะ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการนิเทศ ตลอดจนความต้องการและความพร้อมต่อการรับการนิเทศผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้อง

1.1 เตรียมใจ ผู้นิเทศจะต้องทำใจให้เที่ยงตรง โดยเฉพาะการสร้างศรัทธาเพื่อให้เพื่อนครูยอมรับ และเกิดความสนใจใฝ่รู้ ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนด

เป้าประสงค์ในการนิเทศให้ชัดเจน เช่น ใช้หลักในการมีส่วนร่วม หลักความจริงใจ หลักของ
 กัลยาณมิตรที่แท้จริง และหลักความปรารถนาที่ดีต่อกัน มีเหตุมีผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ
 กัน รวมทั้งหลักของการพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งผู้เรียนและครูผู้นิเทศจึงควรเตรียมให้พร้อม เพราะ
 คุณครูที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศหลายคนเกิดความวิตกกังวลว่าตนเองจะได้รับการยอมรับ
 จากเพื่อนครูหรือเปล่า ถ้ามีการซักถามจากผู้ถูกนิเทศจะตอบได้ชัดเจนหรือเปล่า บางคนถึงกับ
 นอนไม่หลับ ขณะที่ผู้รับการนิเทศก็ต้องเตรียมใจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน

1.2 เตรียมความรู้ ผู้นิเทศต้องมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการนิเทศเป็นอย่างดี เช่น
 การจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ การผลิตและการใช้สื่อ
 การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจิตวิทยาการเรียนรู้ ดังนั้น ถ้าผู้นิเทศไม่เตรียม
 ความรู้ให้พร้อม การสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองก็ไม่เกิดความเชื่อถือหรือการยอมรับจากผู้ได้รับ
 การนิเทศที่ไม่มี

1.3 เตรียมสื่อ/เครื่องมือ เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการนิเทศหัวข้อในการประเมิน
 เป็น สิ่งหนึ่งที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องรู้ เพราะจะมีคำถามจากผู้ได้รับการนิเทศเสมอ และเพื่อให้เกิด
 ความสบายใจ ผู้รับการนิเทศจะทราบล่วงหน้าว่าตนเองจะถูกประเมินหัวข้อเรื่องใดบ้าง จะได้
 เตรียมความพร้อมได้ดี

1.4 เตรียมสถานที่ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนให้เอื้อ
 ต่อการนิเทศ บรรยากาศระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไปเป็นวิธีการหนึ่ง
 ที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีเหมือนเป็นการช่วยเหลือกัน คุณครูหลายท่านมีการจัดเตรียมสถานที่
 ทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการปรับพฤติกรรมการเรียน
 ไปด้วย

2. ชั้นปฏิบัติการ ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เป็นขั้นตอน
 ที่สำคัญที่สุด เพราะจะส่งผลให้การนิเทศประสบความสำเร็จสูง ก่อนการนิเทศผู้อำนวยการ
 โรงเรียนได้ประชุมคณะครู เพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และผลที่จะได้รับให้กับ
 บุคลากรภายในโรงเรียนรับทราบในเบื้องต้นก่อน ทั้งนี้การนิเทศแต่ละครั้งจะยึดหลัก รูปแบบ
 “กัลยาณมิตร” เพื่อการพัฒนาสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมิใช่การจับผิดการกำหนดวัตถุประสงค์ที่
 ชัดเจน กำหนดแผน แนวทางในการนิเทศ ปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ ควบคู่กับเป้าหมายใน
 การนิเทศร่วมกัน เพื่อให้ ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่โรงเรียนนำมาปฏิบัติ
 ประกอบด้วยความรัก ความผูกพันฉันพี่น้องความเอื้ออาทรที่มีให้ต่อกันมานานของครูและบุคลากร
 โรงเรียนปทุมคงคา ที่จางหายไปประยะหนึ่ง ด้วยภาระหน้าที่ที่มากขึ้นได้กลับมาเหมือนเดิม
 ซึ่งกระบวนการนิเทศ จะเน้นประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับตลอดจนการคาดคะเนปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

2.2 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในการเรียนรู้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ระยะเวลาที่ใช้ในการสอน และมีการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการนิเทศลงในเครื่องมือสังเกตการจัดการเรียนรู้ ตามที่ได้ตกลงไว้

2.3 การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศ และหาข้อสรุปร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

3. ชั้นประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและครูช่วยกันวิเคราะห์และตรวจสอบว่า พฤติกรรมใดที่ดีเด่นอยู่แล้ว และควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น หรือพฤติกรรมใดที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไปจากการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับความประทับใจและภูมิใจในความสำเร็จของตน

ผลที่ได้รับจากการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

จากกระบวนการการจัดระบบนิเทศภายในของโรงเรียนปทุมคงคา “กัลยาณมิตรนิเทศ: การพัฒนาครูสู่คุณภาพผู้เรียน” ส่งผลดีต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ผลที่เกิดกับครู ได้แก่ 1.1) ทำให้เกิดความเข้าใจกันจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น 1.2) ครูมีการเตรียมความพร้อมมากขึ้น เช่น เตรียมสื่อ เตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ เตรียมเครื่องมือในการวัดและประเมินผลในฐานะผู้ได้รับการนิเทศ 1.3) ครูเห็นคุณค่าของการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้รับฟังความคิดเห็นเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้ครูได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนครูด้วยกันจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง หรือแม้แต่นักเรียน การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทำให้เกิดความเข้าใจกัน 1.4) ทำให้ครูมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้ถึงข้อบกพร่องของตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) ผลที่เกิดกับนักเรียน นักเรียนให้ความสนใจในการเรียนมากขึ้น ปรับพฤติกรรมตนเอง ถึงแม้จะไม่สม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็เห็นได้ชัดว่ามีความกระตือรือร้นเกิดขึ้นกับนักเรียน พฤติกรรมที่เคยปฏิบัติอยู่เป็นประจำก็เปลี่ยนไป และ 3) ผลที่เกิดกับโรงเรียนเครือข่าย ปัจจุบันมีการขยายผลการดำเนินการสู่รูปแบบ “การนิเทศแบบเครือข่าย” เพื่อให้ระบบการนิเทศการสอนมีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลจาก

การดำเนินการ พบว่า กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรส่งผลให้คุณครูจากต่างโรงเรียนเกิดแนวความคิดและนำกลับไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนของตน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง และส่งผลสู่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งทางตรง และทางอ้อม ได้แก่ 1) นโยบายที่ชัดเจนของโรงเรียนในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น 2) ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน ในการพัฒนาครูสู่คุณภาพผู้เรียน 3) ครูตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนานักเรียน ให้ตรงตามความต้องการพัฒนา และ 4) ครูปฏิบัติงานด้วยความรัก ศรัทธา และความพึงพอใจที่เรียนที่ได้รับ และจะประสบความสำเร็จ ได้ผู้นิเทศควรคำนึงถึงในเรื่องต่อไปนี้

1. เปิดใจ ผู้รับการนิเทศจะต้องทบทวนการวัดและประเมินผลตนเอง ประเมินผลงาน ประเมิน โดยกัลยาณมิตรและประเมินพัฒนาการเรียนรู้
2. ให้ใจ ผู้นิเทศจะต้องจัดให้มีการประชุมนิเทศ เพื่อสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ เพื่อแจ้งจุดมุ่งหมาย จัดเวลาและกำหนดแผนงาน
3. ร่วมใจ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องร่วมคิดร่วมทำ โดยผู้นิเทศอาจจะแนะนำสาธิต เป็นแบบอย่าง ให้ฝึกทำแผนการสอน ฝึกสร้างสื่อการเรียนการสอน วิจัยในชั้นเรียน และเรียนรู้การวัดและประเมินผล
4. ตั้งใจ สร้างสรรค์คุณภาพ ผู้นิเทศทดลองปฏิบัติจริง ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดต่อสื่อสาร เชื่อมเขียน ช่วยกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจ
5. เงื่อนไข ในการนิเทศแบบกัลยาณมิตรนั้น ผู้นิเทศจะต้องไม่มุ่งด้านปริมาณ แต่จะต้องสานพลังอาสา เสวนาร่วมกัน สร้างความเป็นมิตร ฝึกคิดมุ่งมั่น ปฏิบัติทุกวัน และบันทึกเป็นแนวทาง (โรงเรียนปทุมคงคา, 2554)

แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความหมายการจัดระบบการเรียนการสอน

การจัดระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการวางแผนที่จะนำหลักสูตร ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่ง Harris (1985, p. 17) ได้ให้ความหมายของการจัดระบบการเรียนการสอนว่า หมายถึง การจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน บุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้อง

ของเวลาและจุดประสงค์การสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ขอบข่ายของงานนี้ ได้แก่ จัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน

จัดตารางสอน ตารางสอนเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกของครูในการที่จะเตรียมการสอนและทำการสอนได้ตรงตามหลักสูตร ช่วยให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการจัดหนังสือ หรือเตรียมตัวมาเรียนหลักทั่วไปในการจัดตารางสอนมีดังนี้ คือ

1. จัดให้จำนวนชั่วโมงและวิชาถูกต้องตามหลักสูตร
 2. เวลาเข้าเรียน เวลาหยุดพัก และเวลาเลิกเรียน ควรให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น เช่น ในชนบทตอนเช้าเด็กต้องช่วยผู้ปกครองทำการงานก่อนมาโรงเรียนจึงไม่ควรเข้าเรียนเช้าเกินไป
 3. เวลาเรียนของแต่ละวิชา ไม่จำเป็นต้องให้เป็นหน่วยหนึ่งชั่วโมงเสมอไป ควรดูความจำเป็นของแต่ละวิชา
 4. ไม่ควรแยกวิชาย่อยจนเกินไป เพราะจะทำให้ขาดความสัมพันธ์ระหว่างวิชา
 5. ไม่ควรจัดวิชาที่ต้องมีการบรรยาย หรือการฟังไว้ติด ๆ กัน เพราะจะทำให้ครูเหนื่อยและเด็กอึดอัด แต่ควรจัดสลับกันไปให้มีการเปลี่ยนกิจกรรมต่าง ๆ เด็กจะได้สนใจ
 6. วิชาที่ต้องใช้ความคิด หรือต้องเคร่งเครียดมาก ควรจัดไว้ในตอนเช้าหรือในตอนที่ยังไม่เหนื่อย
 7. ควรจัดให้มีคาบเวลา “สนทนาเวลาเช้า” 15-20 นาที เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงออกสนทนากับครู เล่าให้เพื่อนฟังถึงประสบการณ์ต่าง ๆ ของตนเป็นประจำวันและช่วยการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ ได้มาก ซึ่งคาบเวลานี้อาจจัดเป็นเวลาพิเศษเพิ่มขึ้น
 8. ควรจัดเวลาให้ครูประจำชั้นได้มีโอกาสพบปะเด็กวันละ 15 นาทีทุกวัน เพื่อสอบถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือช่วยอบรมเด็ก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นชั้นประถมศึกษาตอนปลาย
- การจัดครูเข้าชั้นเรียน** การจัดครูเข้าชั้นเรียนหรือจัดครูเข้าสอน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนสามารถจัดได้เหมาะสมกับความถนัด ความสามารถและความพอใจของครู จะทำให้การเรียนการสอนในโรงเรียนนั้นได้ผลดี

วิธีการจัดครูเข้าสอน

1. สอนตามความสมัครใจ วิธีนี้เป็นวิธีที่ดีที่สุด โรงเรียนอยากให้ครูอาสาสมัครหรือสมัครใจสอน เป็นการแสดงถึงความเป็นผู้มีน้ำใจอันสูงส่ง ก่อนสิ้นปีการศึกษา โรงเรียนหรือคณะกรรมการส่งแบบสอบถามครูแต่ละคน ในปีการศึกษาใหม่ต้องการสอนชั้นใด วิชาใด เมื่อได้ข้อมูลแล้วพิจารณาเลือกหรือจัดครูเข้าสอน

2. คณะกรรมการหรือโรงเรียนใช้วิธีขอร้อง ขอความร่วมมือจากครูโดยตรงชั้นนี้เป็นชั้นสำคัญต้องการคนดีมีความสามารถ และต้องการบุคคลนี้สอนชั้นนี้

3. วิธีขอร้องแบบบังคับ คือ ขอร้องให้ครูเห็นว่างานนี้หรือชั้นนี้เป็นงานต้องแสดงความสามารถ ต้องการคนที่มีความรับผิดชอบสูง จึงขอมอบให้สอนชั้นนี้ โดยที่คณะกรรมการหรือโรงเรียนจะไม่ถามว่ายินยอมหรือเห็นด้วยหรือไม่จัดให้สอนเลย

4. จัดให้สอนโดยไม่ถามความสมัครใจ (บังคับ) ผู้บริหารหรือโรงเรียนเห็นว่าครูทุกคนมีหน้าที่ต้องสอนต้องรับผิดชอบการเรียนการสอนต่อผู้เรียน โดยตรง ผู้บริหารหรือคณะกรรมการจึงพิจารณาตามหลักเกณฑ์การจัดครูเข้าสอนว่าครูคนนี้เป็นผู้มีความรู้สูง สุขภาพแข็งแรงเป็นผู้ใหญ่เหมาะสมกับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 จึงจัดให้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครูคนนั้นเหมาะสมกับเด็กเล็กจึงจัดให้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

5. จับฉลาก โรงเรียนสอบถามความสมัครใจ แล้วก็ไม่มีสมัครใจ ขอร้องให้สอนชั้นนี้ชั้นนั้นแล้วก็ยังนิ่งเฉย ไม่อยากสอนอีก ขอร้องแบบบังคับยังไม่ชอบ เกิดขอวิธีการจับฉลากก็ต้องใช้วิธีจับฉลาก

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

งานหลักสำคัญของโรงเรียนอย่างหนึ่งอยู่ที่การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การวางแผน การบริหารงานด้วยความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ และเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546, หน้า 7-8) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ กิจกรรมและการทำงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน โดยจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การที่ผู้สอนจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้อะไรที่หลากหลายได้นั้นผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ก่อนออกแบบการเรียนรู้หรือวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีได้ บุญชม ศรีสะอาด (2541, หน้า 2) ได้สรุปความหมายของการเรียนการสอน ไว้ดังนี้ คือ การสอนมีลักษณะการจัดดำเนินการของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะทำกิจกรรมที่อาศัยกระบวนการ (Process) ทางสมอง เช่น ฟัง อ่าน พูด เขียน เชื่อมโยงเปรียบเทียบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งผลการเรียนรู้จะอยู่ในรูปของความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ การประเมินผล การจัดดำเนินการของผู้สอนอาจอยู่ในรูป บรรยาย อธิบาย สาธิต หรือปฏิบัติให้ดู ให้อ่านเนื้อหาสาระ ให้อภิปราย ให้ทำแบบฝึกหัด ให้ศึกษาจากสื่อต่าง ๆ เป็นต้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 53) กล่าวถึง การเรียนการสอนว่า หมายถึง กิจกรรมในการเรียนรู้ เช่น การใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมระหว่างสอน การทดสอบ เป็นต้น รวมทั้ง

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้กำลังใจ ให้ความรัก และความเอาใจใส่ด้วย

ทิสนา เขมมณี (2553, หน้า 110-112, 155) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 3 หมวด โดยใช้บทบาทการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน และจุดเน้นอันเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นเกณฑ์ในการจัดหมวดหมู่ ซึ่งสามารถจัดได้ ดังนี้ 1) การจัดการเรียนการสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-centered instruction) 2) การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered instruction) และ 3) การจัดการเรียนการสอนโดยไม่มีครู (Instruction without teacher)

สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนนั้น มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวรให้แก่ผู้เรียน การเรียนรู้เกิดขึ้นโดยตัวผู้เรียนเอง ครูเป็นแต่เพียงผู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้นเท่านั้น การเรียนการสอนจึงเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งในกระบวนการทางการศึกษาในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยที่ผู้สอนจะต้องเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอนของผู้เรียนให้มาก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ครูผู้สอนต้องคัดสรรเลือกนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 12) ดังนี้

- 1) กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2) กระบวนการสร้างความรู้ 3) กระบวนการคิด
- 4) กระบวนการทางสังคม 5) กระบวนการแก้ปัญหา 6) กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง
- 7) กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 8) กระบวนการจัดการ 9) กระบวนการวิจัย และ
- 10) กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

สรุปได้ว่า การจัดระบบการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนเป็นผู้จัดประสบการณ์ด้านการเรียนให้กับผู้เรียน โดยมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน การสร้างบรรยากาศ การใช้เทคนิควิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ความหมายของเทคนิคและทักษะการสอน

เทคนิคและทักษะการสอนเป็นกลวิธีหนึ่ง que แสดงถึงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

ทิสนา เขมมณี (2547, หน้า 386-412) ได้สรุปว่า เทคนิคการสอน คือ กลวิธีต่าง ๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการหรือขั้นตอนใด ๆ หรือการกระทำใด ๆ เพื่อช่วยให้กระบวนการ ขั้นตอนหรือการกระทำนั้น ๆ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากขึ้น

ทักษะการสอน คือ ความสามารถในการดำเนินการสอนให้ได้ผลอย่างคล่องแคล่วและชำนาญ ดังนั้น ทักษะการสอนจึงครอบคลุมการกระทำเกี่ยวกับการสอนทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด ทั้งนี้เป็นเรื่องใหญ่ จนถึงเทคนิคเล็ก ๆ น้อย ๆ

ดังนั้น สรุปได้ว่า เทคนิคและทักษะการสอน จึงเป็นวิธีการฝึกฝนด้วยกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นความรู้ที่จะช่วยเสริมให้วิธีสอนรูปแบบการเรียนการสอนและระบบการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

วิธีสอน เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้

ในปัจจุบันมีวิธีสอนต่าง ๆ หลายวิธี และสามารถนำไปใช้สอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพซึ่งแต่ละวิธีจะมีลักษณะเฉพาะ มีจุดเด่นและข้อจำกัดหรือจุดด้อยแตกต่างกันไป ในที่นี้จะกล่าวถึงวิธีสอนที่สำคัญบางวิธี ได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย การสอนแบบสัมมนา การสอนแบบติว การสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติ การสอนโดยใช้เกมจำลองสถานการณ์ การสอนโดยใช้การระดมความคิด การสอนแบบค้นพบความรู้ การสอนแบบแก้ปัญหา การสอนแบบปฏิบัติการ การสอนโดยใช้โสตทัศนูปกรณ์ และการสอนแบบให้ผู้เรียนเสนอรายงานในชั้น แต่ละแบบจะกล่าวถึงลักษณะโดยทั่วไป สรุปดังนี้ (ทิสนา แจมมณี, 2547, หน้า 221-296)

การสอนแบบบรรยาย

การสอนแบบบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีสอนที่เก่าแก่ที่สุด การบรรยาย คือ กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการเตรียมเนื้อหาสาระ แล้วบรรยาย คือ พูด บอก เล่า อธิบายเนื้อหาสาระหรือสิ่งที่ต้องการสอนแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนซักถามแล้วประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง การบรรยายเป็นวิธีถ่ายทอดความรู้ที่ใช้กันมานานในการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นวิธีที่สะดวก สามารถสอนหรือบรรยายให้ผู้ฟังได้ทีละมาก ๆ โดยทั่วไปจะใช้ในกรณีที่ต้องการนำเสนอความรู้ครั้งละมาก ๆ โดยใช้เวลาน้อยมากจึงจัดเป็นวิธีสอนที่ประหยัดเวลาในการเรียนการสอนได้ เป็นอย่างดี วิธีนี้จะเหมาะสมมากหากผู้บรรยายมีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีความรู้ในเนื้อหานั้นเป็นพิเศษ และต้องการให้ผู้ฟังได้คำอธิบายขยายความ หรือแนวคิดที่แปลกใหม่เป็นข้อมูลที่หาอ่านจากเอกสารทั่วไปไม่ได้ ซึ่งมีลักษณะดังนี้ 1) ผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนในรูปของการบอก เล่า หรืออธิบาย 2) ผู้เรียนเป็นฝ่ายฟังอาจจดบันทึกสาระสำคัญ ถ้าเป็นการสอนแบบบรรยายล้วนในระหว่างการบรรยาย ผู้เรียนจะไม่มีโอกาสถามคำถามหรือวิพากษ์วิจารณ์ และ 3) มุ่งถ่ายทอดความรู้ และ/หรือมุ่งให้เข้าใจ

การสอนแบบอภิปราย

การสอนแบบอภิปราย (Discussion) คือ การสอนที่มีลักษณะดังนี้ 1) ผู้เรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน ความคิดเห็นที่เสนออาจได้มาจากประสบการณ์ การศึกษาค้นคว้า การพิจารณาไตร่ตรอง การวิเคราะห์ 2) การเสนอความคิดเห็นจะไม่อยู่ในรูปสรุปผลการประเมินสั้น ๆ ว่า ถูก-ผิดสำคัญ-ไม่สำคัญ ฯลฯ แต่จะเป็นความคิดเห็นที่เป็นคำชี้แจงโดยหลักเหตุผล และมีหลักฐานสนับสนุนหรืออย่างไรอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการสอนแบบอภิปรายมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบจะมีลักษณะเฉพาะของตนเอง รูปแบบต่าง ๆ ของการสอนแบบอภิปราย ได้แก่ การอภิปรายทั้งชั้น การอภิปรายแบบโต้วาที การอภิปรายเป็นคณะ การอภิปรายย่อย การอภิปรายกลุ่มใหญ่ เป็นต้น (ทิสนา เขมมณี, 2547, หน้า 16)

การสอนแบบสัมมนา

การสอนแบบสัมมนา (Seminar) คือ การสอนที่มีลักษณะดังนี้ 1) ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ้ง แล้วมาเสนอเพื่ออภิปราย 2) เรื่องที่จะสัมมนาอาจเป็นเรื่องเดียวหรือหลายเรื่อง โดยเลือกตามความสนใจก็ได้ และ 3) ในการศึกษาค้นคว้าอาจใช้วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีร่วมกัน เช่น ศึกษาจากตำรา เอกสารวารสารศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทำการทดลองหรือวิจัย ศึกษาจากของจริง ฯลฯ

การสอนแบบติว

การสอนแบบติว (Tutorial) คือ การสอนกลุ่มย่อยหรือการสอนรายบุคคลมีครูเป็นผู้สอนหรือผู้เรียนที่เรียนเก่งในเรื่องนั้นเป็นผู้สอน อาจสอนเรื่องใหม่หรือสอนทบทวนจากที่ได้ฟังบรรยายในเรื่องนั้นมาแล้ว กิจกรรมที่จัดได้ว่าเป็นการสอนแบบติว ได้แก่ 1) การสอนโดย ถาม-ตอบ ปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการฟังบรรยาย 2) การอภิปรายเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในพิพิธภัณฑสถาน 3) การอภิปรายงานที่ได้ปฏิบัติ เสร็จเรียบร้อยแล้ว 4) คาบของการสนทนาในภาษาสมัยใหม่ 5) การแก้ปัญหาทางเลขคณิตหรือรูปแบบอื่น ๆ ของแบบฝึกหัดในชั้นเรียนที่มีผู้แนะนำช่วยเหลือ 6) การอภิปรายในคำถามต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งได้แจกให้พิจารณาล่วงหน้าและมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำหนดให้อ่าน 7) การอภิปรายในข้อสรุปของหนังสือที่ได้แนะนำให้อ่าน และที่ผู้เรียนสรุปมา และ 8) การอภิปรายเกี่ยวกับบทความที่ผู้เรียนเขียนเสนอ

การสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติ

การสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) คือ เทคนิคการสอนที่ให้ผู้เรียนแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่สมมติขึ้น นั่น คือ แสดงบทบาทที่กำหนดให้ การแสดงบทบาทสมมติมี 2 ประเภท ประเภทแรกผู้แสดงบทบาทสมมติจะต้องแสดงบทบาทของคนอื่น โดยละทิ้งแบบแผนพฤติกรรมตนเอง บทบาทของบุคคลอื่นอาจเป็นบุคคลจริง เช่น คนที่มีชื่อเสียงในประวัติศาสตร์ เพื่อนร่วมห้อง หรือการเปลี่ยนบทบาทซึ่งกันและกันกับเพื่อน หรือเป็นบุคคลสมมติ

เช่น สมมติว่าเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สมมติว่าเป็นชานา เป็นต้น ผู้แสดงบทบาทสมมติจะพูด คิด ประพฤติหรือมีความรู้สึกเหมือนกับบุคคลที่ตนสวมบทบาท ประเภทที่สอง ผู้แสดงบทบาทจะ ยังคงรักษาทบาทและแบบแผน พฤติกรรมของตนเอง แต่ปฏิบัติอยู่ในสถานการณ์ที่อาจพบใน อนาคต เช่น การสมัครงาน สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ผู้แนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน บทบาทสมมติ ประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกฝนทักษะเฉพาะ เช่น การแนะแนว การสัมภาษณ์ การสอน การจูงใจ การควบคุมความขัดแย้ง เป็นต้นการแสดงบทบาทสมมติแตกต่างจากเกมจำลอง สถานการณ์ตรงที่ไม่มีกฎเกณฑ์ และการแข่งขัน

การสอนโดยใช้เกมจำลองสถานการณ์

การสอนแบบเกมจำลองสถานการณ์ (Simulation gaming) เป็นวิธีสอนที่พัฒนามาจาก การแสดงบทบาทสมมติ การเล่นเกม และการจำลองสถานการณ์ ซึ่งเกมจำลองสถานการณ์ ก็คือ วิธี สอนที่ผู้สอนนำเอาสถานการณ์จริงมาจำลองไว้ในห้องเรียน พยายามให้มีสภาพเหมือนจริง มากที่สุด และกำหนดกติกา กฎ หรือเงื่อนไขสำหรับเกมนั้นแล้วแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่ม ๆ เข้าไป แข่งขันหรือเล่นในสถานการณ์จำลองนั้น ผู้เรียนจะต้องเผชิญกับปัญหาและต้องแข่งขันกับฝ่าย ตรงกันข้ามจึงต้องมีการตัดสินใจของกลุ่มเพื่อมุ่งเอาชนะกัน

การสอนโดยใช้การระดมความคิด

การสอนโดยใช้การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นกระบวนการที่มีแบบแผนที่ใช้ เพื่อรวบรวมความคิดเห็น ปัญหา หรือข้อเสนอแนะจำนวนมากในเวลาทีรวดเร็ว เป็นวิธีการที่ดีใน การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และเกิดการมีส่วนร่วมของกลุ่มมากที่สุด การระดมสมองมุ่งเน้นที่ จำนวนความคิด ไม่ใช่คุณภาพ จัดเป็นเทคนิคการประชุมที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ซึ่งมีแนวทาง ปฏิบัติดังนี้ 1) มุ่งเน้นที่ปริมาณ ไม่ใช่คุณภาพ ช่วยให้ทุกคนกล้าแสดงออก 2) ไม่วิจารณ์ ความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะไม่ถูกต้อง และ 3) ใช้การต่อยอดความคิด เพราะ ความคิดของผู้อื่นอาจช่วยกระตุ้นความคิดของเรา

การจัดการเรียนรู้แบบระดมสมองเป็นแนวการสอนรูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ได้มี ส่วนร่วมในการเรียนรู้ ใช้การถามปัญหาให้ผู้เรียนได้คิดระหว่างการเรียนการสอน แทนการบอกเล่า จากผู้สอนทั้งหมด โดยมุ่งเน้นที่ปริมาณความคิดเป็นหลัก ทำให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด กล้าที่จะ แสดงออก ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เรียนรู้ด้วยความเข้าใจมากกว่าการท่องจำ อีกทั้งเสริมสร้าง พัฒนาการทางสังคมแก่ผู้เรียน ซึ่งบุคลิกของผู้สอนเป็นสำคัญที่ช่วยให้รูปแบบการเรียนการสอนนี้ ประสบผลสำเร็จ เหมาะสมกับผู้สอนที่มีความรอบรู้ บุคลิกกล้าแข็ง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และ เข้าใจลักษณะของผู้เรียน (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2546)

การสอนแบบค้นพบความรู้

การสอนแบบค้นพบความรู้ (Discovery) คือ วิธีสอนที่ผู้เรียนค้นพบคำตอบหรือความรู้ด้วยตนเอง คำว่าค้นพบความรู้ไม่ได้ หมายถึง ว่าผู้เรียนเป็นคนค้นพบความรู้หรือคำตอบนั้นเป็นคนแรก สิ่งที่ค้นพบนั้นจะมีผู้ค้นพบมาก่อนแล้วและผู้เรียนก็ค้นพบความรู้หรือคำตอบนั้นด้วยตนเองไม่ใช่ทราบจากการบอกเล่าของคนอื่นหรือจากการอ่านคำตอบที่มีผู้เขียนไว้ ในการใช้วิธีสอนแบบนี้ผู้สอนจะสร้างสถานการณ์ในรูปที่ผู้เรียนจะเผชิญกับปัญหาในการแก้ปัญหา ผู้เรียนจะใช้ข้อมูลและปฏิบัติในลักษณะตรงกับธรรมชาติของวิชาและปัญหานั้น นั่น คือ ผู้เรียนจะศึกษาประวัติศาสตร์ในวิธีเดียวกับที่นักประวัติศาสตร์กระทำ ศึกษาชีววิทยาในวิธีเดียวกันกับที่นักชีววิทยาศึกษา จึงเป็นวิธีสอนที่เน้นกระบวนการ เหมาะมากสำหรับวิชาวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ แต่ก็สามารถใช้ได้กับวิชาอื่น ๆ

การสอนแบบแก้ปัญหา

การสอนแบบแก้ปัญหา (Problem solving) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนให้เรียนรู้ตามกระบวนการ โดยเริ่มตั้งแต่มีการกำหนดปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ตั้งสมมติฐาน เก็บรวบรวมข้อมูล พิสูจน์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ผู้สอนเป็นผู้เสนอปัญหาหรือผู้สอนและผู้เรียนจะร่วมกันกำหนดปัญหาที่มีความสำคัญ เป็นปัญหาใหม่ที่ผู้เรียนยังไม่เคยประสบมาก่อน และต้องไม่เกินทักษะทางเขาวนปัญญาของผู้เรียน ผู้เรียนจะเป็นผู้แก้ปัญหา หรือหาคำตอบด้วยตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสติปัญญา ความรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์ ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาก็ไม่มีรูปแบบหรือขั้นตอนตายตัว ผู้สอนจะต้องจัดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหา ผู้สอนจะต้องให้โอกาสผู้เรียนใช้ความคิดและฝึกการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดความชำนาญ จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ดี ในการจัดการเรียนรู้แบบแก้ปัญหานั้น มีหลักการสำคัญ คือ ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ลงมือกระทำกิจกรรมการเรียนรู้ จะเน้นทักษะการแสวงหาความรู้ การค้นพบ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นประชาธิปไตย นำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในขั้นตอนการจัดกิจกรรม โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้ 1) มุ่งทักษะการสังเกต การเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ตีความ และสรุป 2) มุ่งทักษะการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์อันเป็นวิธีที่มีเหตุผล ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการที่ผู้เรียนจะนำวิธีการไปใช้ในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตประจำวันได้ 3) มุ่งฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์พิจารณาเหตุผล และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 4) มุ่งฝึกความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดอิสระ และการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อน (สุคนธ์ ลิขิตพานนท์, 2550, หน้า 67)

การสอนแบบปฏิบัติการ

การสอนแบบปฏิบัติการ (Laboratory) เป็นวิธีสอนที่ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนลงมือปฏิบัติหรือทำการทดลองค้นหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดประสบการณ์ตรง วิธีสอนแบบปฏิบัติแตกต่างจากวิธีสอนแบบสาธิต คือ วิธีสอนแบบปฏิบัติการหรือการทดลองผู้เรียนเป็นผู้กระทำเพื่อพิสูจน์หรือค้นหาความรู้ด้วยตนเอง ส่วนวิธีสอนแบบสาธิตนั้นครูหรือผู้เรียนเป็นผู้สาธิตกระบวนการและผลที่ได้รับจากการสาธิต เมื่อจบการสาธิตแล้วผู้เรียนต้องทำตามกระบวนการและวิธีการสาธิตนั้น ความมุ่งหมายของวิธีสอนแบบปฏิบัติการ คือ 1) เพื่อให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติหรือทดลองค้นหาความรู้ด้วยตนเอง 2) เพื่อส่งเสริมการใช้ประสบการณ์ตรงในการแก้ปัญหา 3) เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าแทนการจดจำจากตำรา

การสอนโดยใช้โสตทัศนูปกรณ์

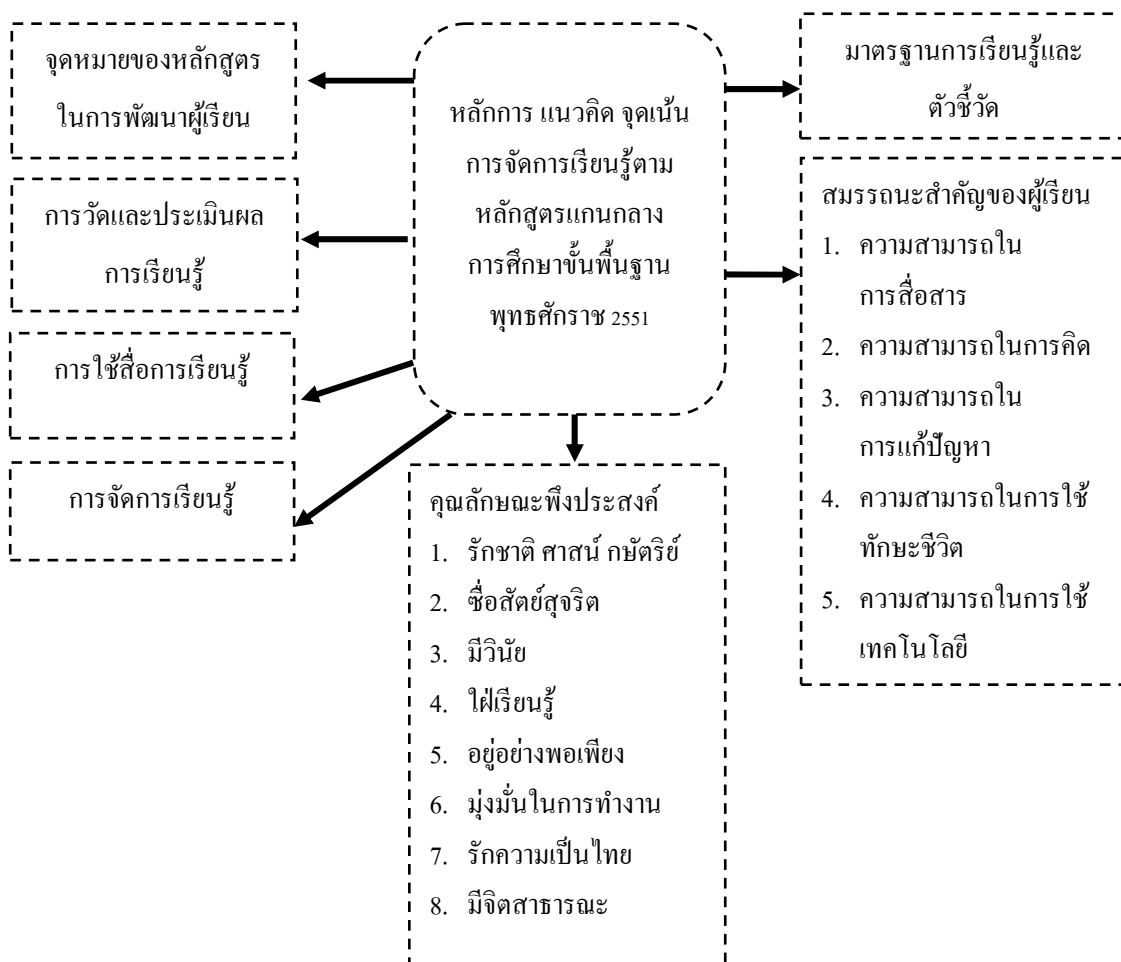
การสอนโดยใช้โสตทัศนูปกรณ์ (Audio-visual media) หมายถึง การสอนโดยใช้อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ เช่น รูปภาพ สไลด์ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ หุ่นจำลอง เทปบันทึกเสียง เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เป็นต้น เนื่องจากโสตทัศนูปกรณ์แต่ละชนิดต่างก็มีจุดเด่น และข้อจำกัดเฉพาะแตกต่างกัน มีหลักการเลือกดังนี้ 1) ควรเลือกให้ตรงกับจุดประสงค์ของการสอน ไม่มีโสตทัศนูปกรณ์ชนิดใดที่สามารถใช้ได้เหมาะสมที่สุดกับจุดประสงค์การเรียนการสอนทุกจุดประสงค์แต่จะมีสื่อบางอย่างที่เหมาะสมกับบางจุดประสงค์ 2) ผู้สอนควรมีความคุ้นเคยกับการใช้โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้เพื่อให้ได้ผลสูงสุดขณะที่ทำการเรียนการสอน 3) โสตทัศนูปกรณ์ที่จะใช้ต้องเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน 4) การใช้โสตทัศนูปกรณ์ทุกชนิดจำเป็นต้องมีการเตรียมตัว เตรียมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการใช้งาน เตรียมผู้เรียนให้เข้าใจถึงกระบวนการและวิธีการใช้และเรียนรู้และควรมีการติดตามผลหรือประเมินผลการใช้เป็นระยะ ๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

การสอนแบบให้ผู้เรียนเสนอรายงานในชั้น

การสอนแบบให้ผู้เรียนเสนอรายงานในชั้น คือ เทคนิคการสอนที่มอบหมายให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าสาระความรู้ เรื่องราว แล้วนำมาเสนอรายงานในชั้น โดยทั่วไปจะเสนอด้วยวาจา ผู้สอนอาจมอบหมายให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ จากวิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ สรุปได้ว่าวิธีสอนรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งครูผู้สอนสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาที่ตนเองต้องการ เช่น การสอนโดยให้ความรู้จากการบรรยาย อภิปราย การทิว เป็นการฝึกแสดงความคิดเห็นด้วยการสัมมนา การระดมความคิด การนำเสนอหน้าชั้นเรียนเป็นการฝึกปฏิบัติจริง โดยการสอนแบบแก้ปัญหาการจำลองสถานการณ์ บทบาทสมมติการปฏิบัติการ และการใช้โสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 50-74)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยเริ่มจากโรงเรียนต้นแบบ และโรงเรียนที่มีความพร้อมเข้าร่วมในการใช้หลักสูตร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 และจะมีผลใช้ทั่วทั้งประเทศในปีการศึกษา 2553 ทั้งนี้หลักสูตรดังกล่าวเป็นหลักสูตรที่ยังคงใช้แนวคิดหลักสูตรอิงมาตรฐาน (Standard based curriculum) การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด และเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และจุดเน้นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังภาพที่ 4

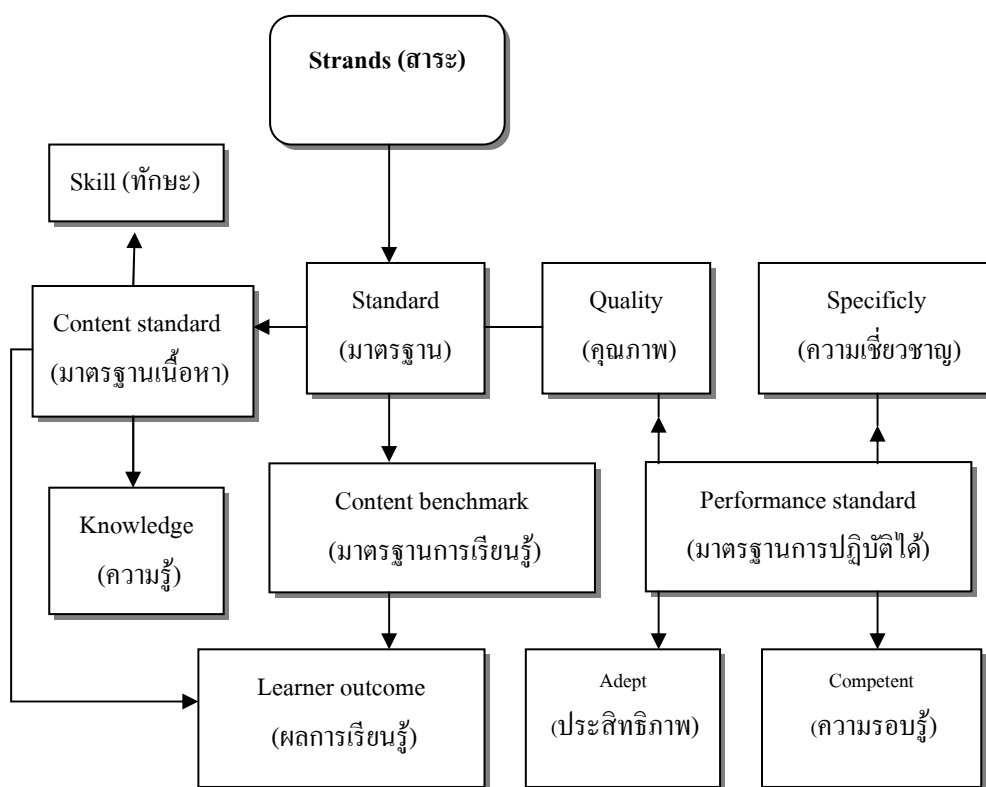


ภาพที่ 4 หลักการ แนวคิด จุดเน้นการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

หลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน เป็นแนวคิดหลักที่ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบของหลักสูตรแบบอิงมาตรฐานและความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงได้นำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว ดังต่อไปนี้

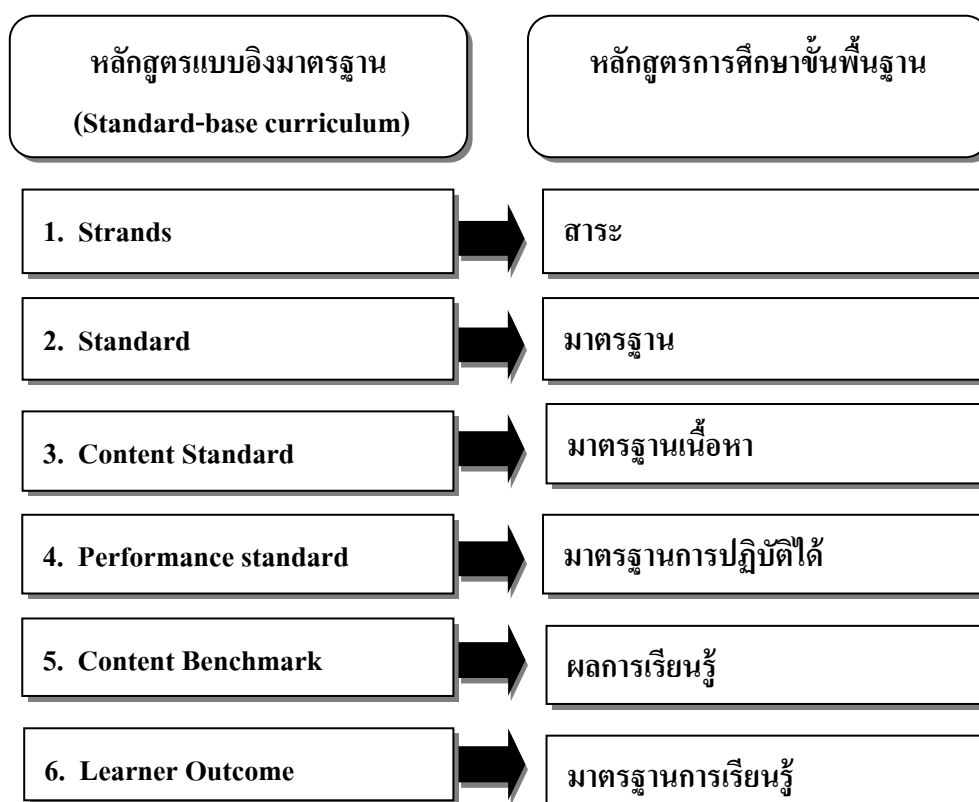
1. องค์ประกอบของหลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน

Kendall and Marzano (2000, p. 17) ได้อธิบายไว้ว่าหลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน (Standard base curriculum) เป็นหลักสูตรที่ประกอบด้วยสาระ (Strands) มาตรฐานเนื้อหา (Content standard) และความรู้ (Knowledge) สำหรับมาตรฐานการปฏิบัติได้ จะประกอบด้วย คุณภาพ (Quality) ความเชี่ยวชาญ (Specificly) ประสิทธิภาพ (Adept) และความรู้ (Competent) ตามช่วงระยะที่เรียกว่า “มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น (Content benchmark)” โดยสามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นออกเป็นรายปีหรือรายภาค ที่เรียกว่า “ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (Learner outcome)” ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (Kendall & Marzano, 2000, p. 17)

เนื่องจากหลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน (Standard-base curriculum) ได้ถูกนำมาใช้เป็นฐานความคิดในการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และพัฒนาเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนั้น เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของทั้งสองหลักสูตร จึงขอเสนอคำศัพท์ที่สำคัญของหลักสูตรแบบอิงมาตรฐานที่มีความสัมพันธ์กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรแบบอิงมาตรฐานกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

สาระ (Strands)

สาระ คือ การแบ่งสับปันส่วนของวิชาตามความคิดหลัก โดยผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ซึ่งเป็นแนวทางการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการและเจตคติ ที่พัวพันกันเข้าไว้เป็นเกลียว (Strands)

มาตรฐาน (Standard)

มาตรฐาน คือ ข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์ (Criteria) แสดงถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีลักษณะเป็นมาตรฐานกลางที่ต้องเกิดกับผู้เรียนทุกคนทั่วประเทศ ทั้งนี้หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้ผู้เรียนทุกคนมีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้โดยใช้ระยะเวลา 12 ปี หนึ่งในแต่ละสาระอาจมีมาตรฐานเดียวหรือมากกว่าก็ได้ ในการกำหนดมาตรฐานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการกำหนด “รหัส” สำหรับกลุ่มสาระต่าง ๆ ไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 19)

มาตรฐาน ท หมายถึง มาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

มาตรฐาน ค หมายถึง มาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

มาตรฐาน ว หมายถึง มาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

มาตรฐาน ส หมายถึง มาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มาตรฐาน พ หมายถึง มาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

มาตรฐาน ศ หมายถึง มาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

มาตรฐาน ง หมายถึง มาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

มาตรฐาน ด หมายถึง มาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

มาตรฐานเนื้อหา (Content standard)

มาตรฐานเนื้อหา คือ ข้อความที่แสดงถึง “ทักษะ” (Skill) และความรู้ (Knowledge) ของผู้เรียนในวิชาใด ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของมาตรฐาน (Standard) ตัวอย่าง คำหลักที่เป็นมาตรฐานเนื้อหาเป็นคำหลักที่แสดงถึงเนื้อหาสาระของความรู้ ความสามารถที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ เช่น พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ตนเอง ผู้อื่น ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน เป็นต้น

มาตรฐานการปฏิบัติได้ (Performance standard)

มาตรฐานการปฏิบัติได้ คือ พรรณานี้ เครื่องชี้บอก เครื่องบ่งชี้ถึงคุณภาพเฉพาะ (Quality) ความเชี่ยวชาญ (Specificity) มีประสิทธิภาพ (Adept) หรือความสามารถความรอบรู้ที่ผู้เรียนต้องทำได้ (Competent) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของมาตรฐาน (Standard) ตัวอย่าง คำหลักที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติได้ซึ่งเป็นคำหลัก ที่แสดงพฤติกรรมที่เกิดกับผู้เรียน ได้แก่ รู้ เข้าใจ สามารถใช้ ดูแล รักษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แสดง จำแนก ป้องกัน เปรียบเทียบ ประยุกต์ บอก ปฏิบัติ มีส่วนร่วม ควบคุม พัฒนา ช่วยเหลือ เห็นคุณค่า ชื่นชม เป็นสมาชิกที่ดี เป็นต้น

มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น (Content benchmark)

มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น คือ องค์ประกอบของมาตรฐานเนื้อหาที่กำหนดเป็นการเฉพาะในแต่ละระดับที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญที่สามารถทำได้สำเร็จ เหมาะสมกับ

การพัฒนาให้มีความก้าวหน้า มีความท้าทายแต่บรรลุได้ด้วยความสามารถ พยายามมีการระบุ
เจาะจง บ่งชี้กำหนดได้อย่างชัดเจนเพิ่มขึ้นอย่างก้าวหน้าระหว่างช่วงต่อช่วงและถูกกำหนดไว้แล้ว
โดยไม่มีกล่าวซ้ำ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับมาตรฐาน มีความสอดคล้องกันในด้านน้ำหนักของ
เนื้อหาในแต่ละระดับชั้น ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (Learner outcome)

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง คือ ความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนเมื่อ
ได้เรียนรู้ตามกระบวนการต่าง ๆ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานการเรียนรู้ช่วง
ชั้นหลาย ๆ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจะทำให้ผู้เรียนมีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละช่วงชั้น และ
เมื่อผู้เรียนมีมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นครบทุกรายการ ก็จะทำให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ตามที่
กำหนดไว้ในมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับที่ ๓๓๓, ๒๕๕๐,
หน้า 13-16)

สรุปได้ว่า หลักสูตรอิงมาตรฐาน เป็นการพัฒนาแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ตามกรอบมาตรฐานด้านเนื้อหาสาระที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ตามระดับในแต่ละช่วงชั้น
โดยมีผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เช่น ตัวกำกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 4) ได้เพิ่มรายละเอียดไว้ในหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ดังนี้

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้
มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ ดังนี้

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ
ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรม
ในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อ
แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม
รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูล
ข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดย
คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิดเป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตเป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นความสามารถในการเลือก และใช้ เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสารการทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4-5)

มาตรฐานการเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมอง และพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ 8) ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรมจริยธรรม

และค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นมาตรฐานการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

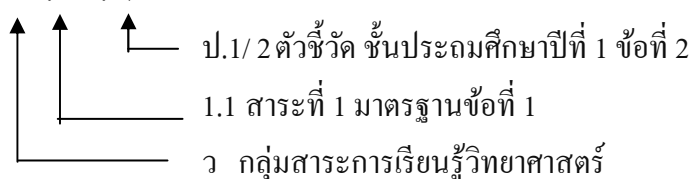
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระบุสิ่งที่นักเรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการเรียนรู้ มีความเฉพาะเจาะจงและมีความเป็นรูปธรรม นำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน และเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับการวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน

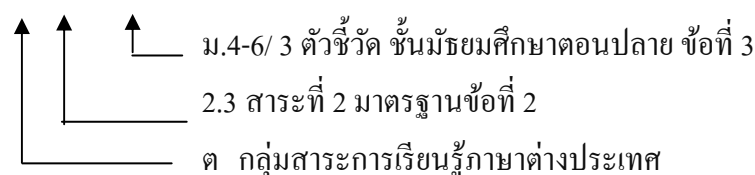
1. ตัวชี้วัดชั้นปีเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละชั้นปีในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 3)
2. ตัวชี้วัดช่วงชั้น เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6)

หลักสูตรได้มีการกำหนดรหัสกำกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อความเข้าใจและให้สื่อสารตรงกัน ดังนี้

ว 1.1 ป. 1/2



ต 2.2 ม.4-6/3



กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มี

ศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 16)

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

2. กิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันกัน เอื้ออาทร และสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย

2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร

2.2 กิจกรรมชุมนุม ชมรม

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

ระดับการศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดระดับการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว มีทักษะในการคิดวิจารณ์ ถอดคิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะใน

การดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) การศึกษาระดับนี้เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำ และผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ

การจัดเวลาเรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนขั้นต่ำสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมและจุดเน้น โดยสามารถปรับให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาและสภาพของผู้เรียน ดังนี้

1. ระดับชั้นประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายปี โดยมีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 5 ชั่วโมง
2. ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค มีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง คำนวณนักเรียนรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักวิชา เท่ากับ 1 หน่วยกิต (น.ก.)
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค มีเวลาเรียน วันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง คำนวณนักเรียนรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักวิชาเท่ากับ 1 หน่วยกิต (น.ก.) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 17)

การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การจัดการศึกษาบางประเภทสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น การศึกษาเฉพาะทางการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การศึกษาทางเลือก การศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส การศึกษาตามอัธยาศัย สามารถนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม กับสภาพและบริบทของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริงกระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดการการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึง

พิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรทั้งผู้สอนและผู้เรียน ควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน การจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่าง บุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

4.1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับ ธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4.1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ

4.2.3 ลงมือปฏิบัติจริง สร้างสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู

4.2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน เข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และ
 เครื่องมือการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับ
 พัฒนาการ และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุง
 เลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่
 สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียง เพื่อ
 พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 และผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และเครื่องมือ
 การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษา ค้นคว้า และ
 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก
2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้
 ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้อง
 กับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ
5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของ
 ผู้เรียน
6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้
 สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ

ในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา
 ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์
 การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหา มีความถูกต้อง
 และทันสมัย ไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบ
 การนำเสนอที่เข้าใจง่าย และน่าสนใจ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ
 การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
 ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตาม
 มาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็น

เป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ การประเมินชิ้นงาน/ ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่มีผ่านตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม

การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/ รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คณิตวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ

สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง ปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน

1. การตัดสิน การให้ระดับและการรายงานผลการเรียน

1.1 การตัดสินผลการเรียน

ในการตัดสินผลการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้น ผู้สอนต้องคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนเป็นหลัก และต้องเก็บข้อมูลของผู้เรียนทุกด้านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในแต่ละภาคเรียน รวมทั้งสอนซ่อมเสริมผู้เรียนให้พัฒนาจนเต็มตามศักยภาพ

ระดับมัธยมศึกษา

1.1.1 ตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมดในรายวิชานั้น ๆ

1.1.2 ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

1.1.3 ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา

1.1.4 ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การพิจารณาเลื่อนชั้นทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ถ้าผู้เรียนมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย และสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่าสามารถพัฒนาและสอนซ่อมเสริมได้ ให้อยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษาที่จะผ่อนผันให้เลื่อนชั้นได้ แต่หากผู้เรียนไม่ผ่านรายวิชาจำนวนมาก และมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาต่อการเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น สถานศึกษาอาจตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้เรียนซ้ำชั้นได้ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงวุฒิภาวะและความรู้ความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 การให้ระดับผลการเรียน

ระดับมัธยมศึกษาในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา ให้ใช้ตัวเลขแสดงระดับผลการเรียนเป็น 8 ระดับ

การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ให้ระดับผลการประเมินเป็น ดีเยี่ยม ดี และผ่าน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องพิจารณาทั้งเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

1.3 การรายงานผลการเรียน

การรายงานผลการเรียนเป็นการสื่อสารให้ผู้ปกครองและผู้เรียนทราบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาต้องสรุปผลการประเมินและจัดทำเอกสารรายงานให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ หรืออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

การรายงานผลการเรียนสามารถรายงานเป็นระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียนที่สะท้อนมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้

2. เกณฑ์การจบการศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเกณฑ์กลางสำหรับการจบการศึกษาเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.1 เกณฑ์การจบระดับประถมศึกษา

2.1.1 ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน และรายวิชา/ กิจกรรมเพิ่มเติมตามโครงสร้าง เวลาเรียนที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.1.2 ผู้เรียนต้องมีผลการประเมินรายวิชาพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่ สถานศึกษากำหนด

2.1.3 ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนในระดับผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.1.4 ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.1.5 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2 เกณฑ์การจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2.2.1 ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมไม่เกิน 81 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชา พื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2.2 ผู้เรียนต้องได้หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยเป็น รายวิชาพื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 14 หน่วยกิต

2.2.3 ผู้เรียนมีผลการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ในระดับผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2.4 ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2.5 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3 เกณฑ์การจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.3.1 ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติม ไม่น้อยกว่า 81 หน่วยกิต โดยเป็น รายวิชาพื้นฐาน 39 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3.2 ผู้เรียนต้องได้หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยเป็น รายวิชาพื้นฐาน 39 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติม ไม่น้อยกว่า 38 หน่วยกิต

2.3.3 ผู้เรียนมีผลการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ในระดับผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3.4 ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3.5 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

สำหรับการจบการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น การศึกษาเฉพาะทาง การศึกษา สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การศึกษาทางเลือก การศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส การศึกษาตาม อรรถาศัย ให้คณะกรรมการของสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ในแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เอกสารหลักฐานการศึกษา

เอกสารหลักฐานการศึกษา เป็นเอกสารสำคัญที่บันทึกผลการเรียน ข้อมูลและสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. เอกสารหลักฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.1 ระเบียบแสดงผลการเรียน เป็นเอกสารแสดงผลการเรียนและรับรองผลการเรียน ของผู้เรียนตามรายวิชา ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ผลการประเมินคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของสถานศึกษา และผลการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาจะต้อง บันทึกข้อมูลและออกเอกสารนี้ให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เมื่อผู้เรียนจบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) จบการศึกษามัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) หรือเมื่อลาออกจากสถานศึกษาในทุกกรณี

1.2 ประกาศนียบัตร เป็นเอกสารแสดงวุฒิการศึกษาเพื่อรับรองศักดิ์และสิทธิ์ของผู้จบการศึกษา ที่สถานศึกษาให้ไว้แก่ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษา และผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา เป็นเอกสารอนุมัติการจบหลักสูตรโดยบันทึก รายชื่อและข้อมูลของผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6)

2. เอกสารหลักฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด

เป็นเอกสารที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อบันทึกพัฒนาการ ผลการเรียนรู้ และข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับผู้เรียน เช่น แบบรายงานประจำตัวนักเรียน แบบบันทึกผลการเรียนประจำรายวิชา ระเบียบ สาระสม ใบรับรองผลการเรียน และเอกสารอื่น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการนำเอกสารไปใช้

การเทียบโอนผลการเรียน

สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคันและขอกลับเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบรมอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัว

การเทียบโอนผลการเรียนควรดำเนินการในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนแรก หรือต้นภาคเรียนแรกที่สถานศึกษารับผู้ขอเทียบโอนเป็นผู้เรียน ทั้งนี้ผู้เรียนที่ได้รับการเทียบโอนผลการเรียนต้องศึกษาต่อเนื่องในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนอย่างน้อย 1 ภาคเรียน โดยสถานศึกษาที่รับผู้เรียนจากการเทียบโอนควรกำหนดรายวิชา/ จำนวนหน่วยกิตที่จะรับเทียบโอนตามความเหมาะสม

การพิจารณาการเทียบโอน สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา และเอกสารอื่น ๆ ที่ให้ข้อมูลแสดงความรู้ความสามารถของผู้เรียน
 2. พิจารณาจากความรู้ ความสามารถของผู้เรียน โดยการทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ
 3. พิจารณาจากความสามารถและการปฏิบัติในสภาพจริง
- การเทียบโอนผลการเรียนให้เป็นไปตาม ประกาศ หรือ แนวปฏิบัติ ของกระทรวงศึกษาธิการ

การบริหารจัดการหลักสูตร

ในระบบการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น จนถึงระดับสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมการใช้และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ

ระดับท้องถิ่น ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นตัวกลางที่จะเชื่อมโยงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดในระดับชาติให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้และพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยมีภารกิจสำคัญ คือ กำหนดเป้าหมายและจุดเน้น

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสิ่งที่มีความต้องการในระดับชาติ พัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับท้องถิ่น รวมทั้งเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาบุคลากร สนับสนุน ส่งเสริม ติดตามผล ประเมินผล วิเคราะห์ และรายงานผลคุณภาพของผู้เรียน

สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร จัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายละเอียดที่เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่น ได้จัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ในระบบการศึกษาที่มีมาตรฐานกำกับหลักสูตรสถานศึกษาจะมีลักษณะเป็นหลักสูตรอิงมาตรฐาน (Standards-based curriculum) คือ ยึดมาตรฐานเป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตร

หลักสูตรอิงมาตรฐาน คือ หลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายหรือเป็นกรอบทิศทางในการกำหนดเนื้อหา ทักษะกระบวนการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถบรรลุมาตรฐานที่กำหนด

หลักสูตรสถานศึกษา คือ แผนหรือแนวทางในการจัดประมวลความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจัดทำโดยบุคคลหรือคณะบุคคลในระดับสถานศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งเสริมให้รู้จักตนเองมีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคมและโลกอย่างมีความสุข

ดังนั้น รูปแบบของหลักสูตรสถานศึกษาในระบบการศึกษาที่มีมาตรฐานกำกับนั้น จะมีลักษณะเป็นหลักสูตรอิงมาตรฐาน (Standards-based curriculum) คือ มีมาตรฐานเป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามที่มาตรฐานกำหนด

Taba (1962) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียนออกเป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งสามารถปรับใช้ได้กับบริบทของประเทศไทย ดังนี้

1. การผลิตหน่วยการเรียนการสอนหรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชา การดำเนินการจะเป็นไปในลักษณะนำร่องกระบวนการจัดทำหลักสูตรในลักษณะหน่วยการเรียนหรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชา มีกิจกรรมดำเนินการ 8 ประการ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ในขั้นนี้คณะกรรมการหลักสูตรของโรงเรียนจะสำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตร โดยพิจารณาจากช่องว่าง จุดบกพร่องและความหลากหลายแห่งภูมิหลังของผู้เรียน

1.2 การกำหนดจุดหมาย ภายหลังจากได้วิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนแล้ว ผู้วางแผนหลักสูตรจะช่วยกันกำหนดจุดหมายที่ต้องการ

1.3 การเลือกเนื้อหา เนื้อหาสาระหรือหัวข้อเนื้อหาที่จะนำมาศึกษาได้มาโดยตรงจากจุดหมาย คณะผู้ทำหลักสูตรไม่เพียงแต่จะต้องพิจารณาจุดหมายในการเลือกเนื้อหาเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาความสอดคล้องและความสำคัญของเนื้อหาที่เลือกด้วย

1.4 การจัดเนื้อหา เมื่อได้เนื้อหาสาระแล้ว งานขั้นต่อไป คือ การจัดลำดับเนื้อหา ซึ่งอาจจัดตามลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก หรืออาจจัดตามลักษณะหรือธรรมชาติของเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้ การจัดเนื้อหาที่เหมาะสมควรจะสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน ความพร้อมของผู้เรียนและระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องเลือกวิธีการหรือยุทธวิธีที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้กับเนื้อหาได้ นักเรียนจะทำความเข้าใจเนื้อหาผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักวางแผนหลักสูตรและครูเป็นผู้เลือก

1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูเป็นผู้ตัดสินใจวิธีการที่จะจัดและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดลำดับขั้นตอนของการใช้กิจกรรม ในขั้นนี้ครูจะปรับยุทธวิธีให้เหมาะกับนักเรียนเฉพาะกลุ่มที่ครูรับผิดชอบ

1.7 การกำหนดสิ่งที่จะต้องประเมินและวิธีการในการประเมิน ครูผู้สอนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรจะต้องประเมินและตรวจสอบให้ได้ว่าหลักสูตรดังกล่าวบรรลุจุดหมายหรือไม่ ครูผู้สอนจะต้องเลือกเทคนิควิธีอย่างหลากหลายเพื่อใช้ให้เหมาะสมกับการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และให้สามารถบอกได้ว่าจุดหมายของหลักสูตรได้รับการตอบสนองหรือไม่

1.8 การตรวจสอบความสมดุลและลำดับขั้นตอน ผู้จัดทำหลักสูตรจะต้องมุ่งเน้นที่การจัดทำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนการสอนให้คงเส้นคงวาและสอดคล้องภายในตัวหลักสูตรเอง การดำเนินการในลักษณะนี้ก็เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและเกิดความสมดุลในเนื้อหาและประเภทของการเรียนรู้

2. การนำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนไปทดลองใช้ เมื่อคณะผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้จัดทำหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรในรูปของสื่อหรือบทเรียนต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว คณะครูก็จะนำเอกสารหลักสูตรเหล่านั้นไปทดลองสอนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ มีการสังเกต

วิเคราะห์และเก็บรวบรวมผลการใช้หลักสูตรและการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ขึ้นในโอกาสต่อไป

3. การปรับปรุงเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกัน ในขั้นตอนนี้จะต้องปรับหน่วยการเรียนหรือหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างความสามารถของผู้เรียนกับทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่และกับพฤติกรรมการสอนของครู มีการรวบรวมข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ได้จากการทดลองไว้ในคู่มือครู เพื่อจะใช้เป็นข้อสังเกตและแนวทางที่จะช่วยให้ครูได้จัดกิจกรรม การสอนอย่างรอบคอบ

4. การพัฒนากรอบงาน ภายหลังจากจัดทำบทเรียนหรือหลักสูตรรายวิชาต่าง ๆ จำนวนหนึ่งแล้ว ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องตรวจสอบหลักสูตรและสื่อในแต่ละหน่วยหรือแต่ละรายวิชาในประเด็นของความเหมาะสมและความเพียงพอของขอบข่ายเนื้อหา และความเหมาะสมของการจัดลำดับเนื้อหา ครูหรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรจะต้องรับผิดชอบจัดทำหลักการและเหตุผลของหลักสูตรโดยดำเนินการผ่านกระบวนการการพัฒนากรอบงาน

5. การนำหลักสูตรไปใช้และเผยแพร่ เพื่อให้ครูที่เกี่ยวข้องนำหลักสูตรไปใช้จริงในระดับห้องเรียนอย่างได้ผล จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องจัดฝึกอบรมครูประจำการอย่างเหมาะสม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 5 ขั้นตอนที่กล่าวมามีลักษณะที่เป็นเชิงวิชาการอยู่มาก ดังนั้น เมื่อมีการจัดทำหลักสูตรในสถานการณ์จริงผู้รับผิดชอบสามารถปรับปรุงกิจกรรมและขั้นตอนให้เหมาะสมกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา สภาพท้องถิ่นและเงื่อนไขอื่น ๆ ได้ อย่างไรก็ตามในเวลาปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถปรึกษาหารือกับผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ได้ ความได้เปรียบของการสร้างหลักสูตรโดยคณะบุคคลในสถานศึกษาก็คือ สามารถตรวจสอบผลงานและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมได้ตลอดเวลา เพราะมีนักเรียนซึ่งพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทดลองใช้ในทุกระดับชั้นตอนและตลอดเวลา

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2546, หน้า 33-35) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นตัวกำหนดกรอบแนวปฏิบัติที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรพิจารณาองค์ประกอบต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาผู้เรียน วิสัยทัศน์ที่ดีควรเขียนให้เห็นภาพที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในอนาคต โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา และเป็นความต้องการของท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชนร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้เรียน

2. กำหนดพันธกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผล พันธกิจที่ดีควรมีลักษณะ แสดงวิธีดำเนินการของสถานศึกษา และเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ควรนำพันธกิจไปใช้ในการดำเนินการตามแผนของสถานศึกษาด้วย

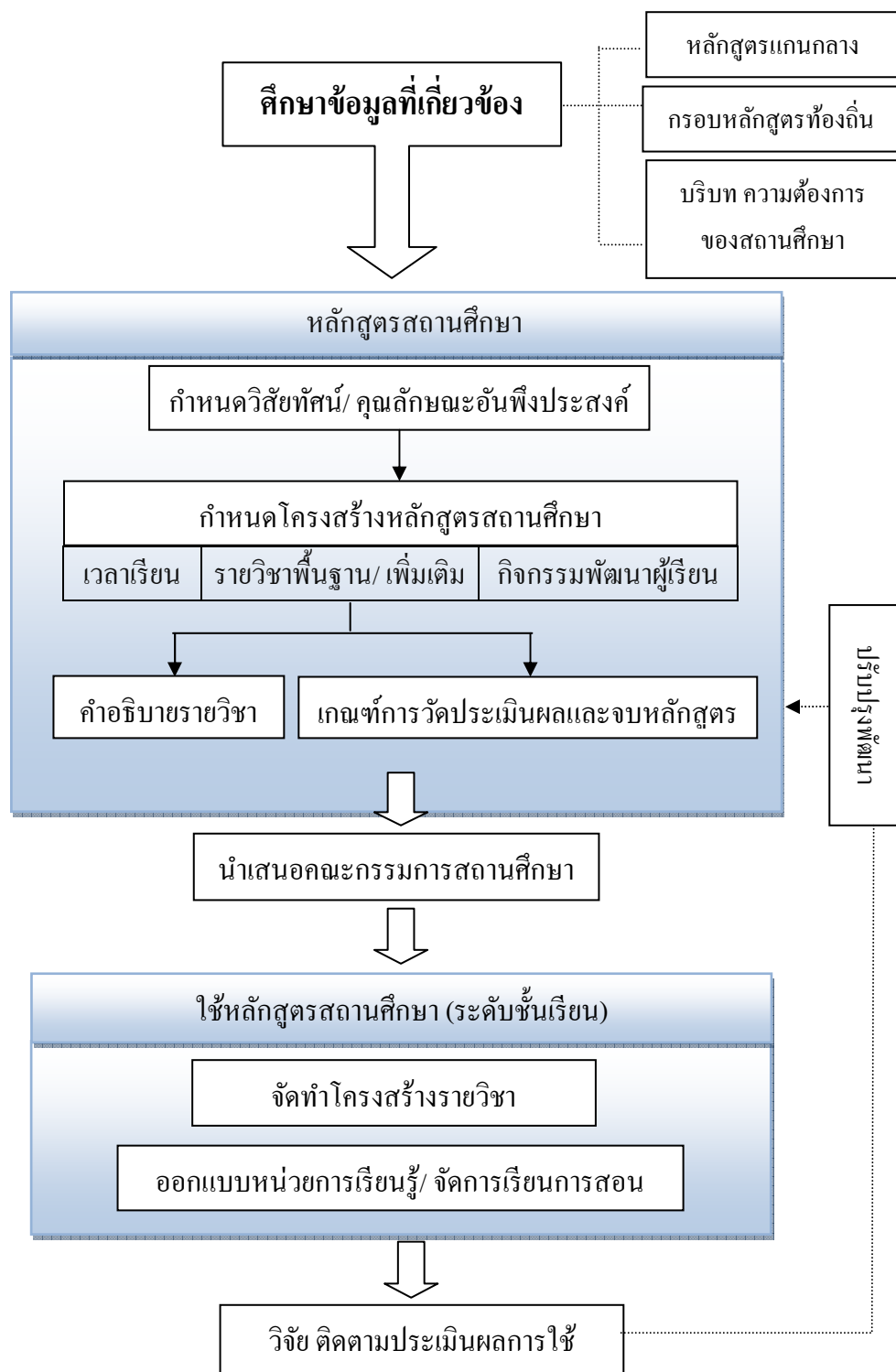
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ นำมาจากหลักสูตรแกนกลาง ฯ 2551 (8 ข้อ) ซึ่ง คุณลักษณะเหล่านี้ ได้สอดคล้องกลมรวมอยู่ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระ การเรียนรู้ ต่าง ๆ อยู่แล้ว แต่สถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มเติมได้ หากต้องการเน้นให้สอดคล้อง กับสภาพปัญหาและความจำเป็นของท้องถิ่น

4. สมรรถนะของผู้เรียนที่สำคัญ นำมาจากหลักสูตรแกนกลาง ฯ 2551 ซึ่งได้หลอมรวม อยู่ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

5. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดจำนวนชั่วโมงของวิชาพื้นฐาน วิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด

6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา นำตัวชี้วัดชั้นปี/ ช่วงชั้นของแต่ละปี มาวิเคราะห์ที่ละตัวชี้วัด ว่ามีอะไรเป็นความรู้ อะไรเป็นทักษะ/ กระบวนการ และอะไรเป็นเจตคติ/ คุณลักษณะ ใน 1 ตัวชี้วัด อาจจะมีไม่ครบทั้ง 3 ส่วนดังกล่าวก็ได้ จากนั้นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดทั้งหมดของปี มาร้อยเรียงเขียนเป็นคำอธิบายรายวิชา

7. กำหนดเกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตร เป็นการนำแนวปฏิบัติการวัดและ ประเมินผลของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดเป็นเกณฑ์ กลางไว้ มาปรับให้เหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้ครูผู้สอนใช้เป็นแนวทางใน การดำเนินการวัดและประเมินผลในระดับชั้นเรียน โดยการประเมินความรู้ และทักษะต่าง ๆ ควร บูรณาการไปพร้อม ๆ กับการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แผนภูมิการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (เอกรินทร์ สี่มหาศาล, 2546, หน้า 33)

องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา นับตั้งแต่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายควรสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า โรงเรียนมีภารกิจหลักที่จะ พัฒนาผู้เรียน ไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ ส่วนจุดเน้นอื่น ๆ ซึ่งรวมถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่โรงเรียนต้องการเน้น เป็นสิ่งที่เสริมเพิ่มเติมตามความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน และ/ หรือชุมชน

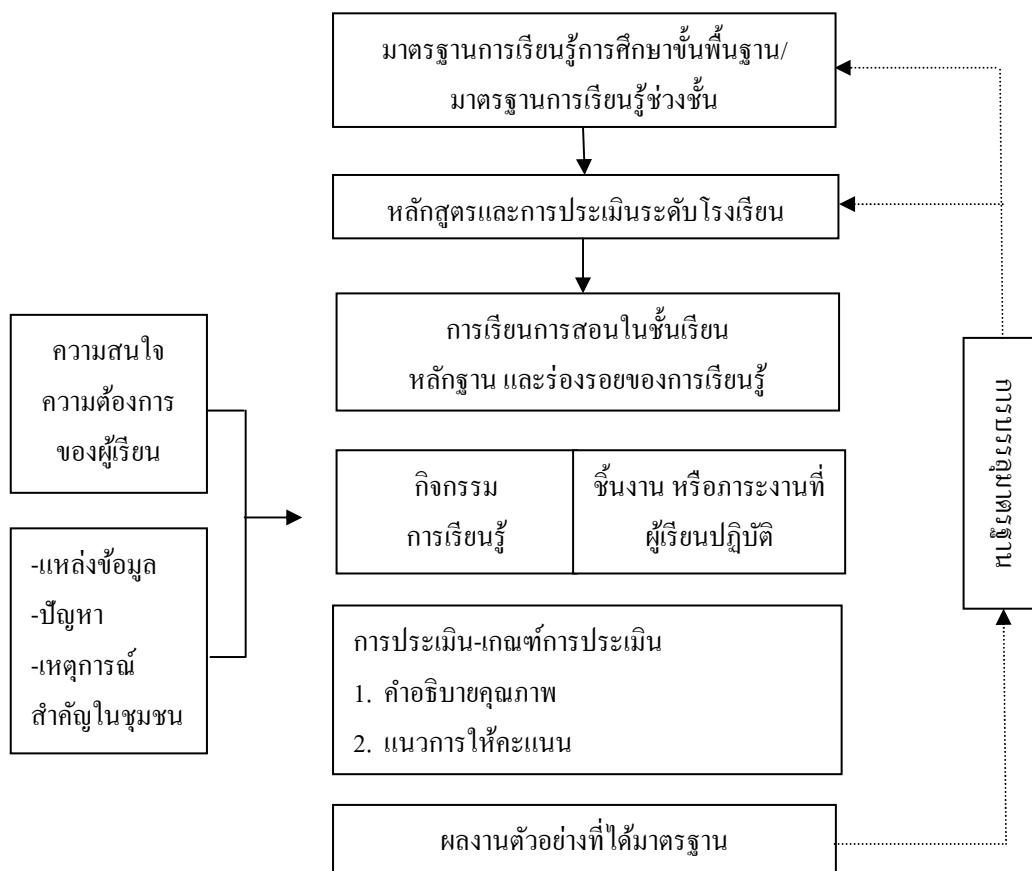
2. โครงสร้างหลักสูตร มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ขอบข่าย สาระหลัก เวลาเรียน (ชั่วโมง/ หน่วยกิต) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เกณฑ์การจบหลักสูตร

3. คำอธิบายรายวิชา (โครงสร้างรายวิชา) ควรระบุมาตรฐานช่วงชั้นที่ต้องการพัฒนา ผู้เรียน เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การรายงานผลและการเทียบโอน เนื้อหาสาระหลัก วิธีการประเมินผล และเวลาเรียน

4. หน่วยการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพราะ เป็นส่วนที่นำมาตราฐานไปสู่การปฏิบัติในการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ผู้เรียนจะบรรลุมาตรฐาน หรือไม่อย่างไร ก็อยู่ในขั้นตอนนี้ ดังนั้น การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างแท้จริง ทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น โดยครูต้องเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ได้ว่า สิ่งที่ต้องการให้ “ผู้เรียนรู้และปฏิบัติได้” ในมาตรฐานนั้น ๆ คืออะไร

ลักษณะสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแบบอิงมาตรฐาน ดังนี้

1. ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้
2. หน่วยการเรียนรู้เป็นหัวใจของหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ต้องนำพาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานที่ระบุ ในหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ
4. การวัดและประเมินผลชิ้นงาน/ ภาระงานที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ ควรเป็น การประเมินการปฏิบัติหรือการแสดงความสามารถของผู้เรียน (Performance assessment)
5. ชิ้นงานหรือภาระงานที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ ควรเชื่อมโยงมาตรฐาน 2-3 มาตรฐาน
6. มีความยืดหยุ่นในกระบวนการ และขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เช่น อาจ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ หรืออาจเริ่มจากความสนใจของผู้เรียน หรือสภาพ ปัญหาของชุมชนก็ได้ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการเรียนรู้กับองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา

สรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา เป็นการนำแนวคิดของหลักสูตรอิงมาตรฐานมากำหนดคุณภาพกรอบในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (Unit design)

องค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หัวเรื่องหรือชื่อหน่วยการเรียนรู้
2. มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
3. สารสำคัญของหน่วยการเรียนรู้
4. กิจกรรมการเรียนรู้
5. ชิ้นงานหรือภาระงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ
6. การประเมินผล

หัวเรื่องชื่อหน่วยการเรียนรู้

การกำหนดหัวเรื่องหรือชื่อหน่วยการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ หัวเรื่องหรือชื่อหน่วยต้องสะท้อนให้เห็นถึงสาระสำคัญหรือประเด็นหลักในแต่ละหน่วย ดังนั้น หัวเรื่องควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) น่าสนใจ อาจเป็นประเด็นปัญหา ข้อคำถามหรือข้อโต้แย้งที่สำคัญ 2) สอดคล้องกับชีวิตประจำวันและสังคมของผู้เรียน 3) เหมาะสมกับวัย ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน

มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

ทุกหน่วยการเรียนรู้ต้องระบุมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนสำหรับหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแต่ละหน่วยอาจระบุมาตรฐานช่วงชั้นที่เป็นเป้าหมายของหน่วยไว้มากกว่าหนึ่งมาตรฐาน แต่ไม่ควรเกิน 3 มาตรฐาน ซึ่งอาจเป็นมาตรฐานจากกลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระที่สอดคล้องกัน

สาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้

ในส่วนสาระสำคัญหรือสาระหลักนี้เป็นการกำหนดเนื้อหา และทักษะที่จะจัดการเรียนการสอนในหน่วยนั้น ๆ สาระสำคัญได้จากการวิเคราะห์มาตรฐานว่าอะไร คือ สิ่ง “ผู้เรียนต้องรู้และปฏิบัติได้” ที่ระบุอยู่ในมาตรฐานของหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ

กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งช่วยในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดแก่ผู้เรียน

ชิ้นงานหรือภาระงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ

ชิ้นงานหรือภาระงาน อาจเป็นสิ่งที่ครูกำหนดให้ หรือครูและผู้เรียนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในแต่ละหน่วย ชิ้นงานหรือภาระงานที่ต้องแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นร่องรอยหลักฐานแสดงว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหน่วยการเรียนรู้ นั้น

การประเมินผล

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้ง ครูต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลซึ่งควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดด้วย และควรแจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้าถึงวิธีการและเกณฑ์ในการประเมิน การประเมินผลควรมีลักษณะดังนี้

1. มีเกณฑ์การประเมินที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้
2. อธิบายลักษณะชิ้นงานหรือภาระงานที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน

3. รวมเข้าไปอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมการเรียนการสอน
 4. ใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่ม หรือทั้งชั้น
 5. แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อเทียบเคียงไปสู่มาตรฐานให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบเป็นระยะ
 6. นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงหลักสูตร
- การประเมินผลงานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติ และกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกกิจกรรมครู จะต้องกำหนดแนวทางให้คะแนนเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้อะไร และทำอะไรได้บ้าง ตามที่มาตรฐานการเรียนรู้ กำหนดไว้แต่ละหน่วยการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549)

สรุปได้ว่าการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยพิจารณาจากมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้แล้วนำมาออกแบบการจัดหน่วยการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการมอบหมายภาระงานให้กับผู้เรียนและประเมินผล

หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีหลักการดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน
2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร
3. ให้มีการประเมินหลายลักษณะ ประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ให้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน กล่าวคือ ในการจัดการเรียนการสอนต้องมีการวัดและประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการวัดธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้
6. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบการศึกษา

7. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียน รายงานผลการเรียน และเป็นหลักฐานแสดงวุฒิและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

รายละเอียดการดำเนินการวัดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ มีดังนี้

1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

สถานศึกษาต้องทำการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้ง 8 กลุ่ม ตามหลักสูตรของสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น ภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการในการประเมินผลการเรียนรู้กลุ่มสาระต่าง ๆ ของผู้เรียน ดังนี้

1.1 กำหนดผลการเรียนรู้ (Learning outcome) รายปีหรือรายภาคเรียน ชั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะผลการเรียนรู้ต้องตรงกับมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นซึ่งเป็นส่วนย่อยของมาตรฐานการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร นอกจากนี้ ผลการเรียนรู้ต้องสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้ รายปีหรือรายภาคเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนและทิศทางการพัฒนาผู้เรียน

การกำหนดผลการเรียนรู้ ทำได้โดยการวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ชั้นตอนนี้สถานศึกษาต้องคำนึงว่า ผลการเรียนรู้ นั้น คือ เป็นส่วนย่อยของมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นนั้น และเมื่อครบ 3 ปี หรือ 1 ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ทั้งหมดต้องครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นนั้น

1.2 กำหนดเกณฑ์สำหรับตัดสินการประเมินการผ่านผลการเรียนรู้รายข้อเป็นการกำหนดว่าการที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ถึงระดับที่คาดหวังไว้ ผู้เรียนมีลักษณะเป็นอย่างไร วัดเป็นปริมาณหรือคะแนนแล้วควรได้ปริมาณเท่าไร การกำหนดเกณฑ์การผ่านผลการเรียนรู้นี้ เหมือนกับการผ่านเกณฑ์จุดประสงค์การเรียนรู้เดิม โดยทั่วไปกำหนดไว้ 2 ระดับ คือ ผ่านหรือไม่ผ่าน การกำหนดเกณฑ์สำหรับตัดสินการประเมินการผ่านผลการเรียนรู้รายข้อนี้ จุดประสงค์หลักเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนได้เรียนรู้สาระดังกล่าวตามที่คาดหวังหรือยัง หากยังไม่เป็นตามที่คาดหวังหรือไม่ผ่านต้องมีการซ่อม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้ผลการประเมินดังกล่าวยังนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินรายปีหรือรายภาคเรียนได้

1.3 กำหนดเกณฑ์การประเมินให้ระดับผลการเรียนสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาคเรียน เป็นการกำหนดเมื่อผู้เรียนเรียนครบทุกสาระตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายข้อ

1.4 ประเมินผลการเรียนระหว่างภาค ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับห้องเรียน เป็นการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.5 ประเมินตัดสินผลการเรียนสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาคเรียนเป็นการประเมินว่า จบปีการศึกษาหรือภาคเรียนแล้วผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด ประเมินแล้วอยู่ในระดับใด โดยเทียบกับเกณฑ์ในข้อ 1.3

1.6 ประเมินสรุปผลการเรียนสาระการเรียนรู้ผ่านช่วงชั้น เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ครบ 3 ปี หรือช่วงชั้นแล้ว สถานศึกษาต้องวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นนั้น ๆ ของแต่ละกลุ่มสาระวิชา

2. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

ศักยภาพการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนของผู้เรียนนี้เป็นส่วนที่แยกออกมาเป็นจุดเน้นนอกเหนือความสามารถในการอ่านและการเขียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศแต่ผู้เรียนจะเกิดทักษะดังกล่าวได้ส่วนหนึ่งก็มาจากการเรียนรู้ในกลุ่มสาระทั้งสอง การวัดและประเมินความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของผู้เรียนนี้ ควรวัดและประเมินเชิงความถนัดด้านการอ่าน การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และการเขียนสื่อความ สาระที่ประเมินไม่ควรอิงเนื้อหาวิชา ควรเป็นสถานการณ์ทั่วไปแต่ต้องเหมาะสมกับระดับการเรียนรู้ทางภาษาของผู้เรียน ภารกิจของสถานศึกษาในการวัดและประเมินด้านนี้ มีดังนี้

2.1 กำหนดมาตรฐานการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนสำหรับหลักสูตรของสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น

2.2 กำหนดเกณฑ์สำหรับตัดสินผลการประเมินมาตรฐานการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนแต่ละประการ

2.3 กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

2.4 ประเมินความสามารถการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนตามแนวทางและวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.5 ประเมินความสามารถการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความรายปีหรือรายภาคเรียน

2.6 ประเมินความสามารถการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนผ่านช่วงชั้น

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคุณลักษณะเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ซึ่งสถานศึกษาต้องกำหนดขึ้นว่าผู้เรียนจะต้องมีคุณลักษณะใดบ้าง จากนั้นสถานศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนและ/ หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะดังกล่าว เพื่อสร้างค่านิยมอันดีให้แก่ผู้เรียนตามจุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนประเมินคุณลักษณะซึ่งภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ มีดังนี้

3.1 กำหนดลักษณะอันพึงประสงค์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา คุณลักษณะนี้อาจจะกำหนดไว้ในส่วนที่เป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในส่วนที่เป็นจุดมุ่งหมายด้านความรู้สึก (Affective domain: A) หรืออาจจะเป็นคุณลักษณะที่สถานศึกษากำหนดไว้ เช่น ในธรรมนูญสถานศึกษา กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ปรัชญา คำขวัญ

3.2 กำหนดเกณฑ์สำหรับตัดสินการผ่านคุณลักษณะอันพึงประสงค์แต่ละประการ เกณฑ์ที่กำหนดต้องเหมาะสมกับระดับของผู้เรียนเหมาะสมกับคุณลักษณะ และจุดเน้นของสถานศึกษา เช่น สถานศึกษานั้นให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ อาจกำหนดเกณฑ์ว่าผู้เรียนจะผ่านคุณลักษณะดังกล่าวต้องมีคะแนนจากการวัดร้อยละ 90 ของคะแนนเต็ม หรืออาจจะกำหนดเกณฑ์ผ่านแต่ละคุณลักษณะของแต่ละชั้นหรือช่วงชั้นต่างกัน เช่น คุณลักษณะความรับผิดชอบของผู้เรียนช่วงชั้นที่ 1 จะผ่านเมื่อได้คะแนนร้อยละ 80 ผู้เรียนช่วงชั้นที่ 2 จะผ่านเมื่อได้คะแนนร้อยละ 85 ผู้เรียนช่วงชั้นที่ 3 จะผ่านเมื่อได้คะแนนร้อยละ 90 เป็นต้น

3.3 กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา สถานศึกษาดำเนินการกำหนดแนวทางและวิธีการวัดและประเมินคุณลักษณะที่เหมาะสม คุณลักษณะที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกโดยทั่วไปใช้การสังเกต หรืออาจจะใช้แบบวัด ซึ่งมีทั้งแบบวัดที่มีผู้สร้างไว้เป็นมาตรฐาน หรือสถานศึกษาอาจจะสร้างขึ้นส่วนแนวทางการประเมินอาจจะกำหนดผู้ประเมินซึ่งอาจจะเป็นผู้ประเมินคนเดียวหรือประเมินโดยผู้เกี่ยวข้องหลายกลุ่ม นอกจากนี้ อาจจะกำหนดระยะเวลาและจำนวนครั้งการประเมิน เช่น ประเมินทุกสัปดาห์ ทุกเดือนหรือภาคเรียนละ 2 ครั้ง เป็นต้น

3.4 ดำเนินการประเมินการแสดงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน คือ ดำเนินการวัดและประเมินตามแนวทางและวิธีการที่สถานศึกษากำหนดไว้ในข้อ 3.3

3.5 ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์รายปีหรือรายภาคเรียน อาจจะประเมินโดยใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่องที่ผ่านมาหรือประเมินสิ้นสุดภาคเรียนหรือรายปี หรือใช้ทั้งสองส่วนผนวกกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะดังกล่าว โดยทั่วไปการประเมินคุณลักษณะหลาย ๆ ครั้งอย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการ เครื่องมือ และแหล่งข้อมูลอย่างหลากหลาย

3.6 ประเมินตัดสินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านช่วงชั้น ใช้หลักการเดียวกับการประเมินรายปีหรือรายภาคเรียน

4. การประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาของผู้เรียน

การประเมินนี้เป็นการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สถานศึกษา จัดขึ้นตามหลักสูตรสถานศึกษากำหนด ภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการในการประเมินนี้มีดังนี้

4.1 กำหนดจุดประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นการตั้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมว่า เมื่อผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมแล้วจะเกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาการในเรื่องใด

4.2 กำหนดเกณฑ์สำหรับตัดสินการผ่านกิจกรรมแต่ละกิจกรรมจำแนกเป็น

4.2.1 เกณฑ์สำหรับตัดสินจุดประสงค์ เป็นการกำหนดว่าผู้เรียนจะผ่านแต่ละจุดประสงค์ตามข้อ 4.1 นั้น มีเกณฑ์อย่างไร และ

4.2.2 เกณฑ์สำหรับตัดสินเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น กำหนดว่าผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด ซึ่งแต่ละกิจกรรมอาจจะกำหนดเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมการผ่านกิจกรรมนี้ สถานศึกษาต้องกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์ และเวลาร่วมกิจกรรม ซึ่งอาจจะกำหนดยืดหยุ่นหลากหลายตามความเหมาะสม

4.3 ประเมินผู้เรียนระหว่างการร่วมกิจกรรม คือ มีการรวบรวมข้อมูลและประเมินพัฒนาการหรือการบรรลุจุดประสงค์ตามข้อ 4.1 ในช่วงของการร่วมกิจกรรมของผู้เรียน

4.4 ประเมินตัดสินการผ่านกิจกรรม เป็นการตัดสินการผ่านการร่วมกิจกรรมจากการประมวลข้อมูล ข้อ 4.3 และ/หรือวัดและประเมินสรุปรวมอีกครั้ง โดยประเมินเทียบกับเกณฑ์ในข้อ 4.2.2

4.5 ประเมินสรุปผลการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผ่านช่วงชั้นเป็นการประเมินสรุปการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดในระยะเวลา 3 ปี หรือในช่วงชั้นนั้น ๆ ซึ่งสถานศึกษาต้องกำหนดเกณฑ์ไว้ด้วย

5. การตัดสินผลการเรียนรู้

การตัดสินผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนผ่านช่วงชั้น จบการศึกษาภาคบังคับและจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

5.1 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผ่านช่วงชั้นที่ 1 และให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านช่วงชั้นที่ 2

5.2 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จบการศึกษาภาคบังคับ

5.3 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จบการศึกษาภาคพื้นฐาน

เกณฑ์การตัดสินผ่านช่วงชั้น การศึกษาภาคบังคับและจบหลักสูตรต้องตัดสินตามมาตรฐานการเรียนรู้ ดังนี้

1. ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม และได้รับการตัดสินผลการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด สำหรับช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ต้องได้หน่วยกิตครบตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด

2. ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
3. ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
4. ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรสถานศึกษากำหนด ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การประเมินผลการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้นำผลไปใช้ในการตัดสินใจผลการเรียน ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทุกฝ่ายได้นำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างประสิทธิภาพต่อไป

การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment)

มีนักวิชาการด้านการประเมินผลได้ให้ความหมายการประเมินตามสภาพจริงไว้ ดังนี้ กระบวนการศึกษาวิชาการ (2545, หน้า 20) ได้ กล่าวว่า การประเมินสภาพจริงเป็นการประเมินจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติ จะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนทั่วไป

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546, หน้า 13) ให้ความหมายว่าการประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการตัดสินใจความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริงโดยใช้เรื่องราวเหตุการณ์สภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ประสบในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนตอบสนอง โดยการแสดงออก ลงมือกระทำหรือผลิตจากกระบวนการทำงานตามที่คาดหวัง และผลผลิตที่มีคุณภาพจะเป็นการสะท้อนภาพเพื่อลงข้อสรุปถึงความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใดน่าพอใจหรือไม่อยู่ในระดับความสำเร็จได้

สุวิมล ว่องวาณิช (2546, หน้า 7) ให้ความเห็นว่าการประเมินนั้นจะใช้วิธีการแบบใดก็ได้ แต่ต้องเชื่อว่าสิ่งที่ผู้เรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น การประเมินจึงต้องยึดหลักการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้เรียนในแต่ละช่วงเวลาการประเมินตามสภาพจริงเป็นประเภทหนึ่งของการประเมินที่ต้องการให้ผู้เรียนแสดงทักษะและสมรรถภาพซึ่งสะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นจริงใน

ชีวิตประจำวัน การบูรณาการความรู้และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโลกลง
แห่งการเป็นจริง

เอมอร์ จังศิริพรพรรณ (2546, หน้า 162) ให้ความเห็นว่าการประเมินสภาพจริงเป็น
วิธีการประเมินที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความสนใจความถนัดและมีพัฒนาการที่ต่างกัน
ให้สามารถพัฒนาและเกิดการเรียนรู้มากที่สุดเต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน เนื่องจา
การประเมินในลักษณะนี้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกและแสดงความรู้ ความสามารถ ความรู้สึกและ
การประพฤติปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 92) ได้กล่าวว่า การประเมินสภาพจริง
เป็นการประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริง
ของผู้เรียน

สรุป การประเมินสภาพจริง เป็นกระบวนการการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านใน
สถานการณ์ที่ผู้เรียนได้ประสบอยู่ในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์
จริง หรือสถานการณ์เหมือนจริงมากที่สุด

เทคนิควิธีการประเมินตามสภาพจริง

เทคนิคการประเมินตามสภาพจริงมีหลายวิธี ในที่นี้ขอนำเสนอ 7 วิธี ดังนี้

1. ประเมินโดยใช้ภาระงานที่สร้างขึ้นตามคำสั่ง (Structured on demand task)

การประเมินความสามารถของผู้เรียนในการจัดการงานที่มีความแตกต่างกันมาก และเป็นงานที่ต้อง
มีการปฏิบัติการควบคุมทั้งภาระงาน ชิ้นงานต่าง ๆ และบริบทหรือเหตุการณ์ ต่าง ๆ ซึ่งผู้เรียน
จะต้องกระทำหรือแสดงออกมา

2. ประเมินโดยใช้ภาระงานที่แสดงถึงความสามารถที่มีลักษณะเดียวกันหรือร่วมกันใน
กลุ่มสาระหลาย ๆ กลุ่ม (Naturally occurring or typical performance task) แทนที่จะคิดสร้างสรรค์
ภาระงาน ชิ้นงาน และควบคุมสถานการณ์การประเมิน เราสามารถใช้ความสามารถที่เกิดขึ้นและ
ประเมิน ณ เวลาหนึ่ง ตัวอย่าง เช่น การประเมินความสามารถด้านการเขียน ผู้สอนสามารถเลือก
ประเมินชิ้นงานจากทุกกลุ่มสาระที่เกี่ยวข้องกับการเขียน โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้ไวยากรณ์
การสะกดคำ และข้อผิดพลาดเพื่อจำแนกชนิดการใช้ภาษาของผู้เรียน เป็นต้น

3. ประเมินโดยใช้โครงการระยะยาว (Longer-term project)

3.1 โครงการรายบุคคล เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนต้องใช้เวลาในการทำงาน งานที่เกิดขึ้น
จากการปฏิบัติงานของผู้เรียน เช่น การสร้างแบบจำลอง (Model) ผังแสดงความสัมพันธ์ของเนื้อหา
การรายงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของงาน โครงการที่คิดขึ้นเอง ซึ่งเป็นโครงการที่ต้องการให้
ผู้เรียนได้ประยุกต์ คัดแปลงและบูรณาการในวงกว้าง ในการกำหนดสมมติฐาน การใช้

เอกสารอ้างอิงและแหล่งค้นคว้าต่าง ๆ การวางรูปแบบบทความ การจัดการ และการวางแผน รายงาน ภาษาที่ใช้ในการเขียนเพื่อสื่อความหมาย ลักษณะการนำเสนอ และการอธิบายในสิ่งที่เขา เข้าใจในแต่ละหัวข้อ ซึ่งผู้เรียนจะต้องคิดวิเคราะห์และเขียนขึ้นมา

โครงการต่าง ๆ เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่คุ้มค่าใช้เวลาและมีประโยชน์ต่อ การนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยที่ผู้สอนต้องมั่นใจว่า

3.1.1 โครงการนั้นตรงตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่สำคัญของหลักสูตร

3.1.2 ผู้เรียนแต่ละคนได้ทำงานหรือชิ้นงานด้วยตนเอง

3.1.3 ผู้เรียนแต่ละคนมีความเท่าเทียมกันในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเกิด ผลสำเร็จระดับยอดเยี่ยมจากการประเมิน

3.1.4 การประเมินผลสำเร็จของโครงการต้องยุติธรรม ชัดเจน ไม่มีอคติ

3.2 โครงการกลุ่ม (Group project) โครงการเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียน 2-3 คน หรือมากกว่านี้ได้มาทำงานร่วมกัน เป็นเทคนิคการประเมินการปฏิบัติงานร่วมกันของ ผู้เรียน โดยการร่วมมือและสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพระดับสูง

4. ประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) แฟ้มสะสมงานเป็นผลงานของผู้เรียนที่เก็บ รวบรวมไว้ ผู้สอนสามารถใช้เป็นเครื่องมือประเมินร่องรอย/ หลักฐานที่ผู้เรียนนำความรู้ต่าง ๆ และ ทักษะคิดไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงจุดเด่น-จุดด้อย ด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน

5. ประเมินจากการแสดง การสาธิต (Demonstration) เป็นความสามารถของผู้เรียนที่ ทำ ตามคำสั่งในการใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ปฏิบัติภาระงานหรือชิ้นงานที่สลับซับซ้อน

6. ประเมินจากการทดลองและการสืบสวน (Experiment and Inquiry) การทดลองหรือ การสืบสวนเป็นการปฏิบัติที่ต้องการให้ผู้เรียนวางแผนลงมือปฏิบัติและการแปลผลของ การศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ การศึกษามุ่งเน้นการตอบคำถามเฉพาะเจาะจงกับการทดลองหรือ สืบสวน

7. ประเมินจากการนำเสนอด้วยวาจาและการแสดงละคร (Oral presentation and Dramatization) เทคนิควิธีนี้ประกอบด้วยการให้ผู้เรียนนำเสนอด้วยการพูด (Oral presentation) โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้และใช้ทักษะการพูดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การกล่าวคำปราศรัย การบรรยาย การพูดโต้ตอบการโต้ว่าที่ การอภิปราย รวมทั้ง การแสดงละคร ซึ่งผู้สอนจะต้องตัดสินใจให้ได้ว่าเป้าหมายของการนำเสนอรูปแบบนั้น ๆ คืออะไร เพื่อผู้สอนจะได้กำหนดเกณฑ์การประเมินได้ถูกต้องและจากเทคนิควิธีการประเมินตามสภาพจริง ที่กล่าวไว้ข้างต้นทั้ง 7 วิธี ผู้สอนควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของการเรียนรู้ เครื่องมือ การวัดที่นิยมใช้ มีด้วยกันมากมายหลากหลาย เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ แบบประเมินผลงาน เป็นต้น (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549, หน้า 3-7)

การบริหารจัดการชั้นเรียน

บรรยากาศทางวิชาการเป็นพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรและผู้รับบริการทั้งในด้านความรู้ที่ติดต่อกับหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีความสุข การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

สถานศึกษาจำเป็นต้องมีกิจกรรมหรือหน่วยงาน สถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการในสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมบริเวณในอาคารสถานที่ เป็นบรรยากาศที่สวยงาม สะอาด น่าอยู่ และมีความเป็นระเบียบ ซึ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากเข้ามาทำงานเกิดความรัก ผูกพันต่อหน่วยงาน
2. การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายนอกให้ดูสวยงาม ร่มรื่น มีสีสัน จะทำให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีชีวิตชีวน่าอยู่ และทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจึงต้องตระหนักให้ความสำคัญต่อการจัดบรรยากาศที่ดี เป็นประโยชน์แก่บุคลากรและผู้รับบริการ
3. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน เป็นการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศน่าเรียน เช่น วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ โต๊ะเก้าอี้ สภาพของห้อง เช่น มีพัดลมหรือห้องปรับอากาศ รวมทั้งแสงเสียงทั้งภายในและภายนอก เป็นต้น องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้สอนมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่ดี ดังนั้น พฤติกรรมของผู้สอนควรมีลักษณะดังนี้
 - 3.1 มีความเป็นกันเองกับผู้เรียน เป็นทั้งครู พ่อ แม่ เพื่อน ที่ปรึกษา เป็นผู้รักษาไว้ซึ่งคุณธรรม ผู้เรียนเกิดความเคารพ ไว้วางใจ รู้สึก อุ่นใจ และเชื่อมั่นต่อผู้สอน
 - 3.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สม่ำเสมอ สุภาพ ไม่ลำเอียง และให้ความเมตตา สงสารอยากช่วยเหลือผู้เรียนให้มีความรู้และดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข
 - 3.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ผู้สอนต้องยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 3.4 มีบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย เช่น การยอมรับ และเคารพในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ให้ความเสมอภาคแก่บุคคล ครู และผู้เรียนมีความสามัคคีกัน ทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของหน่วยงาน
 - 3.5 บุคลิกภาพของครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น การแต่งกาย กิริยา ท่าทาง น้ำเสียง การใช้คำพูดที่เหมาะสม การจูงใจ และความสนใจให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จทางการเรียน

3.6 การจัดกระบวนการเรียนการสอนมีผลต่อการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เช่น เดียวกัน เช่น ผู้สอนบรรยายคนเดียว ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรม และการสอนที่ใช้วิธีหลากหลายจะทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการ ผู้สอนจะต้องมีความอดทน เสียสละ เพราะต้องใช้เวลามากและต้องให้ความสนใจกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งผู้สอนต้องให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์จัดกิจกรรมที่สัมพันธ์กับผู้เรียน ย่อมทำให้ประสบผลสำเร็จในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

3.7 การเสริมแรงของผู้สอนโดยวาจา ทำทาง ในขณะที่ผู้เรียนทำกิจกรรม เช่น ยกย่อง ชมเชย หรือแสดงออก การพยักหน้า ยอมรับ การยิ้ม ประทับมือ การใช้สายตาเป็นบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน เช่น เดียวกัน นอกจากนี้ ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะ เช่น กีฬา ดนตรี นาฏศิลป์ ผลการเรียนรู้ดี หรือการช่วยเหลือกิจกรรมทางสังคม สามารถจัดสิ่งเสริมแรงด้วยการให้รางวัล สิ่งของเพื่อกระตุ้นให้รู้สึกภาคภูมิใจและส่งเสริมการเรียนรู้อีกด้วย

3.8 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน จะมีบรรยากาศที่ดีในลักษณะนี้เมื่อผู้สอนได้เปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานกลุ่มมาก ๆ และจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีในกลุ่มผู้เรียนด้วยกัน เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่ดีทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข

3.9 การจัดห้องเรียน ความสะอาด เป็นระเบียบ จัดได้เหมาะกับวัยผู้เรียน เหมาะกับเนื้อหาบทเรียน เหมาะกับการจัดกิจกรรมมีความเป็นอิสระ และควรเน้นบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดมุมต่าง ๆ ภายในห้องเรียน การจัดป้ายนิเทศ และการจัดกิจกรรม ควรให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ รู้สึกเป็นเจ้าของ ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีด้วย (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2547, หน้า 143-146)

การจัดระบบสารสนเทศของห้องเรียน

การจัดระบบสารสนเทศของห้องเรียน เป็นการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลคุณภาพการศึกษาของห้องเรียนที่สามารถใช้ตัดสินใจวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งแสดงคุณภาพโดยภาพรวมของห้องเรียน ดังนั้น สถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องจัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบันเพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน มีระบบการใช้และให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันต่อการใช้งาน สามารถจัดสารสนเทศภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในห้องเรียน เช่น

1. ข้อมูลด้านผู้เรียน ประกอบด้วย ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล ข้อมูลผู้เรียนรายชั้น ข้อมูลทั่วไปด้านกายภาพ ข้อมูลด้านคุณภาพผู้เรียน

2. ข้อมูลด้านบุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อมูลบุคลากรรายบุคคล ข้อมูลด้านคุณภาพของครูผู้สอน จากการประเมินด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานภายในและภายนอก

3. ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อมูลประวัติที่ตั้งและสภาพของสถานศึกษา ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา ข้อมูลสถิติของสถานศึกษา ข้อมูลด้านคุณภาพของสถานศึกษา ข้อมูลบริหารจัดการของผู้บริหาร

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (2546) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเรียนการสอนในมาตรฐานที่ 10 ไว้ดังนี้

มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีความรู้ ความเข้าใจ รู้เป้าหมายการจัดการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล
 3. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 4. มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน
 5. มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน
 6. มีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
 7. มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ โดยผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก
 - 1.1 การมีวินัย
 - 1.2 การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 1.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
 - 1.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
 - 1.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - 2.1 สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง
การทำงานเป็นทีม
 - 2.2 สมรรถนะประจำสายงานการออกแบบการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียนการบริหาร
จัดการชั้นเรียน
3. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนโดยพิจารณาจาก
 - 3.1 ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้การพัฒนาวิชาการผลที่เกิดกับผู้เรียน
 - 3.2 ผลงานทางวิชาการ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนั้น จะต้องมีความรู้และทักษะใน
การจัดการเรียนการสอน ต้องมีความสามารถในการวางแผน ออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้
ที่ต้องอาศัยทักษะกระบวนการใช้การวัดผลประเมินคุณภาพผู้เรียนตามสภาพจริง โดยคำนึงถึง
คุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสุดท้าย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง โดยทั่วไปจะ หมายถึง
สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามพจนานุกรม (Contemporary english)
ของ Quirk (1987) ให้ความหมายไว้ ซึ่งสรุปได้ 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองซึ่งเป็นสิ่งที่ย่อส่วนจากของจริง
2. รูปแบบ หมายถึง คนหรือสิ่งของที่สามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน
ได้
3. รูปแบบ หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 486X
Styner (2003) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง สิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับ
สิ่งของอีกสิ่งหนึ่ง และได้จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) หมายถึง แบบจำลองสร้างและออกแบบไว้เพื่อ
ใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. รูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 2.1 โมเดลเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual models-of) คือ รูปแบบที่สร้าง
ขึ้น โดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 โมเดลเชิงแนวความคิดเพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual models-for) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อให้อธิบายตัวสาระของทฤษฎี

Good (1973, p. 79) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

Husen and Postlethwaite (1975, pp.137-138) กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

Raj (1996) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบไว้ 2 ความหมาย คือ

1. รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและสถานที่ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น
 2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551) ได้สรุปความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง แบบจำลองของสภาพความจริงที่สร้างขึ้นเพื่อใช้แทนแนวคิด หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งซึ่งใช้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 22-26) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของ ความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้องเชิงสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน

รูปแบบเป็นการถ่ายทอดความคิด ซึ่งเป็นนามธรรมให้ออกมาเป็นรูปธรรมซึ่งสามารถกำหนดได้หลายลักษณะ เช่น แผนผัง ไคอะแกรม แผนภาพ หรือแม้แต่คำอธิบายก็สามารถเรียกว่าเป็นรูปแบบได้ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

Kaplan (1964, p. 264) กล่าวว่า รูปแบบอาจเป็นแบบแนวความคิด หรือแบบคณิตศาสตร์ก็ได้ บางครั้งรูปแบบมีความหมาย เช่นเดียวกับทฤษฎี โดยเฉพาะถ้าเป็นแบบข้อเสนอทั้งรูปแบบและทฤษฎี ต่างก็เป็นการเลียนแบบหรือการย่อจากความเป็นจริง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดระเบียบความคิดเกี่ยวกับความเป็นจริง เพื่อให้เข้าใจสาระสำคัญของความเป็นจริงง่ายขึ้น

Good (1973) ได้ให้ความหมายของคำว่า Model หรือ แบบจำลองหรือรูปแบบเอาไว้ ดังนี้

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวแทนประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Forcese and Stephen (1973, p. 38) ได้กล่าวว่า การย่อหรือการเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น รูปแบบจึงมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันออกไป เช่น การจำแนกประเภท (Typology) กรอบความคิด (Conceptual framework) การแยกเป็นชนิด (Taxonomy) เป็นต้น รูปแบบมีคุณประโยชน์ในแง่ที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและเป็นส่วนประกอบของทฤษฎี การแปลความหมาย การค้นพบจากประสบการณ์แห่งความเป็นจริง การพยากรณ์ และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เช่น ช่วยเสนอแนะแหล่งสมมติฐานในการวิจัย ช่วยในการสร้างทฤษฎีและช่วยในการนำทฤษฎีมาใช้ รูปแบบกับทฤษฎีมีความใกล้เคียงกันมาก โดยเฉพาะถ้ารูปแบบนั้นอยู่ในรูปข้อเสนอก็จะมี ความหมายเช่นเดียวกับทฤษฎี สำหรับความแตกต่างระหว่างทฤษฎีกับรูปแบบอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎี คือ รูปแบบที่ผ่านการทดสอบแล้วนั่นเอง

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง การนำแนวคิดที่เกิดจากการสร้างขึ้นตามสภาพจริงมาสร้างเป็นแบบจำลอง

ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1997, p. 561) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ไว้ 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้เปรียบเทียบปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบใน

การทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากรนักเรียนของโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic model) เป็นรูปแบบที่แสดงความคิดออกมาโดยผ่านทางกรพูดและเขียนเป็นส่วนใหญ่เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือ ขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามก็ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามากขึ้น เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี เพราะสามารถนำไปทดลองสมมติฐานได้ รูปแบบทางคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญสำหรับรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่า รูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างอย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา Brown and Moberg (1980, pp. 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

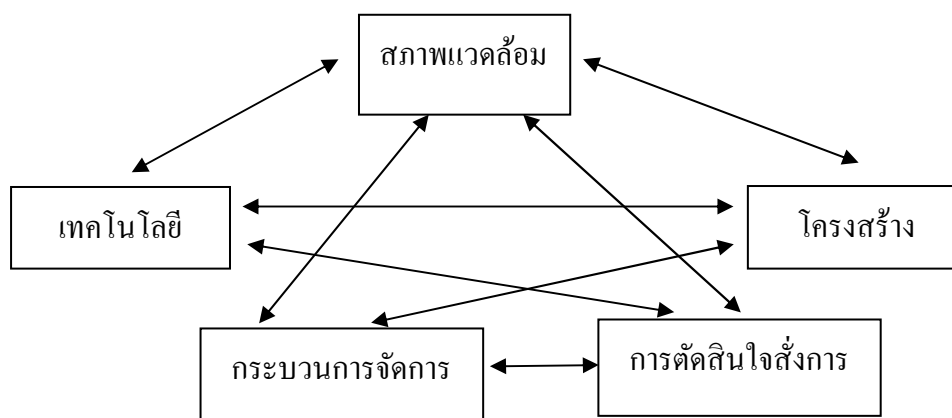
1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)

4. กระบวนการจัดการ (Management process)

5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารของ

Brown and Moberg (1980, p. 17) มีลักษณะ ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg (1980, p. 17)

โดยสรุป ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ศึกษาหรือออกแบบแนวคิด ทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

การพัฒนาและประเมินรูปแบบ

Meason, Albert and Khedourri (1985 อ้างถึงใน อภิรดี มนุษย์พันธุ์, 2551) ได้เสนอ ขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

1. รวบรวมปัญหา (Problem formulation)
2. สร้างรูปแบบ (Model construction)
3. ทดสอบรูปแบบ (Testing the model)
4. การนำรูปแบบไปใช้ (Implementation)
5. การปรับปรุงรูปแบบ (Model updating)

รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เปรียบเสมือนกับสิ่งที่ผู้สนใจทำการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ ได้เข้าใจเบื้องต้นและนำไปสู่การศึกษาในเชิงลึกต่อไป คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบจึงควรมีลักษณะดังที่ ทาคาโอะ มียากะ (2529, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อได้ทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้
5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็น เช่น ไรขึ้นกับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบที่ใช้ในการศึกษาหรือวิจัยของ Keeves (1998, p. 560) กล่าวถึง หลักการอย่างกว้าง ๆ ในการกำกับการสร้างรูปแบบไว้ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาค้นคว้า

ในการพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) และ 2) การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ (Willer, 1967, p. 83 อ้างถึงใน สมานจิต พงษ์สนาม, 2542, หน้า 28) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ หากเป็นการพัฒนารูปแบบที่เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ก็อาจมีขั้นตอนในการดำเนินการ 2 ขั้นตอนหลัก คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบนั้นด้วย หากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าเมื่อมองเผิน ๆ การพัฒนารูปแบบไม่น่าเป็นเรื่องยาก แต่ก็ต้องถือว่าไม่ใช่เรื่องง่ายหากจะทำการสร้างรูปแบบที่ดีเพื่อการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ อุทัย บุญประเสริฐ และดิเรกวรรณเสียร (2551, หน้า 33) กล่าวว่า ในโมเดลที่สร้างต้องระบุให้เห็นเด่นชัด มีตัวแปรต้นหรือองค์ประกอบที่สำคัญอย่างใดบ้าง จะต้องมีตัวแปรต้นให้ครบ บ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ว่าแต่ละตัว

จะเป็นผลแก่กันอย่างไร ความสัมพันธ์เหล่านั้นตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการสร้างโมเดลหรือไม่อย่างไรในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นที่จะช่วยสนับสนุนการพิสูจน์โมเดล ข้อมูลจะต้องเป็นที่เชื่อถือได้ พิสูจน์ได้ มีเหตุผลของความเชื่อถือได้เพียงพอ ข้อเท็จจริงตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบจะต้องเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

นอกเหนือจากหลักการพัฒนาหรือสร้างรูปแบบที่กล่าวมาข้างต้น การทดสอบหรือประเมินแบบนั้นก็มีความสำคัญยิ่งต่อการที่จะให้ได้มาซึ่งรูปแบบในการศึกษาวิจัยที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทียบตรง เชื่อถือได้ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทำการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติหรือวิธีการเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงความถูกต้องแลความเชื่อมั่นของข้อมูลตัวเลขเหล่านั้น มิฉะนั้นอาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดีเสียอีก การทดสอบหรือประเมินรูปแบบอาจกระทำได้หลายลักษณะ ดังที่ Joint committee on standards for educational evaluation (Maduas, Serven & Stufflebem, 1983, pp. 399-402 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ และดิเรก วรธรรมเศียร, 2551, หน้า 33) ได้เสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของการตรวจสอบรูปแบบ ไว้ดังนี้

1. การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
2. การประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. การประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
4. การประเมินน่าเชื่อถือและได้สารครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

ส่วน Eisner (2002, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณ โดยเฉพาะในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณา ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่จะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน
2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้นิพนธ์ แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ในวงการอุดมศึกษาซึ่งนิยมนำรูปแบบมาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ๆ

4. รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน

การทดสอบหรือประเมินรูปแบบทั้ง 2 วิธีที่กล่าวมาตามแนวคิดของ Joint (Committee on standards for educational evaluation) และของ Eisner (2002) มีแนวคิดในการประเมินที่ต่างกัน จึงต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมสอดคล้องในการศึกษาวิจัยด้วย

Keeves (1997, p. 560) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดาอย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็ยังมีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วรูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็นตอน ๆ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนนี้มีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ โดยสรุปแล้วการพัฒนารูปแบบเพื่อการศึกษาวิจัยไม่ว่าจะอยู่ในศาสตร์ สาขาวิชาบริหาร เศรษฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือวิชาอื่นจะเป็นประโยชน์มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของเรื่องที่จะศึกษาและวิธีการใช้ให้สอดคล้องกับหลักเหตุและผล และสมมติฐานเบื้องต้นของการศึกษา การพัฒนารูปแบบที่มีคุณภาพต้องทำความเข้าใจถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนตั้งแต่เรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ลักษณะที่ดีของรูปแบบ หลักการในการสร้างและพัฒนาตลอดจนการทดสอบหรือประเมินรูปแบบที่ดีมีคุณภาพการจะนำไปสู่สถานการณ์ที่ดีในการศึกษาวิจัย โดยใช้รูปแบบนั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้จริงตลอดจนความชำนาญและความเชี่ยวชาญพิเศษที่จะทางการศึกษา จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดย

ใช้รูปแบบและรูปแบบที่ได้จากการศึกษาก็จะเกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร หรือองค์ความรู้ ในศาสตร์สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องต่อไป

Keeves (1997, p. 52) ได้ กล่าวว่า ปัญหาที่เป็นอันตรายอย่างสำคัญในการสร้างหรือ พัฒนารูปแบบทางวิจัยการศึกษา คือ การสร้างรูปแบบขึ้นมาเพื่ออธิบายเท่านั้น ไม่ได้มีการนำไป ทดสอบรูปแบบให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ ฉะนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีต้องมีการทดสอบ รูปแบบควบคู่ไปด้วย ในการทดสอบรูปแบบทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์นั้น จะมีข้อมูลเชิง ปริมาณและตัวเลขทางสถิติแสดงอย่างชัดเจน แต่ในการทดสอบรูปแบบทางการศึกษาบางเรื่องยังมี ข้อจำกัด ไม่สามารถกระทำได้ชัดเจนในเชิงสถิติ ดังนั้น Eisner (2002) จึงได้เสนอแนวคิดของ การทดสอบหรือการประเมิน โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นที่ต้องการสาระรายละเอียดทางเนื้อหา มากกว่าการทดสอบเชิงสถิติ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันจะเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ ซึ่งแนวคิด ในการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นดังนี้

1. การประเมินตามแนวทางนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาโดยไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ และการตัดสินใจ แต่อาจจะมีการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพของสิ่งที่ต้องการประเมิน

2. การประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินเป็น การพัฒนาจากรูปแบบการวิพากษ์งานศิลป์ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้นิพนธ์ ต้องใช้ ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือใด ๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เท่านั้นที่จะเข้าใจอย่างแท้จริง รูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมในวงการการศึกษาที่ต้องการความลึกซึ้งและ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลจะมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน โดยให้ความเชื่อถือผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นมีความยุติธรรมและมีคุณยพินิจที่ดี โดยมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒินั้น มาจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม ความถนัดและความต้องการ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญ การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล และวิธีการนำเสนอ

รูปแบบของการนิเทศ

รูปแบบ (Model) ของการนิเทศ เป็นการนำเสนอการนิเทศตามลักษณะต่าง ๆ ซึ่ง มี นักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนี้

Harris (1985, p. 2) ได้แบ่งรูปแบบการนิเทศออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำ (Tractive supervision) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศเป็นผู้ให้คำแนะนำ เช่น การประชุมนิเทศ การจัดการฝึกอบรม การประชุม เพื่อกำหนดนโยบายและให้ความคิดในเรื่องนโยบายการทำงานของผู้บริหารและผู้บริหาร โรงเรียนก็เป็นรูปแบบของการนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำ

2. การนิเทศที่เน้นการให้เกิดการไหวตัว (Dynamic supervision) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศกระตุ้นเร้าส่งเสริมให้ครูเกิดความคิด และนำความคิดนั้นไปปฏิบัติกรนิเทศในลักษณะนี้ฟังเสียงที่ตัวครู เพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ สติปัญญา และประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุงการสอน

Tanner and Tanner (1987) ได้แบ่งรูปแบบของการนิเทศตามลักษณะของปรัชญาและลักษณะของผู้นิเทศ เป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection supervision) เป็นการนิเทศแบบดั้งเดิม การนิเทศแบบนี้ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจ ดูแลการปฏิบัติงานของโรงเรียนแต่ละแห่งว่าเป็นไปตามกฎระเบียบที่วางไว้ หรือมอบหมายให้หรือไม่ เช่น การสอบเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดหรือไม่ วิธีสอนเหมาะสมหรือไม่ เมื่อตรวจแล้วก็ได้มีการชี้แจงให้ครูแก้ไขข้อบกพร่อง และข้อผิดพลาดต่าง ๆ การชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ครู ถือเป็นการนิเทศแบบนี้

2. การนิเทศแบบให้ผลผลิต (Supervision as production) การนิเทศลักษณะนี้เปรียบเหมือนโรงเรียนเป็นแหล่งผลิตและครูก็คือ ลูกจ้างที่จะต้องสร้างผลผลิตหรือผลงานให้กับโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลผลิต คือ คุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก การผลิตจึงต้องเน้นที่ประสิทธิผล และประสิทธิภาพ การนิเทศแบบให้ผลผลิตบางครั้งก็เรียกว่าเป็นการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการปรับปรุงการเรียนการสอนผู้นิเทศทำหน้าที่วิจัยประเมินผลโครงการนิเทศ การปฏิบัติงานของครู ว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ผู้นิเทศต้องมีความรู้ และฝึกหัดมาอย่างดี โดยสามารถนำครูในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน การจัดระบบงานและการทำงานอย่างมีระบบระเบียบ

3. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision) คำว่า คลินิก เป็นการยืมคำจากการแพทย์มาใช้ ซึ่ง หมายถึง การรักษาคนไข้และการดูแล โดยการให้ยาและการรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ การนิเทศแบบคลินิกนี้ Sergiovanni and Starratt (1998) ได้ให้ความหมายว่า เป็นระบบการออกแบบในห้องเรียน เพื่อช่วยครูในด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนการสอน

4. การนิเทศเพื่อพัฒนา (Developmental supervision) การนิเทศแบบนี้มองครูในฐานะผู้แก้ปัญหา และการนิเทศมุ่งที่กระบวนการเพื่อแก้ปัญหา Glickman, Gordon and Ross (1990),

p. 281) ได้ให้แนวความคิดของการนิเทศเพื่อพัฒนา โดยมองที่ตัวแปรที่ครูและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งได้แบ่งวิธีการของการนิเทศ เพื่อพัฒนาเป็น 3 วิธี คือ

4.1 การนิเทศมุ่งวิธีนำ ผู้นิเทศเป็นผู้ชี้แนะ เมื่อครูมีความรู้และความสามารถต่ำ และยังขาดประสบการณ์

4.2 การนิเทศมุ่งวิธีไม่นำ วิธีนี้จะใช้เมื่อครูมีคุณภาพสูง มีประสบการณ์ และมีความสามารถ

4.3 การนิเทศมุ่งวิธีให้ความร่วมมือ เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศใช้เมื่อคุณภาพของครู มีลักษณะผสมผสานระหว่างสองแบบข้างต้น

ส่วน Goldhammer, Anderson and Krajewski (1980) กล่าวว่า เป็นการนิเทศการสอน ซึ่งได้ข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการสอน ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนจริง ๆ และเป็นการเผชิญหน้าระหว่างครูและผู้นิเทศ ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน Cogan (1973) ได้แบ่งการนิเทศแบบคลินิก โดยมีวงจรทั้งหมด 8 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ

ขั้นที่ 2 วางแผนร่วมกับครู

ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการสังเกต

ขั้นที่ 4 สังเกตการสอน

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน

ขั้นที่ 6 กำหนดวิธีการปรึกษาหารือ

ขั้นที่ 7 ประชุมปรึกษาหารือ

ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแผนการดำเนินงาน

Boyan and Copeland (1978) ได้ขยายขั้นตอนการนิเทศเชิงคลินิกลงจาก 5 ขั้นตอน เป็น 10 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การประชุมก่อนสังเกตการสอน

1.1 ระบุพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต

1.2 กำหนดเกณฑ์การสังเกต

1.3 สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล

2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2.1 เก็บข้อมูลในชั้นเรียน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 จัดกระทำข้อมูล

- 3.2 กำหนดรายการที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข
4. การประชุมหลังสังเกตการสอน
 - 4.1 กำหนดวิธีการปรับปรุงแก้ไข
 - 4.2 รายงานผลการสังเกต
5. การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
 - 5.1 สะท้อนวิธีการพัฒนาการสอน
 - 5.2 วางแผนดำเนินงานใหม่

Acheson and Gall (1997) ได้ออกแบบการนิเทศเชิงคลินิก ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. วางแผนการประชุม
2. สังเกตการสอนในชั้นเรียน
3. ประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ

Goldhammer, Anderson and Krajewski (1980) ได้วิเคราะห์รูปแบบการนิเทศเชิงคลินิก โดยกำหนดขั้นตอนเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ประชุมเตรียมการก่อนสังเกตการสอน
2. สังเกตการสอน
3. วิเคราะห์ผลการสอน
4. ประชุมหลังการสอน
5. วิเคราะห์ผลการประชุมหลังการสอน

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Supervision” ซึ่งประกอบด้วย Super และ Vision คำว่า Super หมายถึง ดีมาก พิเศษ ส่วนคำว่า Vision หมายถึง การเห็น การมอง การดู พลังในการจินตนาการ ดังนั้น ตามรูปศัพท์ “Supervision” หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และปรับปรุง ในพจนานุกรม หมายถึง การชี้แจง การแสดงและการจำแนก แต่ความหมายของการนิเทศศึกษานั้น ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

Oliva and Pawlas (2001, pp. 11-12) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นการให้บริการแก่ครูทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยการให้บริการนี้เป็นการช่วยเหลือที่มีความชำนาญเฉพาะเพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

Beach and Reinhartz (2000, p. 8) กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างครูและนักการศึกษาอย่างเป็นทางการเป็นหมู่คณะ โดยร่วมมือร่วมใจ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา รวมทั้งการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

Sullivan and Glanz (2000, p. 24) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาเป็นเสมือนหนึ่งศูนย์กลางแห่งการพัฒนาการเรียนการสอน

Gilckman (1990, p. 6) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าเป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกการเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

Tanner and Tanner (1987, p. 52) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การปรับปรุงคุณภาพการสอนและการเรียนรวมทั้งการปรับปรุงหลักสูตร

Harris (1985, p. 7) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษาว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสอนของครู แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนของนักเรียน

Wiles (1983, p. 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศการศึกษา เป็นระบบพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนที่ทำให้ให้นักเรียนมีคุณภาพดีขึ้น

Good (1973, p. 574) กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามทุกวิถีทางของผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในการที่จะช่วยให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงการสอน

รัตนา นครเทพ (2552, หน้า 12-13) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายในว่า หมายถึง กระบวนการบริหารทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ อาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องของ คณะครูและผู้บริหาร โรงเรียน โดยอาศัยหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูล การแนะนำแนวทาง ที่ถูกต้อง การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงโดยมุ่งหวังความสำเร็จ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นการกระตุ้นให้ครู มีความเจริญเติบโตและมีความเข้มแข็ง ในการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียน

ร่วมมือกัน โดยใช้เทคนิควิธีและกิจกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
 เติบโตตามศักยภาพของแต่ละบุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานและการควบคุมตรวจสอบ
 ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ มีการประสานสัมพันธ์และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีเป้าหมาย
 ร่วมกัน คือ คุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนดีขึ้นกว่าเดิม

ขนิษฐา พลายเพชร (2551, หน้า 19) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า
 เป็นการกระทำระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การเรียนการสอนมีการปรับเปลี่ยนไป
 ในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งผู้นิเทศยังมีส่วนช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเปลี่ยนแปลง
 พฤติกรรมในการสอนและกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงกิจกรรมใด ๆ ที่กำลัง
 ดำเนินการในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และส่งผลสะท้อนต่อพัฒนาการของนักเรียน นักเรียน
 สามารถรับการเรียนรู้จากครูผู้สอนได้อย่างเต็มที่และเติบโตตามศักยภาพ

อภิรดี มนุษย์พันธ์ (2551, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา เป็นความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ

2. การนิเทศการศึกษา มุ่งที่จะปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู

การนิเทศการศึกษา กระทำผ่านคนกลาง คือ ครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากร
 ทางการศึกษาอื่น ๆ

3. การนิเทศการศึกษา เป็นการดำเนินงานที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction)

ระหว่างผู้นิเทศกับผู้ร่วมงานทั้งหลาย

4. การนิเทศการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา หรือการบริหารโรงเรียน

วรรณพร สุขอนันต์ (2550, หน้า 17) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา
 เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ
 ในการปฏิบัติงานร่วมกันในบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ เพื่อ
 ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

ชนาลัย เลิศประพศิต (2548, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา

เป็นกระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร
 ภายใน โรงเรียน เพื่อแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียน
 การสอน ซึ่งส่งผลคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา

หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นระบบหนึ่งของระบบการจัดและบริหารสถานศึกษาเป็น
 กระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน การชี้แนะการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู รวมทั้ง

บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และการนิเทศการศึกษาเป็นความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน

สุมน อมรวิวัฒน์ (2546, หน้า 31) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างเสริมสมรรถภาพของผู้บริหารและครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร และเป็นการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา ในระบบโรงเรียนและนอกระบบ วิวัฒนาการในการนิเทศการศึกษาของประเทศไทยในช่วง 5 ทศวรรษ ได้ก้าวหน้าจากการตรวจสอบและประเมินผลมาเป็นการดำเนินงานในหลายรูปแบบเพื่อสร้างเสริมคุณภาพวิชาชีพครูการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดระบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการเชื่อมโยงกิจกรรมการสอนกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรจะช่วยให้การเรียนการสอนของนักเรียนมีคุณภาพ

ซารี มณีสรี (2542, หน้า 22) การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องโดยใช้หลักประชาธิปไตยในการนิเทศ

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาพอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา (Educational supervision) หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศ

ความหมายของการนิเทศภายใน

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้หลายทัศนะต่าง ๆ กัน ดังนี้

Glickman (2004, p. 6) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศว่าเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผล การเรียนการสอน

Good (1973, p. 121) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในว่าเป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่ที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการคัดเลือกแบบและปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยในการเลือกจัดสรรวัสดุอุปกรณ์การสอน ปรับปรุงวิธีการสอนและช่วยในการประเมินผล การเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 179) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูอาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา งานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนตามที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนหรือบุคลากรในโรงเรียน ที่ได้รับ มอบหมายให้เป็นผู้นิเทศ กับครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา

พัชรี สานติอารณ์ (2552, หน้า 17) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลภายในโรงเรียนร่วมกัน จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู บุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพ และพัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพโดยผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

สุริย์มาส สุขกลี (2549, หน้า 15) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายในว่า หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล และ การจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

สมาน สิริ (2547, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการพัฒนา โรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา และได้รับกำลังส่งเสริมจากภายนอกด้วย

ชัช บุญญา (2546, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียน การสอน และพัฒนาการดำเนินงานใด ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน และของบุคลากรให้สูงขึ้น และรักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จาก โรงเรียนทุกฝ่ายอีกทั้งผ่านการประเมินภายในและภายนอก

เมื่อพิจารณาจากความหมายของการนิเทศการศึกษา และการนิเทศภายในแล้ว ตามที่ได้ กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า การนิเทศการศึกษา และการนิเทศภายใน มีความหมายที่มีความสัมพันธ์ กัน และมีเป้าหมายเดียวกัน คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการนิเทศการศึกษานั้นการพัฒนา คุณภาพการศึกษาทั้งระบบ โดยบุคคลภายนอก ส่วนการนิเทศภายในจะ หมายถึง กระบวนการเพื่อ พัฒนางานภายในโรงเรียนทั้งระบบ โดยบุคลากรภายในโรงเรียน

ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากสังคมโลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้การศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย จุดหมาย หลักการ โครงสร้างและมาตรฐานหลักสูตรของชาติ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ การพัฒนาการเรียนการสอนก็คือ ครูผู้สอนซึ่งหากครูผู้สอนก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ก็จะส่งผล ถึงคุณภาพของผู้เรียนให้ดีขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิด

พัชรี สานติอาวรณ์ (2552, หน้า 18) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญใน การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษา และช่วยให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะผลักดัน ดำเนินการให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์เป็นประ โยชน์ต่อประสิทธิภาพของการศึกษา

ปฐมมา สิทธิสร (2551, หน้า 25) ได้สรุปถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ในการพัฒนาครู เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครู ได้พัฒนาตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้ ประสบการณ์ แนวทางใหม่ ๆ สร้างเสริมขวัญและกำลังใจ ให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้

เน่งน้อย เฟิงพันธ์ (2551, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายใน เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด เพื่อจะใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากร และบุคลากรภายใน สถานศึกษาเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาการเรียนการสอนได้ดี รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและแก้ไข ปัญหาการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถนิเทศได้ นอกจากผู้บริหารแล้ว ครูที่มีประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญก็สามารถทำหน้าที่นิเทศได้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษามีดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีความคุ้นเคย และใกล้ชิดปัญหา มากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่าง ต่อเนื่อง

วรรณพร สุขอนันต์ (2550, หน้า 35-36) ได้สรุปแนวคิดความจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาว่า เป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศ

การศึกษา โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ ได้ทั่วถึง ตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริง และสามารถจะติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน ทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่องและยังเป็นการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (2550, หน้า 14) ได้สรุปว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่จำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้รู้ปัญหามากที่สุด และบุคลากรในโรงเรียนก็เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถดำเนินการนิเทศให้ตรงกับสภาพปัญหาความต้องการของโรงเรียนได้ดีกว่าบุคคลภายนอก

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน อีกประการหนึ่ง การศึกษาได้ขยายตัวไปอย่างมากเมื่อไม่นานมานี้ สิ่งเหล่านี้ต่างก็ต้องอาศัยความช่วยเหลือทั้งนั้น
2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดี ก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง
3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กัน และจะต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจตลอดเวลาได้มากเพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้ในกรณีดังกล่าว
4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎี และทางปฏิบัติข้อแนะนำที่ได้จากการวิเคราะห์และจากการอภิปราย จากการค้นพบของการวิจัย มีความจำเป็นต่อความเจริญเติบโตดังกล่าว การนิเทศสามารถให้บริการได้

5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษา สามารถให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

จากที่กล่าวมาความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาพอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากสภาวะสังคมกำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องต้องพยายามปรับสภาพทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาไปสู่อนาคตหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

หลักการการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการกระบวนการที่ผู้นิเทศดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ การประสานงาน และการใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยภาพรวมต่อการพัฒนางานของสถานศึกษา หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สำคัญมีนักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนี้

รัตนา นครเทพ (2552, หน้า 18) ได้สรุปว่า หลักการนิเทศ คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอาศัยการร่วมมือกัน โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา จัดทำโดยผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และผู้สนับสนุนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งงานกันทำ การเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล การวางแผน การนิเทศ การนิเทศด้วยความยืดหยุ่นยืดความต้องการของครูเป็นหลัก และครูสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศมาสร้างสรรค์ผลงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

กรองทอง จิระเชชากุล (2550, หน้า 5) เสนอแนวคิดหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และนักเรียน

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, หน้า 2) ได้เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

- 1) ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบ 3) กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู

4) จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน และ 5) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

สุริย์มาส สุขกสิ (2549, หน้า 16) ได้กำหนดหลักการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นการดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ ซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้
2. การปฏิบัติงานตามวิธีทางประชาธิปไตย การเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้าง ยอมรับในการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุผลและปฏิบัติตาม ข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมาย
3. การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของครู แต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
4. การปฏิบัติงานตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจ ในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือและแบ่งปันประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม
5. การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภายใต้เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
6. การปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ก่อนการดำเนินการทุกครั้งมีการกำหนด วัตถุประสงค์ของการทำงานไว้อย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 56-65) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาที่ดีไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับการบริหาร
2. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย
5. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์
6. การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า
7. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพ

พอสรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ความพยายามของผู้ให้การนิเทศ ที่ต้องการแสวงหาความรู้ ความสามารถของผู้รับการนิเทศ เพื่อมุ่งที่จะพัฒนาบุคคลให้ใช้ ความสามารถของตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

มีนักการศึกษาได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู การปรับปรุง ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

Hoy and Pratick (1986) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า การนิเทศภายในโรงเรียนถูกกำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน วัตถุประสงค์ของการนิเทศ ไม่ใช่การตัดสินเกี่ยวกับวิธีการสอนของครู และไม่ใช่ออกแบบการสอน แต่เป็นการทำงาน ร่วมกัน ดังนั้น จุดมุ่งหมายของการนิเทศก็คือ การร่วมมือกับครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน ไม่ใช่เพียงเพื่อแก้ปัญหของครูเท่านั้น แต่ช่วยให้ครู ได้เรียนรู้กระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุง การสอน โดยอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน คำแนะนำของผู้นิเทศนั้นจะต้องใช้ทฤษฎีเป็น แนวทางในการปฏิบัติให้การนิเทศดีขึ้น และต้องจัดให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละโรงเรียน กระบวนการที่ได้รับการยอมรับ จะต้องประสานสิ่งนั้นกับรูปแบบของกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็น การช่วยเหลือครู การร่วมมือกัน โดยตั้งอยู่บนบรรทัดฐานและมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ครูได้ค้นพบ วิธีการสอนด้วยตนเอง

Minor (1974, pp. 27-31) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 10 ประการ และครอบคลุมจุดมุ่งหมายตามทัศนะนักการศึกษาอื่น ๆ ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
3. เพื่อช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียน การสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. เพื่อช่วยครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. เพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษ และประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้
6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อกระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตนเอง
8. เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้ผลสำเร็จ มีความอบอุ่นใจ ปลอดภัย และ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

9. เพื่อกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

10. เพื่อช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อช่วยให้ชุมชนได้เข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน

Burton (1965, pp. 12-13) ได้สรุปหลักการความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหา และรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครูแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูรู้ว่าอะไรเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
3. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักมั่นคง และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
4. ช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยากร และสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้
5. เพื่อช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษา และให้การสนับสนุนโรงเรียน
6. ช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญา และความต้องการทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 180-181) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการในวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม

อภิรดี มนุษย์พันธุ์ (2551, หน้า 13) ได้สรุปว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา มุ่งที่จะพัฒนาครูเป็นหลักใหญ่ ทั้งนี้ก็เพราะครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา

เพราะฉะนั้นความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาก็คือ มุ่งที่จะช่วยเหลือแนะนำ ปรับปรุง และ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ อันเป็นผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน

กรອງทอง จิระเชษฐกุล (2550, หน้า 3) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน แบ่งเป็น 2 จุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการการนิเทศของสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้

1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือ และ ปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้

1.4 เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ

เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน ในเรื่องต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิบัติรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ วิธีจัดการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัด และประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, หน้า 2) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. พัฒนาคณะ คือ เน้นความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี

2. พัฒนางาน คือ เน้นภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน เทคนิควิธีการสอน

3. ประสานสัมพันธ์ คือ เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

4. สร้างขวัญและกำลังใจ คือ เน้นการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เกิด ความมั่นใจในการทำงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 20-21) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน
 - 1.2 การนิเทศการสอนช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน
 - 1.3 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
 - 2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพผู้เรียน
 - 2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน
 - 2.3 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน
 - 2.4 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

จากความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในและการนิเทศการสอน พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในและการนิเทศการสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาการเรียนการสอน ที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

หลักสำคัญในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา ต้องอาศัยหลักการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นระบบและสามารถดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศได้ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเข้าใจในหลักการนิเทศการศึกษา หลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญมีนักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนี้

Franseth (1961, pp. 23-28) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาที่ดีไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะได้ผลอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ต่อเมื่อการนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดหมายที่แน่นอน ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาตกลงร่วมกัน โดยคณะครูและผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ
2. การนิเทศการศึกษาจะมีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีเหตุผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง นั่น คือ จะต้องทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาว่า จะให้ผู้ทำการนิเทศช่วยเหลือในเรื่องใดจึงจะเป็นที่ต้องการ
3. การนิเทศการศึกษาที่ดี จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ย่อมเยา และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู และต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงาน เพื่อบรรลุจุดประสงค์

4. การนิเทศการศึกษาจะให้ได้ผล ควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหาตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน Adams and Dickey (1966) ได้ให้หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการสอน ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม

1.1 การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักวิธีสอนต่าง ๆ

1.2 ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการเฉพาะ ให้เทคนิควิธีสอนอย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ

1.3 พัฒนาให้มีความเชื่อมั่นในการสอน และมีประสบการณ์ในการใช้สื่อการสอน

1.4 พัฒนาทัศนคติ และอุดมการณ์ในการทำงาน ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

1.5 พัฒนาประมวลรายวิชา โครงการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อเสริมสร้าง ประสบการณ์แก่ผู้เรียน

1.6 ร่วมมือจัดทำสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ ที่จำเป็น และหาได้ในโรงเรียนและท้องถิ่น

1.7 ช่วยพัฒนาประสบการณ์การประเมินผล และเทคนิคการใช้ และเตรียมเครื่องมือ ประเมินผล

1.8 ช่วยวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียนและปัญหาอื่น

2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของการศึกษา มากกว่าที่จะเป็น โดยตำแหน่ง

2.2 ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ครูมีอิสระใช้ความสามารถของ ตนเอง พัฒนาการเรียนการสอนของผู้เรียนให้ดีขึ้น

2.3 เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัวในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความคิด ริเริ่ม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการทำงาน

2.4 การใช้อำนาจหน้าที่ ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ

2.5 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.6 อำนาจยอมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตย ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดง ความสามารถ และความเป็นผู้นำ

2.7 ผู้บริหารโรงเรียน ศิษยานิเทศก์ ครู จะต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยแก้ปัญหาด้านการ เรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์

3.1 ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศ ประชุมปรึกษาร่วมกัน

3.2 ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครู ได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละ

บุคคล

4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.1 ให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.2 ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ

4.3 สร้างความเชื่อถือ และศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรภาพกับ

บุคคลอื่น ๆ

5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ

5.1 ขวัญและกำลังใจของครูดี ย่อมส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วย

5.2 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครู ที่ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน

5.3 ครูเองก็ต้องการขวัญและกำลังใจ

5.4 การดำเนินงาน ควรจะเป็นไปด้วยความสมัครใจ ตามความสามารถของแต่ละ

บุคคล

6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับปรับปรุงการเรียนการสอน

6.1 งานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน

6.2 งานนิเทศเป็นการปรับปรุงการสอนของครู

6.3 งานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร

6.4 การประเมินผลการสอน มีความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน

7. การนิเทศเป็นการประชาสัมพันธ์ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ

7.1 การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น

7.2 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ๆ

Burton and Brueckner (1955) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically sound) คือ เป็นไปตามค่านิยม ความเป็นจริง ตามกฎเกณฑ์ ควรมีวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและกลวิธี โดยมีจุดมุ่งหมาย และนโยบายที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือ เป็นไปอย่างมีลำดับ เป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือ ควรเคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ความร่วมมือใช้อำนาจน้อยที่สุด

4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออก และพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 227) ได้กำหนดหลักการนิเทศภายใน โรงเรียนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ การนิเทศภายใน โรงเรียนจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้ต้องมีประสิทธิภาพ หลักการนิเทศภายในมีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้น ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นการสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้น ได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพรวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในวิชาชีพว่าเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

ชารี มณีศรี (2550, หน้า 27-28) ได้กล่าวถึงสาระของหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยกระตุ้น ประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป
2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์
4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน
5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์
6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะในชุมชน หลักการนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระเบียบเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ทั้งทางด้านความคิดและการกระทำใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

พัชรี สานติอาวรณ์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องนิเทศภายในโรงเรียนของตนเอง
2. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเป็นการร่วมมือหรือยอมรับของบุคคลในโรงเรียนที่จะช่วยกันพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ภายในบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย มีการทำงานเป็นหมู่คณะ

3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความต้องการแก้ไขปัญหาหรือต้องการตอบสนองความต้องการของโรงเรียนที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

4. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และพร้อมจะเผยแพร่ผลงานวิชาการ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

สรุป หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษาพอสรุปได้ว่า หลักสำคัญในการนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามทุกวิถีทางของผู้ให้การนิเทศที่จะแสวงหาความสามารถของผู้รับการนิเทศมา เพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นใช้ความสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในที่สุด สำหรับการนิเทศการสอนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีหลักสำคัญ คือ ความพยายามของผู้นิเทศ ที่มุ่งให้ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เพื่อส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

ขอบเขตของการนิเทศ

Oliva and Pawlas (2001, p. 560) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีขอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ 3 เรื่อง ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการสอน และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร ศิษยานิเทศก็ต้องมีความรู้ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างดี เพราะจะต้องช่วยเหลือครูในการวางแผนจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร

2. การพัฒนาการสอน ศิษยานิเทศก็ต้องช่วยเหลือครูในการวางแผนการสอนในชั้นเรียนว่าควรจะใช้รูปแบบใดจึงจะมีความเหมาะสม นอกจากนั้นยังต้องสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ ช่วยครูในการจัดการชั้นเรียนเพื่อ

แก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้เรียน และรวมไปถึงการช่วยเหลือครูในการประเมินผลการสอน อีกด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร ศึกษานิเทศก์ต้องช่วยพัฒนาครูในเรื่องต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยจัดทำโครงการพัฒนาครูในเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู พัฒนาเป็นรายคนและรายกลุ่มช่วยส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกัน และรวมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย

Harris (1985, pp. 11-12) ได้แบ่งงานนิเทศการศึกษาออกเป็น 10 ประการ คือ

1. งานพัฒนาหลักสูตร (Developing curriculum) คือ การออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาใช้โดยคำนึงถึงครูผู้สอน เวลา สถานที่ และรูปแบบในการจัดการเรียนการสอน การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ แผนการสอนและการกำหนดบทเรียน

2. การจัดระบบการเรียนการสอน (Organizing for instruction) คือ การจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน บุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงเวลาและจุดประสงค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ขอบข่ายของงานนี้ ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดครูเข้าสอน

3. การจัดเตรียมบุคลากร (Providing staff) คือ การจัดเตรียมการด้านบุคลากรเพื่อให้แน่ใจว่า บุคลากรมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอเพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนเป็นต้นว่า การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดและการโยกย้าย

4. การจัดการอำนวยความสะดวก (Providing facilities) คือ การวางแผนหรือการปรับปรุงแบบแผนและการจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกสำหรับการสอน การพิจารณาในเรื่องสถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม

5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (Providing materials) คือ การคัดเลือกและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับที่หลักสูตรกำหนดอันประกอบด้วยการจัดเตรียมการตรวจสอบ การประเมินค่า การออกแบบและวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม

6. การฝึกอบรมครูประจำการ (Arranging for in-service education) คือ การวางแผนและจัดประสบการณ์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการให้แก่ครูผู้สอน ได้แก่ การจัดประชุมปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา การจัดทัศนศึกษา และการฝึกอบรม

7. การปฐมนิเทศคณะทำงาน (Orienting staff members) คือ การจัดให้คณะทำงานได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต่อภาระงานที่รับผิดชอบตามที่กำหนด ได้แก่ การจัดให้ครูมาใหม่คุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อร่วมงาน และชุมชนตลอดจนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ

8. การจัดบริการพิเศษเกี่ยวกับผู้เรียน (Relating special pupil services) คือ การให้บริการ เพื่อให้ความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายใน การจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียน ได้แก่ การพัฒนานโยบาย การจัดลำดับความสำคัญ และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง บริการบุคลากรเพื่อให้ผลสูงสุดระหว่างบริการจัดให้กับเป้าหมายในการสอนของโรงเรียน

9. การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน (Developing public relation) คือ การจัดเตรียม ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ในเนื้อหาที่สอนไปสู่ชุมชน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมาใช้ในการเรียน การสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าชุมชนและการจัดการเรียน การสอนมีความสัมพันธ์ต่อกัน

10. การประเมินผลการเรียนการสอน (Evaluation instruction) คือ การวางแผนการจัดทำ เครื่องมือ การจัดการ และการใช้กระบวนการในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และการแปล ความหมายในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อการตัดสินใจสำหรับการพัฒนาการเรียน การสอนต่อไป

สรุปจากการศึกษางานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียน พบว่า งานนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนมีมากมายหลายประการซึ่งผู้นิเทศภายในโรงเรียนสามารถจะนำไปปฏิบัติ ได้ อย่างไม่จำกัดงานทุกงานก็มุ่งที่จะช่วยพัฒนาครูให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนไปด้วยดี โดยคำนึงถึงเป้าหมายหลัก คือ การทำให้คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษา แล้ว พบว่า งานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการนิเทศ ภายในของผู้เรียนแยกได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา 2) ด้านการพัฒนา หลักสูตร 3) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการจัดอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน และ 6) ด้านการประเมินผล

รูปแบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินอย่างเป็นระบบ ระเบียบที่ชัดเจน ต่อเนื่อง มีนักการศึกษาได้ให้ แนวคิดถึงกระบวนการในการนิเทศไว้ดังนี้

Boyan and Copeland (1976, pp. 4-6) ได้ กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 8 ขั้นตอนย่อยในงาน 4 ขั้นตอนหลัก โดยเรียงตั้งแต่ขั้นตอนย่อยที่ 1-8 โดยทุก ขั้นตอนจะต้องเป็นการร่วมกันปฏิบัติระหว่างผู้นิเทศและครู โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การประชุมปรึกษาหารือก่อนการสังเกต (Preservation conference)
2. การสังเกตการสอน (Observation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการณ์สอน (Analysis)

4. การประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกต (Postobservation conference)

Harris (1985, pp. 13-15) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing)
2. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (Prioritizing)
3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing)
4. การจัดทรัพยากร (Allocating resources)
5. การประสานงาน (Coordination)
6. การอำนวยการ (Directing)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 8) ได้กำหนดให้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนและการกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อ เครื่องมือ และการพัฒนาวิธีการ
4. การปฏิบัติการนิเทศ
5. การประเมินผลและการรายงานผล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงในขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการวางแผนแก้ไขได้ตรงจุด ซึ่งวิธีการศึกษาสภาพปัญหา สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโรงเรียนและผู้นิเทศจะนำไปใช้แบบใด แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมชาติและเที่ยงตรง มีขั้นตอน ดังนี้

1. ใช้วิธีระดมสมองค้นหาปัญหา
2. นำปัญหาที่ค้นพบเข้าตารางประเมินสภาพปัญหา
3. พิจารณาปัญหาเข้าแผนภูมิแก๊งปลา
4. นำปัญหาเข้าตารางวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญห

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการกำหนดทางเลือก

เป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ อันจะเป็นข้อกำหนดให้เกิดการวางแผน การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญห ปรับปรุง ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจกับขอบข่าย อำนาจหน้าที่ และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน
ทำแผน และโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

2. นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน และความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญ
ให้ทราบแน่ชัดว่า ปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง

3. ศึกษา นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานระดับอำเภอ
จังหวัด และระดับกรม เพื่อจัดทำแผนให้สอดคล้องกันในการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิชาการ

เป็นการค้นคว้าสิ่งที่จะช่วยในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา เพื่อให้ทราบที่มาของปัญหา
เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเครื่องมือการนิเทศ ซึ่งแบ่งตาม
ลักษณะการใช้งาน คือ

1. เครื่องมือสำรวจตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสำรวจ
แบบประเมิน แบบทดสอบ แบบสังเกตการสอน รวมทั้งแบบสังเกตอื่น ๆ

2. เครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ได้แก่

2.1 เครื่องมือนิเทศเสริม และสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศ มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น
ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ คู่มือครู เป็นต้น

2.2 เครื่องมือการนิเทศเพื่อแก้ไข เป็นเครื่องมือที่ต้องการบันทึกภาพหรือเสียง
ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วย เช่น เทปบันทึกเสียง กล้องดิจิทัล เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 9) ได้กำหนดขั้นตอน
ในการปฏิบัติการนิเทศไว้ ดังนี้

1. ประชุมคณะผู้นิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอน
การปฏิบัติงานให้ตรงกัน

2. ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผน โครงการ

3. ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน

4. ประชุมสรุปผลการนิเทศ

5. นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและการรายงานผล

เป็นขั้นตอนการประเมิน โดยคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน มีขอบข่ายการ
ประเมิน ดังนี้ (อารมณั์ ฉนวนจิตร, 2551, หน้า 82)

1. ประเมินการดำเนินการทุกขั้นตอน

2. นำผลการดำเนินการนิเทศ มาเป็นข้อมูลในการประเมินกระบวนการ
 3. ประเมินความพึงพอใจของครูในการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศ
 ขนิษฐา พลายเพชร (2551, หน้า 26) ได้สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาว่า ขั้นตอนของ
 กระบวนการนิเทศการศึกษาที่สำคัญมี 6 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินสภาพการทำงาน
2. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
3. การออกแบบวิธีการทำงาน
4. การจัดสรรทรัพยากร
5. การประสานงาน
6. การอำนวยความสะดวก

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2544) ได้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเชิงระบบสู่
 มาตรฐานโรงเรียน โดยได้ทดลองใช้กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 กำแพงเพชร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างความตระหนัก
2. นำปัญหา อุปสรรคมาวิเคราะห์จุดเด่น-จุดด้อย
3. เรียงร้อยถ้อยคำเป็นนโยบาย
4. เป้าหมาย คือ แผนยุทธศาสตร์
5. เก่งกาจเรื่องนิเทศเชิงระบบ
6. ครบเครื่องเรื่องการประเมินผล

จากรูปแบบการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าว สรุปได้ว่า การที่ผู้นิเทศจะนิเทศ
 ภายในโรงเรียนให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศจะต้องเลือกใช้รูปแบบการนิเทศที่
 เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายใน

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน โดยทำ
 หน้าที่ บริหารโครงการและเป็นผู้นำของคณะผู้นิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนเป็น
 ระบบหนึ่งของงานด้านวิชาการ มีนักการศึกษาได้สรุปขอบข่ายงานดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน
 ตามบทบาท และหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

Wiles (1983, pp. 261-267) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นิเทศไว้
 ดังนี้

1. บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม
2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
3. บทบาทในการจัดการและอำนวยการในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดังนี้ คือ พัฒนาการจัดองค์กรของหน่วยงานในโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกันเพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง
4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ ช่วยให้ครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่าง ๆ เช่น คู่มือครู การอบรมตามที่ครูต้องการ
6. บทบาทในการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้น ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้า ใช้วิธีการสังเกตการณ์สอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

Lucio and McNell (1979, pp. 23-25) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. มีหน้าที่วางแผนร่วมกับครูเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะในการกำหนดนโยบายและจุดหมายในการจัดการศึกษา
2. มีหน้าที่ในการบริหาร โดยวินิจฉัยสั่งการประสานงานและกำหนดแนวทางที่จำเป็น

3. มีหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยให้การปรึกษาหรือเป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน
 4. มีหน้าที่พัฒนาหลักสูตรโดยตรง ในการกำหนดจุดหมาย เลือกเนื้อหาวิชาสร้างคู่มือครู และคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอน
 5. มีหน้าที่สาธิตการสอนโดยเป็นผู้จัดให้มีการสาธิตการสอนด้วยตนเองในเรื่องวิธีเกี่ยวกับวิธีการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน รวมทั้งช่วยเหลือด้านอื่น ๆ แก่ครูผู้กำลังสอนในชั้นเรียน
 6. ทำการวิจัยอย่างมีระเบียบแบบแผน เช่น การสำรวจ การทดสอบ และศึกษาค้นคว้าแนวคิดต่าง ๆ ที่ดี เพื่อเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในชั้นเรียน
- พินิจ รุ่งเรือง (2553, หน้า 28) ผู้บริหารหรือผู้ทำการนิเทศที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องทำหน้าที่สอดคล้องกับบทบาท ซึ่งบุคลากรทางการนิเทศจะมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติการนิเทศที่แตกต่างกันไป แต่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันของการนิเทศการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและงานในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น
- กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550, หน้า 5) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศการศึกษาว่าผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญต่อการนิเทศการศึกษา ดังนี้
1. บทบาทในการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ถูกต้อง ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างสมบูรณ์
 2. บทบาทในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เพื่อการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับครูในโรงเรียน
 3. บทบาทในการจัดประชุมอบรม มีการจัดประชุมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา อภิปรายกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ นำทักษะความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 4. บทบาทในการติดตามประเมินผล ซึ่งมาช่วยให้ครูพัฒนาศักยภาพได้ดีขึ้น การประเมินเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 67-78) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการสอนอยู่ 3 ประการ ดังนี้
1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องส่งเสริมสนับสนุน โดยการนิเทศให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติในการจัดทำ และ

การ นำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนในรายวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องชัดเจน รวมทั้งนิเทศการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องส่งเสริม สนับสนุน โดยการนิเทศครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา อย่าง เป็นระบบ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรู้จักพื้นฐานของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมาย ของ การสอน การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับสอน การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอน การดำเนินการสอน การสร้างเสริม การสนับสนุนการสอน การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพ การสอน สัมฤทธิ์ผลของการสอน และการปรับปรุงแก้ไข

3. บทบาทเป็นผู้นำในการประเมินผลการสอน ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องดำเนินการนิเทศ ให้ครูผู้สอน สามารถดำเนินการประเมินการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาและนำ ผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน และตัดสินการเรียนในแต่ละรายวิชา/ ชั้น

สุทธนู ศรีไสย์ (2545, หน้า 11) กล่าวว่า บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่นี้เทศจาก ภายนอกโรงเรียน คือ ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่น เช่น นักวิชาการ นักการศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้นิเทศภายใน โรงเรียน มีหลายตำแหน่ง เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ครูแกนนำหรือผู้อื่น ที่ได้รับมอบหมาย เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาคณะกรรมการวิชาการโรงเรียน ซึ่งประโยชน์ ที่ได้รับจากการนิเทศ คือ ช่วยให้ความรู้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจากการนิเทศจะต้องอาศัย บุคลากรภายในที่มีความเข้าใจบริบทของโรงเรียน ทำการส่งเสริม สนับสนุน สร้างองค์ความรู้ ติดตามประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และเมื่อมีปัญหาสามารถ แก้ไขได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การนิเทศแบบ Glickman

การนิเทศการสอนตามแนวคิดของ Glickman เป็นการนิเทศที่คำนึงถึงธรรมชาติ และ ศักยภาพของมนุษย์ ตลอดจนความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ผู้ทำหน้าที่นี้เทศจะต้องเลือกใช้วิธีการ ที่เหมาะสม โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ช่วยครูให้สามารถปรับปรุงและพัฒนางานในวิชาชีพของตนเอง ได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

Glickman, Gordon and Ross (1995) ได้เสนอแนวคิดในการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ประการ คือ 1) การให้การช่วยเหลือโดยตรง (Direct assistance) 2) การพัฒนาโดยกลุ่ม (Group

development) 3) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional development) 4) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) และ 5) การวิจัยปฏิบัติการ (Action research) ทั้งนี้ผู้นิเทศจะต้องมีสิ่งที่เป็นเบื้องต้น (Prerequisites) ได้แก่ 1) ความรู้ ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของครูและสถานศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู และหลักการในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ รวมทั้งแนวปฏิบัติในการนิเทศซึ่งเป็นทางเลือกใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน 2) ทักษะระหว่างบุคคล ผู้นิเทศต้องเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของตนเองว่าจะส่งผลกระทบต่อผู้รับการนิเทศ จึงจะนำมาใช้เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพเชิงบวก และ 3) ทักษะเชิงเทคนิค ได้แก่ ทักษะในการสังเกต การวางแผน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาการเรียนการสอน ความรู้และทักษะพื้นฐานเป็นองค์ประกอบและกลไกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ Glickman (2004, pp. 321-422) ได้กล่าวถึงรายละเอียดไว้ 5 ประการ คือ

1. การให้การช่วยเหลือโดยตรง (Direct assistance) ผู้นิเทศจะต้องมีสัมพันธภาพกับผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่องเป็นการส่วนตัว โดยเข้าไปสังเกตการสอนและให้การช่วยเหลือ แนะนำ เป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนประกอบด้วย

1.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision) ซึ่ง Goldhammer, Anderson and Krajewski (1980) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการนิเทศแบบคลินิก ดังนี้

1.1.1 เป็นเทคโนโลยีสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอน

1.1.2 เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน

1.1.3 เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูและนักเรียน

1.1.4 ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ

1.1.5 ต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกัน ซึ่งจะแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.1.6 เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ แต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้ และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

1.1.7 เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่างการวางแผนการสอนในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง

1.1.8 ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครู

1.1.9 ผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

โครงสร้างของการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การประชุมครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with teacher) ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ก่อนที่จะสังเกตการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน คือ 1) เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต 2) ต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ 3) วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้ 4) เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต และ 5) กำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังจากการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation of classroom) เป็นช่วงเวลาที่จะต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้สังเกตจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ คือ 1) นับความถี่ของตัวแปรด้านต่าง ๆ 2) พิจารณาตัวชี้ทางกายภาพ 3) ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ 4) การพรรณนาแบบเปิดกว้าง 5) การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม และ 6) การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และแปลความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing and Interpreting observation and Determining conference approach) ผู้นิเทศหลังจากได้สังเกตการสอนและได้รับข้อมูลของครูมาแล้ว จะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้น โดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้แล้ว จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น รวมทั้งค้นหาตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องวางตัวเป็นกลางเสมอ

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Postconference with teacher) หลังจากการสังเกตการสอนแล้ว ผู้นิเทศจะจัดประชุมครูเพื่อเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายซึ่งผลที่ได้รับจากการอภิปรายร่วมกันจะทำให้ครูผู้สอนนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการสอน ผู้นิเทศควรเลือกใช้รูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ทางอ้อม หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม) ตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

ขั้นที่ 5 การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้น (Critique of previous foursteps) จะต้องใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวนรูปแบบรวมทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การประชุมครั้งแรก (Preconference) ไปจนถึงการประชุมครั้งหลังสุด (Post conference) ว่ามีสิ่งใดบกพร่องต้องการแก้ไขจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วัน และควรประชุมอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้นควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้น ๆ กะทัดรัด และได้ใจความ

1.2 การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) เป็นรูปแบบในการช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อน Glickman, Gordon and Ross (2007, pp. 308-311) จากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า ผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราสามารถ

เรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่น การนิเทศแบบเพื่อน (Peer coaching) เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนสองคนหรือมากกว่านั้นได้มาทำงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน เป็นผู้ควบคุม เป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุมและตรวจสอบ เป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นทีมศึกษา เป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

1.3 การสาธิตการสอน เป็นการให้ครูคู่วิธีการ เทคนิคการสอนที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินการได้ทั้งในและนอกโรงเรียน ขั้นตอนการสาธิตการสอนประกอบด้วย การเตรียมการ การสาธิต และหลังการสาธิตต้องมีการวิเคราะห์และอภิปรายผลถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.4 การช่วยเหลือด้านการสอน เป็นการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในการดำเนินการนั้นต้องมีความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ จะทำให้การสอนพัฒนาขึ้น

1.5 การช่วยเหลือด้านวิธีการและเครื่องมือ เป็นการช่วยเหลือในกรณีที่ครูผู้สอนขาดความสามารถในการถ่ายโยงความรู้ที่ได้รับ จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในเฉพาะด้านให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

1.6 การช่วยเหลือด้านประเมินผล เป็นการให้ความรู้ในด้าน การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงแก่ครูในการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การตัดสินผลการเรียนตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

1.7 การให้คำปรึกษา เป็นการให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศควรใช้เทคนิค วิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

สรุปได้ว่า

1. การให้การช่วยเหลือครูโดยตรงประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ 1) การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ 2) เข้าไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ 3) สรุปผลการช่วยเหลือและวางแผนที่จะประชุมตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู 4) การประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู และ 5) ประชุมสรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูทุกขั้นตอน เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการ

2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development) ผู้นิเทศดำเนินการประชุมครูเพื่อการแก้ปัญหการเรียนรู้การสอน มีผู้นำกลุ่มที่มีทักษะระหว่างบุคคลที่ดี การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศ บทบาทของสมาชิกภายในกลุ่ม ผู้นำกลุ่ม จำเป็นต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนทุกคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและเน้นบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ยังขาดอยู่ โดยผู้นำกลุ่มต้องตระหนักถึงบทบาทที่เน้นทั้งงานและบุคคลเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตน ผู้นำกับสมาชิกจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

ในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ประกอบด้วย การสร้างวินัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน การกำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาาร่วมกัน การวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาของทีมงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างแรงจูงใจ เสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจจะทำให้ครูมีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์

3. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional development) เป็นการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับครูผู้สอน องค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครู เพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครู จึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
- 2) มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
- 3) หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
- 4) การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
- 5) การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
- 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน
- 7) การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
- 8) ฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา
- 9) การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม
- 10) การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
- 11) เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

หลักการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการในการพัฒนาครูทางวิชาชีพ มีดังนี้ (Glickman, Gordon & Ross, 2007, pp. 351-368)

1. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับต่ำ (Low abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานครูในระดับเบื้องต้น จะไม่มีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ควรเน้นการให้ข้อมูล การสาธิต และการปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ และขั้นตอนสุดท้ายของการประชุมปฏิบัติการควรเน้นให้มีความเข้าใจต่อประเด็นสำคัญที่จะได้รับ

2. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานครูในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงานโดยเริ่มด้วยการอธิบาย และสาธิต เพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอน

3. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานครูอยู่ในระดับคิดสร้างสรรค์ได้ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลอง การปรับปรุง การระดมสมอง และการแก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ นอกจากหน่วยงานจะช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพและครูจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของคนในสังคม การพัฒนาของครูต้องมีการปรับปรุงตัวเองให้ทันเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนี้

4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) ตามทัศนคติของ Glickman, Gordon and Ross (2007, p. 11) หมายถึง ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องมีลักษณะดังนี้ 1) เป็นชุด คือ ลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ 2) มีความต่อเนื่อง คือ ความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์ 3) มีขอบเขต คือ กรอบของประสบการณ์การเรียนรู้ 4) มีความสมดุล คือ ระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่องอย่างเหมาะสม การพัฒนารูปแบบของหลักสูตร (Curriculum format) ส่วนมากจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้พัฒนา และกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาขึ้นโดยกลไกแมนแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโรงเรียน และหลักสูตรจะเน้นแบบวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลางก็จะแก้ไขปรับปรุงวิชาที่สอนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทีทันใด ส่วนครูระดับเชี่ยวชาญก็จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด ซึ่งเรียกว่าการพัฒนาแบบสร้างสรรค์

6. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน 2) วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูลและแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์ และ 5) สรุป อภิปราย

การศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและสถานศึกษา จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐาน สามารถใช้กระบวนการวิจัยแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (5) และมาตรา 30 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน

การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

การนิเทศโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตร เป็นรูปแบบการนิเทศที่สามารถนำไปใช้ในการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ มีวิธีการนำหลักธรรม ความเป็นกัลยาณมิตรมาใช้ตามหลักอริยสัจ 4 และการช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร จึงเป็นรูปแบบการนิเทศหนึ่งในปัจจุบันที่มีผู้นำมาประยุกต์ใช้ สุมณ อมรวิวัฒน์ (2545, หน้า 217-220) ได้กล่าวถึงเรื่องการนิเทศภายใน โดยรูปแบบกัลยาณมิตรไว้ดังนี้

1. กรอบแนวคิดแนวคิดที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบกัลยาณมิตร คือ หลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ การร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูล เน้นแนวทางที่ถูกต้อง ด้วยการยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. หลักการการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้น เริ่มต้นจากศรัทธาที่ครูมีความตั้งใจที่จะไปปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมแนะแนววิธีการต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้หากได้แรงหนุนอีกด้านหนึ่ง คือ การแนะนำช่วยเหลือ ให้แบบอย่างจากเพื่อนครูด้วยกัน ในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ก็จะช่วยให้พลังผลักดันให้ครูได้ตระหนักและมองเห็นขั้นตอนการสอนที่เป็นจริง ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของตนได้ดีขึ้น

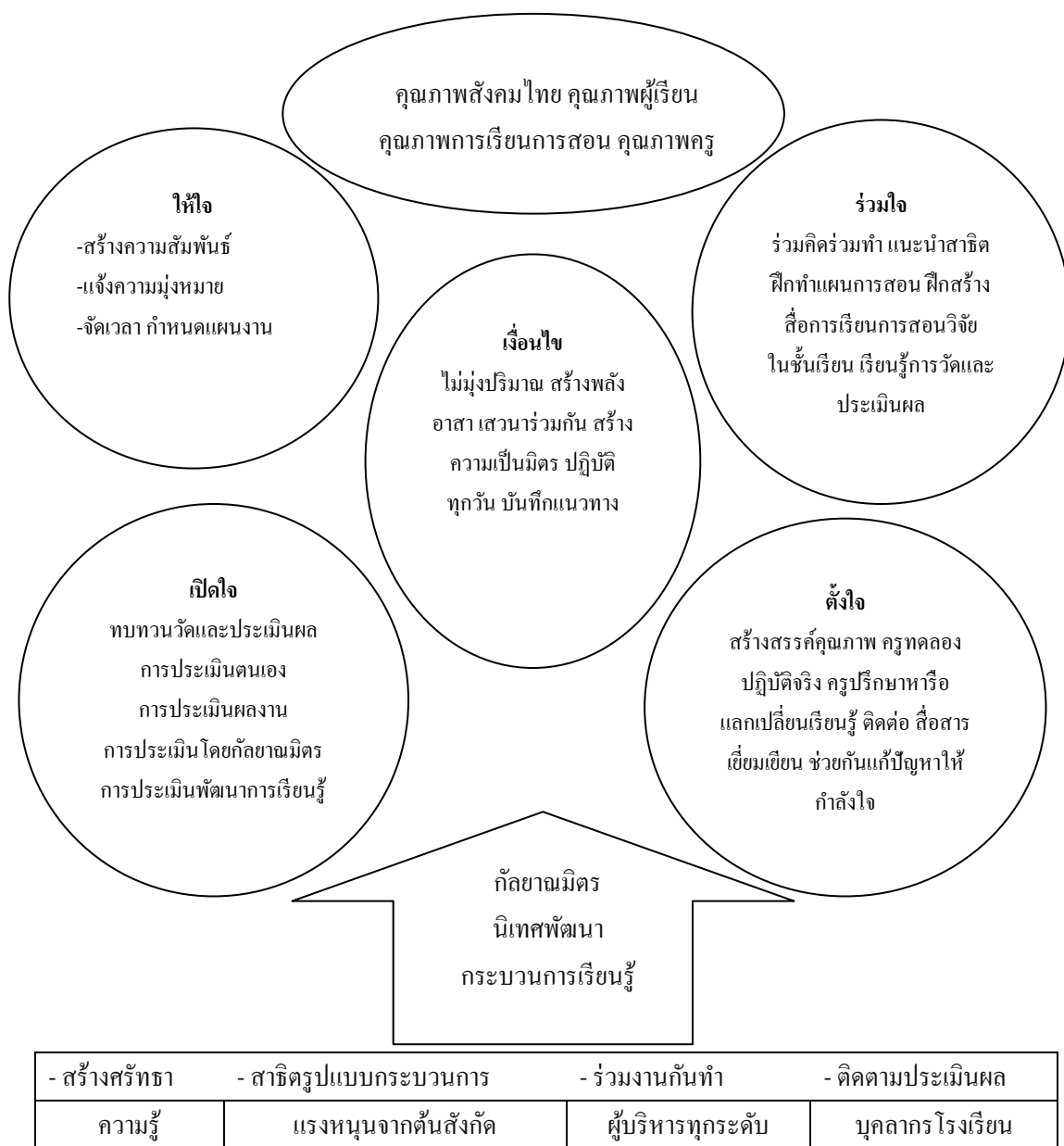
3. รูปแบบกัลยาณมิตร เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

3.1 การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจใฝ่รู้ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้

3.2 การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริง ๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้

3.3 การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกัน อย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน

3.4 การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่าง สม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนว ทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป



ภาพที่ 10 รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ (สุนน อมรวีวัฒน์, 2545, หน้า 18)

จากภาพที่ 10 แสดงให้เห็นว่า กัลยาณมิตร มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ

1. ให้อใจ ผู้นิเทศจะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ เพื่อแจ้งจุดมุ่งหมาย จัดเวลาและกำหนดแผนงาน

2. ร่วมใจ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องร่วมคิด ร่วมทำงาน และเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยผู้นิเทศอาจจะแนะนำ สาธิตเป็นแบบอย่าง ให้ฝึกทำแผนการสอน ฝึกสร้างสื่อการเรียนการสอน วิจัยในชั้นเรียน และเรียนรู้การวัดและประเมินผล

3. ตั้งใจ สร้างสรรค์คุณภาพ เป็นการร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพในการทำงาน มุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหา ถือผลงาน คือ คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เปิดใจ ผู้รับการนิเทศจะต้องทบทวนการวัดและประเมินผลตนเอง ประเมินผลงาน และประเมินพัฒนาการอย่างเที่ยงตรง ปราศจากอคติ

ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ รวมกันเป็นกระบวนการมุ่งพัฒนาครู เพื่อให้เกิดคุณภาพด้านการเรียนการสอน เกิดคุณภาพในผู้เรียน และรวมเป็นคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคมไทย ทั้งนี้กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ มีเงื่อนไข คือ

1. ไม่มุ่งเน้นปริมาณ เช่น การหาจำนวนครูเครือข่ายมาก ๆ หรือตัวเลขผลการทดสอบนักเรียนพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ไม่เน้นรายงานที่มีจำนวนหน้าที่เกินร้อย แต่เน้นความชัดเจนของขั้นตอน วิธีการ ผลการสังเกต บันทึก บรรยากาศ ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการพัฒนาตนเองของเพื่อนร่วมงานควบคู่ไปด้วย

2. สานพลังอาสา กระบวนการกัลยาณมิตร เริ่มที่ศรัทธา และการอาสาสมัครพร้อมใจกัน มีใช้การสั่งงานบังคับบัญชา

3. เสวนาร่วมกัน กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยประยุกต์ตามแนวอภิธานิยธรรม 7 ประการ คือ

- 3.1 หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์
- 3.2 พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ
- 3.3 ปฏิบัติตามหลักการที่วางไว้ สิ่งใดที่ดีอยู่แล้วก็ยังคงรักษา
- 3.4 ยอมรับนับถือ รับผิดชอบซึ่งกันและกัน
- 3.5 ไม่บังคับข่มเหงน้ำใจกัน หรือลุแก่อำนาจ
- 3.6 พัฒนาไปตามสภาพจริงของโรงเรียนที่เป็นอยู่
- 3.7 คุ้มครอง เสริมแรงให้กำลังใจทุกคนที่ใฝ่รู้ได้มาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4. สร้างความเป็นมิตร การที่ครูแกนนำหรือครูต้นแบบริเริ่มชักชวนเพื่อนครู ให้มาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการสอนนั้น ต้องมีวิธีการที่สอดคล้องกับธรรมชาติของคนในองค์กร หลักมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่มและการสร้างทีมงาน ช่วยให้เพื่อนครูเกิดศรัทธาขึ้นมาได้

5. การฝึกคิดมุ่งมั่น ข้อนี้นั้นความเพียร อดทน และรู้จักใช้เหตุผล เพราะการพัฒนาตนเองนั้นย่อมยากอยู่แล้ว ยิ่งต้องพัฒนาผู้อื่นร่วมกันทั้งโรงเรียนย่อมเผชิญปัญหาและอุปสรรค การนำอิทธิบาทสี่มาช่วยสร้างพลังความเข้มแข็งจึงมีความจำเป็น

6. การปฏิบัติทุกวัน กระบวนการนิเทศควรต่อเนื่องกันไปกับการสอนประจำวัน

7. บันทึกแนวทาง ควรมีการสังเกต บันทึก รวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ มีการจัดวางแผน สร้างเครื่องมือ หรือแบบประเมินเพื่อให้สามารถรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ สุমন อมรวีวัฒน์ (2547, หน้า 7-10) ได้กล่าวถึง กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศสำหรับผู้บริหาร ไว้ 5 กระบวนการ ดังนี้

1. กัลยาณมิตรนิเทศ จะเน้นการนิเทศคนไม่ใช่ชนิดุเทศกระดาก และอุปกรณั เพราะฉะนั้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าผู้บริหารไม่สนใจครู ไม่สนใจนักเรียน การดำเนินการจึงควรมีการพูดคุยกับครู สนทนาเป็นกลุ่ม หรือสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ เป็นการนิเทศคน ซึ่งจะทำให้ได้ปัญหา และแนวทางแก้ไขโดยตรงมากกว่านิเทศกระดาก

2. กัลยาณมิตรนิเทศ เป็นกระบวนการ “ให้ใจ” และ “ร่วมใจ” หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ทำอย่างไรจะให้ครูในโรงเรียนของเรามีใจ ไม่มาโรงเรียนแต่กาย เพราะฉะนั้นสิ่งแรก คือ ทำอย่างไรจึงจะได้ใจเขา มา แล้วครูในโรงเรียนของเราทำงานสำเร็จ เป็นความสำเร็จจากการร่วมใจของทุกคน

3. กัลยาณมิตรเริ่มต้นที่ “ศรัทธา” การที่จะได้ใจต้องสร้างศรัทธา ศรัทธานั้นสร้างไม่ยากพอเริ่มยิ้มให้กัน ศรัทธาจะเกิดขึ้น ใช้ผัสสะทั้ง 6 ให้ได้เห็น ให้ได้ยิน ให้ได้สัมผัสด้วย กาย วาจา ใจ เป็นการสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้น อย่งไรก็ตาม เอน้ำขุนไว้โน น้ำใสไว้นอก แสดงความเอาใจใส่ สร้างความไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่นในทางเสริมแรงกัน

4. กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศเน้นการสร้างสังคมการเรียนรู้ ผู้บริหารที่ฉลาดจะพยายามค้นหาว่าครูแต่ละคนมีคืออะไร แล้วใช้สิ่งที่ดีมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันจะช่วยสร้างความมั่นใจให้ทีละนิด ให้มีโอกาสดูออก มีโอกาสคิด เน้นการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ มีจดหมายข่าว มีกระดานข่าว มีกล่องรับฟังความคิดเห็น มีการสื่อสารกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีชีวิตชีวาขึ้น

5. กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศมาจากฐานปัญญาธรรม เมตตาธรรม และความเป็นจริงในชีวิต ดังนี้ฐานปัญญาธรรม คือ ฐานความรู้ ผู้บริหารจะพูดว่าไม่รู้อยู่ตลอดเวลาไม่ได้ ในการที่จะ

แสวงหาความรู้มีเป้าหมายกระตือรือร้นทำให้ความรู้คู่ มีความสะดวกในการค้นหาความรู้ข่าวสารจากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ฐานความรู้นี้เป็นฐานที่สำคัญ

ฐานเมตตาธรรม คือ ฐานความรัก ต้องเมตตาตัวเองก่อนไม่ควรโหมงานอยู่คนเดียว พยายามกระจายงาน ปฏิบัติตนให้มีชีวิตชีวา พยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทุกอย่างเป็นฐานของความเมตตาทั้งสิ้น

ฐานความเป็นจริงในชีวิต เป็นฐานทางวัฒนธรรม ถึงแม้ว่าเป็นครูเหมือนกันมีประสบการณ์คล้ายคลึงกัน แต่เมื่อมาทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละคน และมีความสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

ขณะที่ อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับ และเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้และปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้
 2. การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริง และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้
 3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิด แก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
 4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกต และรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นมาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป
- นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงกระบวนการของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรไว้ดังนี้
1. ไม่มุ่งเน้นปริมาณ คือ เน้นความชัดเจนของขั้นตอน วิธีการ
 2. สานพลังอาสา คือ การเริ่มที่ศรัทธา หรืออาสาสมัคร ไม่ใช่การสั่งการ
 3. เสวนาร่วมกัน คือ การนำอภิธานิเทศ 7 มาใช้ดังนี้ 1) หมั่นประชุมเป็นเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงทำกิจที่พึงทำ 3) ปฏิบัติตามหลักการที่วางไว้หรือสิ่งใดคืออยู่รักษา 4) ศรัทธายอมรับนับถือกันและกัน 5) ไม่บังคับ ไม่ห้ามนั้น หรือดูแลอำนาจบังคับบัญชา 6) พัฒนาไปตามสภาพจริงของสถานศึกษาที่เป็นเรื่องชัดแจ้ง และ 7) คู่มิตรองเสริมแรงให้กำลังใจ
 4. สร้างสรรค์ความเป็นมิตร คือ ชักชวนให้ร่วมกันพัฒนา
 5. ฝึกคิดมุ่งมั่น คือ มีความเพียร อดทน และรู้จักใช้เหตุผล

6. ทุกวันปฏิบัติ คือ ทำอย่างต่อเนื่อง

7. จัดทำบันทึกแนวทาง คือ รู้จักสังเกตแล้วบันทึก

ดังนั้น สรุปได้ว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นการช่วยเหลือ แนะนำ แก้ปัญหาให้กับครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือ วางแผน และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนร่วมกัน โดยใช้รูปแบบ ให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ

การพัฒนาครู

ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูภายในโรงเรียนเป็นการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายลักษณะแตกต่างกันตามวิวัฒนาการ ด้านการศึกษาจุดมุ่งหมายและแนวทางการจัดการศึกษาในสมัยนั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

นันทนา ธรรมบุศย์ (2540, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่าเป็น การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้นหรือให้เจริญขึ้น

กานต์ เนตรกลาง (2547, หน้า 8) ได้สรุปว่าการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่ เสริมสร้างความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2550, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การทำให้ มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์กรได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงาน ต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

จากบทความข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่ผู้บริหาร ที่นำมาพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของ บุคลากรเพื่อให้ภารกิจดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพราะความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้บุคลากรไม่สามารถเรียนรู้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้นครูถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะทำให้อุ้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนและพัฒนาคนซึ่งสอดคล้องกับ ยนต์ ชุ่มจิตร (2546, หน้า 2) ได้สรุปถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. การพัฒนาครูช่วยให้ประหยัดเวลาลดความสูญเสียเปล่าทางวิชาการเพราะครูที่ได้รับการอบรมพัฒนาแล้วย่อมจะไม่ทำในสิ่งที่ฟลาดอีก
3. ทำให้เรียนรู้งานได้เร็วและดีขึ้น โดยเฉพาะครูที่ได้รับการบรรจุใหม่
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเพราะครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเข้าใจงานเป็นอย่างดี

5. ช่วยทำให้ครูเป็นคนที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งด้านวิชาความรู้และเทคโนโลยี

อุทัย บุญประเสริฐ (2532, หน้า 9) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรตามที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพราะสามารถทำให้บุคคลได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นก้าวทันความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานเกิดความมั่นคงและผลักดันองค์กรความจำเป็นอีกอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพครูนั้น คือ การที่จะต้องตามให้ทันเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพครูอาชีพครูนั้นจะหยุดนิ่งไม่ได้เพราะความรู้และวิธีการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อจะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่และทันต่อความเจริญของโลกครูเองก็ต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้อยู่เสมอจะหยุดนิ่งไม่ได้จากความสำเร็จของการพัฒนาครูที่กล่าวไว้สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาครูมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารในโรงเรียนถ้าบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและคุณภาพแล้วเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่ของครูจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีพัฒนาบุคลากร

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ถือว่าครูเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านครูควรได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ให้กับครูได้มีผู้กำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่านซึ่งพอจะนำเสนอได้ดังนี้

กานต์ เนตรกลาง (2547, หน้า 11) ได้สรุปการพัฒนาบุคลากรมีวิธีที่หลากหลายขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการพัฒนาแต่ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2555, หน้า 14) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

2. บุคลากรเรียนรู้และร่วมงานกับครูผู้เชี่ยวชาญ
3. จัดบทบาทและภาระหน้าที่ใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้ปฏิบัติและรับผิดชอบ
4. การนำบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
5. บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายที่เป็นองค์กรหรือสถานที่

ประชุมศรีประสาธน์ (2544, หน้า 6) ได้กล่าวถึงรูปแบบและวิธีพัฒนาบุคลากรซึ่งรูปแบบการพัฒนามีดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนา
2. การดูงาน
3. การโยกย้าย
4. ศูนย์ความรู้ทางวิชาการทุนการศึกษาและทำวิจัย
5. ทุนระดับปริญญาโท
6. กิจกรรมโครงการ 5 ส.
7. การปฏิบัติแทนผู้บังคับบัญชา
8. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากร

ไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2543, หน้า 30) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไว้ 5 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรมการศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการจัดกิจกรรมทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถาบันทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิธีการหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีแต่วิธีที่หน่วยงานทั่วไปนิยมใช้พัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรมการศึกษาดูงานการประชุมทางวิชาการ การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานการพัฒนาทีมงาน

การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

ความเป็นมา

การสนทนากลุ่ม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับความนึกคิด จิตใจ และพฤติกรรมของมนุษย์ การสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างกว้างขวางของผู้เข้าร่วมสนทนากับนักวิจัย มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการโต้แย้ง

Dawson, Manderson and Tallo (1993) ได้กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเริ่มเข้าสู่วงการวิชาการเมื่อประมาณ พ.ศ. 2522 เนื่องจากแวดวงวิชาการให้ความสนใจกับการศึกษาวิชานี้

ซึ่งเห็นว่าเป็นเทคนิคการวิจัยประยุกต์ที่มีประโยชน์มาก จึงได้เริ่มนำมามาใช้ด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน

ความหมายของการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยมีผู้เข้าร่วมการสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6-10 คน ซึ่งมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีวิธีการเดียวกันแต่มีวัตถุประสงค์ต่างกันอีก เช่น การระดมสมอง (Brain stoning) การทำ Delphi technique การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) การประชุมกลุ่ม (Group meeting) เป็นต้น

สุภาจันท์ จันทวานิช (2553, หน้า 91) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการสัมภาษณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสัมภาษณ์ทุกรูปแบบ เราต้องทำให้ผู้ที่ให้สัมภาษณ์นั้นพอใจที่จะพูดกับเรา และยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ จึงจะมีทางให้ข้อมูลอย่างลึกซึ้งได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้สัมภาษณ์ มีขั้นตอน คือ มีท่าทีเป็นมิตร เช่น การพูดจาเป็นกันเอง การยิ้ม และการแสดงความเอาใจใส่ในคำพูดของเขาตลอดเวลา ไม่แสดงที่ทำดูถูกหรือทำท่าว่าเขาไม่รู้อะไร แล้วจึงอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ให้เป็นที่เข้าใจในกรณีที่เขาพูดนอกเรื่องบางครั้งควรปล่อยบ้าง มิใช่ตัดบทอย่างกะทันหันจนเกินไป

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 123) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มมิใช่การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) แม้ว่าลักษณะการดำเนินงานจะอาศัยการสัมภาษณ์พูดคุยกันระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มบุคคลก็ตาม ทั้งนี้ เพราะมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างน้อยสามประการใหญ่ ๆ คือ

ประการแรก คือ การสัมภาษณ์กลุ่มจะเป็นการซักถามบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่ม ตามประเด็นที่นักวิจัยกำหนดไว้ และมุ่งให้บุคคลได้ตอบมีปฏิสัมพันธ์กับนักวิจัยเป็นหลัก รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 123) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การสัมภาษณ์กลุ่ม เป็นการอาศัยความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มให้ร่วมกันตอบและตรวจสอบซึ่งกันและกันตามประเด็นคำถามของผู้สัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มค่อนข้างเป็นข้อมูลที่มีความตรงน่าเชื่อถือได้มาก เพราะผ่านการตรวจสอบจากสมาชิกในกลุ่มมาแล้วนั่นเอง

ประการที่สอง คือ กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมในการสนทนากลุ่มนั้น มิได้เป็นการจัดกลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามปกติ กลุ่มบุคคลที่ร่วมสนทนานั้นเป็นกลุ่มบุคคลที่นักวิจัยคัดเลือกกำหนดให้เข้าร่วมกลุ่ม โดยพิจารณาตามคุณสมบัติต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์กันให้มากที่สุด หรือมุ่งให้บุคคลในกลุ่มได้มีการอภิปรายโต้แย้งกัน

ประการที่สาม ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจะไม่ใช้เวลายาวนาน ดัง เช่น การสัมภาษณ์กลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยจะต้องเข้าไปอยู่ร่วมในสนามวิจัยเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับสมาชิก แต่การสนทนากลุ่มจะใช้ช่วงเวลาสั้น ซึ่งใช้เฉพาะการเก็บข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการและเมื่อได้แล้วก็ยุติการสนทนา

นอกจากนั้น การสนทนากลุ่มยังแตกต่างจากการประชุมสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) หรือการประชุมระดมสมอง (Brain storming) เพราะมิได้มุ่งหาคำตอบที่เป็นข้อสรุป หรือความคิดเห็นร่วมกันที่มีต่อประเด็นต่าง ๆ ของบุคคลในกลุ่มดัง เช่น วิธีการทั้งสองนี้ แต่การสนทนากลุ่มนั้น ความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนาอาจจะหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

วรณี แกมเกตุ (2551, หน้า 254-255) ได้ กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนา มารวมเป็นกลุ่มอย่างเจาะจง ตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา โต้ตอบ ถกปัญหา อภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

รัตนะ บัวสนธิ์ (2551, หน้า 112-113) ให้ความหมายว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา สนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึกลึกซึ้งซึ่งกันและกัน ในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูล ที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) และการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual interview) กล่าวคือ นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมอากัปกริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้ และในขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใด ๆ ที่สงสัยก็ได้

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551, หน้า 146) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิทสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษา การเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

ชาย โภธิลิตา (2547, หน้า 209) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มต่างจากวิธีการที่เกี่ยวกับกลุ่มแบบอื่น ๆ กล่าวคือ การสนทนากลุ่มไม่ใช่การสัมภาษณ์คนเป็นกลุ่ม (Group interview)

ที่มุ่งหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพก็ได้ เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำชุมชนหลายคนพร้อมกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนนั้น ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชากร เศรษฐกิจ การศึกษา และสุขภาพอนามัยของคนในชุมชนโดยรวม เป็นต้น ในการสัมภาษณ์กลุ่ม เช่น นั้น ผู้สัมภาษณ์มักใช้แบบสอบถามที่มีคำถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด แต่การสนทนากลุ่ม เป็นการอภิปรายมากกว่าจะเป็นการสัมภาษณ์ ขณะเดียวกัน การสนทนากลุ่มก็ไม่ใช่วิธีการระดมสมองกลุ่มผู้รู้ จุดต่างอยู่ที่การระดมสมองนั้นมุ่งหาข้อสรุปที่ลงตัว (Consensus) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่การสนทนากลุ่มมุ่งหาความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ร่วมสนทนา ซึ่งอาจแตกต่างกันหลากหลาย ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องลงรอยกันเสมอไป

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นการให้ผู้ร่วมสนทนาได้พูดแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่ต้องการศึกษาได้ กลุ่มสนทนาได้มาจากการคัดเลือกของนักวิจัย โดยพิจารณาว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ หรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งตามที่นักวิจัยต้องการได้

หลักการสนทนากลุ่ม

Dawson and Manderson (1993, pp. 101-102) ได้เสนอหลักการจัดสนทนากลุ่มดังนี้

1. ใช้ในการสร้างสมมติฐานใหม่ ๆ
2. ใช้ในการสำรวจความคิดเห็น ทศนคติ และคุณลักษณะของประชากร
3. ใช้ในการทดสอบแนวคิดใหม่ในเรื่องเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมาใหม่
4. ใช้ในการประเมินผลทางเศรษฐกิจ
5. ใช้ในการกำหนดคำถามและเพื่อทดลองใช้แบบสอบถาม
6. ใช้ในการสนทนากลุ่มเพื่อเป็นการค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือหรือไม่แน่ชัดของ

การวิจัยแบบสำรวจ ซึ่งเรียกว่าเป็นการใช้การสนทนากลุ่มเพื่อช่วยเสริมให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2545, หน้า 241) ได้กล่าวถึง หลักการของการสนทนากลุ่มว่าเป็นวิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดให้คนที่เลือกจากประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวนไม่มากนักมาร่วมวงสนทนากัน เพื่ออภิปรายพูดคุยกัน โดยมุ่งประเด็นการสนทนาไปยังเรื่องที่สนใจศึกษาในการจัดการสนทนากลุ่มอย่างเป็นระบบ อาจเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 7-12 คน ที่มีลักษณะแบ่งประชากร สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันระหว่างพูดคุย มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินรายการ มีผู้จัดบันทึกเป็นผู้จดย่อเนื้อหาการสนทนาและมีเทปบันทึกเสียงบันทึกรายละเอียดของการพูดคุย เมื่อเสร็จสิ้นการสนทนา ผู้บันทึกจะถอดรายละเอียดจากเทปที่บันทึกไว้ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป ลักษณะสำคัญของการสนทนากลุ่ม คือ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์

เฉพาะขนาดสมาชิกที่เหมาะสม คือ 6-12 คน ที่ไม่รู้จักมาก่อน เลือกมาเพราะมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับประเด็นสนทนากลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์กำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าใคร สัมภาษณ์ประเด็นใด หลักการสนทนากลุ่มที่สำคัญ คือ ผู้ที่ให้ข้อมูลหรือผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (ยกเว้นผู้วิจัย) จะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องที่จะศึกษานั้น และทุกคนจะต้องเข้ามาด้วยความสมัครใจพร้อมจะให้ข้อมูลข้อเท็จจริงตามประสบการณ์และความคิดเห็นของตน

องค์ประกอบของการสนทนากลุ่ม

การดำเนินการในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย กรอบแนวคิด และประเด็นการสนทนา บุคคลที่เกี่ยวข้องในการสนทนา เวลา และสถานที่ในการสนทนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กรอบแนวคิดและประเด็นการสนทนา

กรอบแนวคิด หมายถึง มโนทัศน์ที่เป็นตัวแทนภาพรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากกรอบแนวคิดก็จะแตกเป็นประเด็นสนทนาย่อย ๆ ที่จะช่วยขยายหรืออธิบายกรอบแนวคิดนั้น

กรอบแนวคิดและประเด็นการสนทนาจะได้อาจมาจากปัญหาวิจัย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการกำหนดกรอบแนวคิดและประเด็นการสนทนานั้นจะต้องสอดคล้องและนำไปสู่การได้คำตอบให้กับปัญหาวิจัยในครั้งนั้น กรอบแนวคิดและประเด็นการสนทนาควรเป็นลักษณะข้อความที่ทำให้ผู้ร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็นโต้ตอบซึ่งกันและกันได้ ไม่ควรเป็นข้อความในทำนองที่จะให้ผู้ร่วมสนทนาตอบว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ในการสนทนากลุ่มแต่ละครั้งควรกำหนดกรอบแนวคิด 3-5 กรอบความคิด และจะมีประเด็นสนทนาประมาณ 20-25 ประเด็น กรอบความคิดแรกจะเป็นเรื่องทั่วไปเพื่อสร้างความคุ้นเคย ต่อจากนั้นก็จะเป็นกรอบแนวคิดและประเด็นการสนทนาที่ต้องการหาคำตอบให้กับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ท้ายสุดกรอบแนวคิดและประเด็นการสนทนาเบา ๆ เพื่อนำไปสู่การยุติการสนทนาด้วยความเป็นมิตรและผ่อนคลาย

2. บุคคลที่เกี่ยวข้องในการสนทนา

2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินการสนทนากลุ่มขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา ซึ่งมีลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ได้รับการอบรม มีประสบการณ์ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม และมีความเข้าใจในหัวข้อประเด็นที่จะทำการสนทนาเป็นอย่างดี 2) สามารถเข้ากับกลุ่มสนทนาได้อย่างเหมาะสม ไม่ขัดเงิน 3) เป็นบุคคลอื่นที่ผู้อื่นเห็นแล้วเกิดความสบายใจ ไว้วางใจ น่าคบหา และพูดคุยด้วย 4) เป็นผู้ซักถามและผู้ฟังที่ดี 5) รู้จักผ่อนคลาย ผ่อนคลาย และรุกร้าในการซักถาม 6) มีความรู้สึกไว

ในการรับรู้สถานการณ์และวางตัวเป็นกลาง 7) สามารถจับประเด็นความคิดเห็นได้ดี สรุปใจความสำคัญได้

2.2 ผู้ร่วมสนทนา คือ กลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมายของการวิจัยที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมสนทนาได้ตอบซึ่งกันและกันกับผู้ดำเนินการสนทนาตามประเด็น ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้ข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์วิจัย ประเด็นที่ต้องพิจารณา คือ จะใช้กลุ่มตัวอย่างกี่กลุ่ม และจำนวนผู้เข้าสนทนาควรมีสักเท่าไร ประเด็นแรก จะใช้กลุ่มตัวอย่างกี่กลุ่ม ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของประชากรเป้าหมายมีความแตกต่างกัน ในลักษณะใดก็พยายามเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ได้ตามลักษณะที่แตกต่างกันนั้น ประเด็นที่ 2 เกี่ยวกับจำนวนผู้เข้าสนทนาควรมีสักเท่าไร จำนวนสมาชิกหรือบุคคลที่เหมาะสมในการเป็นผู้ร่วมสนทนาในแต่ละครั้ง คือ 4-15 คน ซึ่งเป็นจำนวนโดยประมาณ หลักประกอบการพิจารณา คือ ไม่ควรจะมีน้อยเกินไป เพราะจะทำให้ขาดความเป็นพลวัตของกลุ่ม จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีบทบาทเด่นชัดและควบคุมการสนทนาเพียงคนเดียว ในทำนองเดียวกันถ้าผู้สนทนามากเกินไป จะทำให้ปฏิสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงทุกคน และบางครั้งอาจมีการจับกลุ่มพูดคุยระหว่างผู้สนทนา เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองขาดการมีส่วนร่วมในการสนทนา

2.3 ผู้จัดบันทึกและผู้ให้บริการทั่วไป การสนทนากลุ่มและผู้ให้บริการทั่วไป ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยนักวิจัยหรือผู้ดำเนินการสนทนา โดยผู้จัดบันทึกทำหน้าที่ช่วยผู้วิจัยในการจดบันทึกหรือวลีสั้น ๆ เพื่อใช้ประกอบการถอดเทปที่บันทึกการสนทนา รวมทั้งบันทึกอาการปฏิกิริยาของผู้พูดคุยด้วยว่าขณะที่พูดนั้นผู้พูดมีสีหน้าอย่างไร การบันทึกคำพูดและอาการปฏิกิริยาของผู้พูดนี้ นอกจากจะใช้เพื่อความเข้าใจและสะดวกในการถอดเทปบันทึกแล้ว ก็ยังจะนำไปใช้เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ ตีความข้อมูลคำตอบที่ได้จากการสนทนากลุ่มได้อีกด้วย นอกจากจัดบันทึกแล้ว บางครั้งผู้จัดบันทึกอาจจะต้องช่วยส่งประเด็นการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ให้ผู้ดำเนินการสนทนาได้รับรู้ ถ้าหากเห็นว่าผู้ดำเนินการสนทนาได้ซ้ำหรือลืมนการซักถามในประเด็นนั้น ๆ สำหรับผู้ให้บริการทั่วไปทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกในการดำเนินการสนทนากลุ่ม อาทิ การจัดหาเครื่องดื่มหรือของว่างให้ผู้ร่วมสนทนา ป้องกันบุคคลไม่เกี่ยวข้องมาทำให้สถานการณ์การสนทนาชะงักหรือถูกรบกวน เป็นต้น

3. เวลาและสถานที่ในการสนทนา การดำเนินการสนทนากลุ่มควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้ร่วมสนทนา เช่น ถ้าเป็นชาวบ้าน เกษตรกร ควรใช้เวลาเย็น ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ควรเป็นวันหยุด เป็นต้น หรือวันที่ผู้ร่วมสนทนาว่าง สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ระยะเวลาที่เหมาะสมควรอยู่ในช่วง 1-2 ชั่วโมง ส่วนสถานที่ที่เหมาะสมในการดำเนินการสนทนากลุ่มต้องเป็นสถานที่ที่ผู้เข้าร่วมสนทนาสามารถเดินทางมาเข้าร่วมสนทนาได้อย่างสะดวกและปลอดภัย และ

เป็นสถานที่ที่ค่อนข้างส่วนตัว หรือไม่ถูกรบกวนจากบุคคลอื่น ๆ ที่จะทำให้เกิดจังหวะในการสนทนา

4. ขั้นตอนดำเนินการสนทนากลุ่ม

- 4.1 กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย
- 4.2 สร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา
- 4.3 กำหนดประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง
- 4.4 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง นัดหมาย นัดเวลา สถานที่ และการเดินทางมาเข้าร่วม

สนทนา

- 4.5 ดำเนินการสนทนาตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา
- 4.6 ถอดเทปบันทึกและวิเคราะห์ตีความข้อมูลได้
- 4.7 เขียนรายงานวิจัย

5. ข้อดีและข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

5.1 การสนทนากลุ่มมีข้อดี ดังนี้ 1) ประหยัดงบประมาณและสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว 2) ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงจำนวนมากและเป็นข้อมูลที่อยู่ในภาษาพูดของบุคคลนั้น ๆ เอง 3) เนื่องจากการสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลหลาย ๆ คน ไปพร้อม ๆ กัน จึงช่วยการลดความเขินอายหรือประหม่าที่จะตอบคำถาม ทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มกล้าแสดงความคิดเห็น 4) เหมาะอย่างยิ่งสำหรับเก็บข้อมูลบุคคลที่อ่านหนังสือไม่ออก 5) สามารถใช้วิธีการสะท้อนกลับคำตอบของผู้ร่วมสนทนาเพื่อเป็นการยืนยันคำตอบและช่วยในการตีความคำตอบได้ถูกต้อง 6) ถ้าหน่วยงานจัดการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาความต้องการและความเป็นไปได้ในการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมดังกล่าว จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับนำไปใช้วางแผนพัฒนาเพื่อให้ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้ 7) บางครั้งคำตอบที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะทำให้นักวิจัยสามารถสร้างคำถามใหม่ ๆ ขึ้นได้ เพื่อซักถามลงลึกถึงรายละเอียดข้อเท็จจริงได้มากยิ่งขึ้น

5.2 ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 1) ถ้าสร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนาไม่ชัดเจน วกวน คลุมเครือ เรียงลำดับไม่ดี ก็จะทำให้คำตอบที่ได้จากการสนทนาสะเปะสะปะไม่สามารถตอบปัญหาหรือวัตถุประสงค์วิจัยได้ตามที่ต้องการ 2) ถ้าการคัดเลือกผู้สนทนาในแต่ละกลุ่มหรือแต่ละครั้งแตกต่างกันมากทางพื้นภูมิหลัง โดยมีลักษณะข้ามซึ่งกันและกัน เช่น เจ้าหน้ากับลูกหนี้ อาจจะทำให้บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นก็ได้ 3) ความคิดเห็นของผู้สนทนากลุ่มค่อนข้างจะได้รับอิทธิพลจากผู้ร่วมสนทนามากกว่าความคิดเห็นอิสระของผู้ร่วมสนทนาคนนั้น ๆ 4) ประสิทธิภาพของการสนทนาขึ้นอยู่กับความสามารถของ

ผู้ดำเนินการสนทนาโดยตรง ถ้าผู้ดำเนินการสนทนาขาดประสบการณ์หรือความสามารถก็จะทำให้ ข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาขาดความน่าเชื่อถือเป็นอย่างมาก 5) ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์และทักษะในการวิเคราะห์เป็นอย่างมาก (รัตนะ บัวสนธิ์, 2556, หน้า 128-148)

เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research)

ความเป็นมา

การวิจัยในอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณาด้วยเทคนิคเดลฟานี้เป็นวิธีวิทยาการวิจัยแบบใหม่ที่น่าเทคนิคการวิจัยที่ผสมผสานระหว่างการวิจัยอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Future Research: EFR) และการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เข้าด้วยกัน ซึ่งพัฒนาโดยจุมพล พูลภัทรชีวิน (2553, หน้า 76-88) เรียกว่า เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) โดยได้เริ่มพัฒนาขึ้นในฤดูใบไม้ร่วงปี พ.ศ. 2522 ในขณะที่กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มหาวิทยาลัยมินนิโซต้า (University of Minnesota) ซึ่งจุดเริ่มต้นของการคิดเทคนิคการวิจัยนี้ขึ้นมา มีเหตุจูงใจอยู่สองประการใหญ่ ๆ คือ

1. การมีโอกาสได้ศึกษาวิชาเกี่ยวกับอนาคตศึกษา (Futures studies) และการวิจัยอนาคต (Future research) ในระดับบัณฑิตศึกษาที่มหาวิทยาลัยมินนิโซต้า ทำให้มีความสนใจในแนวคิดและระเบียบวิธีวิจัยของศาสตร์สาขานี้มาก โดยเฉพาะเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi) ของ Linstone and Turoff (2010, pp. 160-161) และการวิจัยในอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Future Research: EFR) จากการศึกษา พบว่า เทคนิคการวิจัยรูปแบบเดิมของเดลฟาย และ EFR ยังไม่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายและความเชื่อเบื้องต้นบางประการของการวิจัยอนาคต น่าจะได้มีการคิดหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไข

2. การมีโอกาสได้พบและรู้จักกับ Reich and Robert (1988, p. 358) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ซึ่งเป็นผู้พัฒนาเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR ทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะ EFR ซึ่งเห็นว่าเป็นเทคนิคที่น่าสนใจมาก แต่ยังมีบางจุดในระเบียบวิธีที่น่าจะได้รับการปรับปรุงแก้ไข ถ้าหากผู้วิจัยต้องการที่จะเพิ่มความเป็นระบบและความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยได้เสนอว่า หากมีการผสมผสานระเบียบวิธีระหว่าง EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน และปรับให้มีความเหมาะสมมากขึ้นแล้ว น่าจะได้เทคนิคการวิจัยอนาคตใหม่อีกเทคนิคหนึ่งที่นอกจากจะตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตได้ดีแล้ว ยังเป็นระเบียบวิธีที่ช่วยให้นักวิจัยได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น เพราะเทคนิคใหม่ (EDFR) นี้ นำจุดเด่นหรือข้อดีของทั้ง EFR and

Delphi มารวมกัน ซึ่งจุดเด่นของทั้งสองวิธีช่วยลบหรือแก้จุดอ่อนของกันและกันได้เป็นอย่างดี
เท็กซ์เตอร์ (Reich & Robert, 1988, p. 64) ก็สนใจและสนับสนุนให้พัฒนาเทคนิคใหม่นี้ขึ้นมา
อีกทั้งเท็กซ์เตอร์ยังได้เชิญจุมพล พูลภัทรชีวิน มาเป็นผู้วิจารณ์ (Commentator) เทคนิค EFR
ที่เท็กซ์เตอร์ จะนำเสนอในการประชุมประจำปีครั้งที่สองของสมาคมอนาคตโลก (The Second
Annual Conference of the World Future Society's Education Section) ที่จัดขึ้นในเมือง มินนิอาโปลิ
ลิส รัฐมินนิโซต้า (Minneapolis, Minnesota) ในวันที่ 18-21 ตุลาคม พ.ศ. 2522 อีกด้วย
จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ จุมพล พูลภัทรชีวิน พัฒนาเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDER ขึ้น และ
ได้ทดลองใช้ครั้งแรกกับงานวิจัยเรื่อง “Alternative Futures of Thai University: An EDER Study”
ในปีถัดมา และต่อมาได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร Cultural and Educational Futures (Reich &
Robert, 1988, p. 435)

เทคนิคการวิจัยแบบใหม่ที่เรียกว่า เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDER (Ethnographic
Delphi Future Research) นี้เป็นเทคนิคการวิจัยที่ผสมผสานระหว่างเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบชาติ
พันธุ์วรรณา (Ethnographic Futures Research: EFR) และเดลฟาย (Delphi) เข้าด้วยกัน

เพื่อช่วยให้เข้าใจถึงความคิดพื้นฐานและระเบียบวิธีวิจัยของ EDER ได้ดีขึ้น จะต้องมีความ
ความเข้าใจถึงความเชื่อพื้นฐานของอนาคตนิยม (Futurism) จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต
(Futures research) เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) และการวิจัยอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณา
(Ethnographic Futures Research: EFR) ก่อนที่จะพูดถึง EDER ของ Hoos (1974; Reich & Robert,
1988, p. 114)

1. ความเชื่อพื้นฐานบางประการ นักอนาคตนิยมมีความเชื่อพื้นฐานว่า
 - 1.1 อนาคตเป็นเรื่องที่มนุษย์สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
 - 1.2 ความเชื่อของมนุษย์เกี่ยวกับอนาคต มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ
ของเขา
 - 1.3 เชื่อว่ามนุษย์สามารถจะควบคุมและสร้างอนาคตได้

2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตมิใช่ออยู่ที่
การทำนายที่ถูกต้อง หากแต่อยู่ที่การสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของเรื่อง
ที่ศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อหาทางทำให้แนวโน้ม
ที่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้น และป้องกันหรือขจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือหาทางที่จะ
เผชิญกับแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่ามันจะเกิดขึ้นจริงอย่าง
หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอนาคตจะมีประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผน
การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ตลอดจนไปจนถึงการกำหนดยุทธวิธี (Strategies) และกลวิธี

(Tactics) ที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ และการป้องกันหรือขจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์

3. เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (The Delphi Technique) เดลฟาย เป็นเทคนิค การทำนาย ที่พัฒนาขึ้น โดยนักคิด นักวิจัยของ Rand Corporation คือ Helmer, Dalkdy and Rescher (1977) เมื่อประมาณกว่าสองศตวรรษมาแล้ว ในปัจจุบันเดลฟายเป็นเทคนิคการทำนายที่ได้รับ ความนิยม อย่างมากในเกือบจะทุกวงการไม่ว่าจะด้านธุรกิจ การเมือง การทหาร เศรษฐกิจ การสาธารณสุข การศึกษา และด้านอื่น ๆ นอกจากเดลฟายจะเป็นเทคนิคการวิจัยและการคาดการณ์อนาคตแล้ว เดลฟายยังเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้รับข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระหว่างกันโดยไม่มี การเผชิญหน้ากัน โดยตรง เช่นเดียวกับการระดมสมอง (Brain storming) หรือการประชุมกลุ่มแบบอื่น ๆ เดลฟายรูปแบบเดิม มีลักษณะเฉพาะ ต่อมา ภายหลังก็มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ไปบ้าง แต่หลักการและระเบียบวิธีใหญ่ ๆ ยังคงเหมือนเดิม คือ การศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ โดยการขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ทำการคาดการณ์ว่าแนวโน้มหรือเหตุการณ์แต่ละอย่างจะเกิดขึ้นเมื่อใด หรือทำการคาดการณ์ว่า ภายใต้อายุที่กำหนด เช่น อีก 20 ปีข้างหน้า จะมีเหตุการณ์หรือแนวโน้มใดที่จะเกิดขึ้นบ้าง หลังจากนั้น ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์แล้วป้อนผลการวิเคราะห์ ซึ่งปกติจะอยู่ในรูปของสถิติง่าย ๆ กลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาคำตอบเดิมของตนเองเทียบกับของกลุ่ม แล้วทำการ คาดการณ์หรือตอบตามรูปแบบที่ผู้วิจัยกำหนดอีกครั้งหนึ่ง ผู้วิจัยก็จะนำคำตอบไปวิเคราะห์ใหม่ แล้วอาจป้อนข้อมูลที่ได้อากการวิเคราะห์กลับให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง โดยปกติ กระบวนการทำซ้ำ (Iterative process) แบบนี้จะดำเนินต่อไปราว ๆ สองหรือสามรอบหรือจนกว่า จะได้คำตอบที่เป็นฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จุดมุ่งหมายของการทำซ้ำดังกล่าว เพื่อที่จะกรอง (Refine) ความเชี่ยวชาญของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั่นเองอาจสรุปขั้นตอนใหญ่ ๆ ของ เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายได้ดังนี้

3.1 กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Panel experts) ผู้วิจัยจะต้องหาวิธี และทำการคัดเลือก กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องที่จะศึกษา โดยปกติจะมีประมาณ ตั้งแต่สิบกว่าคนขึ้นไปจนอาจถึงเป็นร้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายการวิจัย ความซับซ้อนของเรื่อง ที่ศึกษา เวลา และงบประมาณ

3.2 กำหนดประเด็นแนวโน้มและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยทั่วไปมักจะอยู่ในรูปของแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.3 ทำเคลฟายรอบที่หนึ่ง โดยการส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือสัมภาษณ์ (ตัวต่อตัวหรือโดยการโทรศัพท์) หรือทำการประชุมทางไกล (Tele conferencing) โดยผ่านระบบสื่อสารทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์

3.4 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง

3.5 ทำเคลฟายรอบที่สอง โดยรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical feedbacks) ที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม เช่น ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range) ของกลุ่มผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเองแล้ว ขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

3.6 ทำเคลฟายรอบที่สาม ลี...

3.7 สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้ว อภิปรายเสนอแนะจากผลการวิจัย

4. การวิจัยอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณนา (The Ethnographic Futures Research: EFR)

ผู้พัฒนาเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR คือ ศาสตราจารย์ ดร. โรเบิร์ต บี เท็กซ์เตอร์ (Reich & Robert, 1988, p. 72) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกาเป็นเทคนิคที่พัฒนามาจากระเบียบวิธีวิจัยทางมานุษยวิทยา ที่เรียกว่า การวิจัยชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnographic research หรือ Ethnography)

EFR เป็นเทคนิคการวิจัยที่พยายามจะดึงเอาอนาคตภาพและค่านิยมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non-directive open ended) โดยผู้วิจัยอาจมีหัวข้อหรือประเด็นที่เตรียมไว้ประกอบเพื่อถกเถียง แต่จะไม่มีลักษณะของการถามแบบชี้นำ หลักการสัมภาษณ์แบบ EFR นี้ ถือว่าผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ควบคุมการสัมภาษณ์และมีอิสระในการให้สัมภาษณ์อย่างเต็มที่ ลักษณะของการสัมภาษณ์แบบ EFR ที่เด่นและแตกต่างไปจากการสัมภาษณ์แบบอื่น คือ จะมีการแบ่งช่วงการสัมภาษณ์ออกเป็นช่วง ๆ โดยอาจจะแบ่งตามหัวข้อที่สัมภาษณ์หรือตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ทุก ๆ ประมาณ 10 นาที ผู้สัมภาษณ์จะทำการสรุปการสัมภาษณ์จากบันทึกจดไว้หรือจากเทปบันทึกเสียงให้ผู้สัมภาษณ์ฟัง และขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขคำสัมภาษณ์ได้ กระบวนการ เช่น นี้เรียกว่า เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative summarization technique) โดยจะทำ เช่น นี้จนจบการสัมภาษณ์เพื่อที่จะช่วยให้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นว่าข้อมูลที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือ คือ มีทั้งความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของข้อมูลเพิ่มขึ้น

โดยปกติการสัมภาษณ์แบบ EFR นี้ จะประกอบไปด้วยอนาคตภาพที่เป็นทางเลือก (Alternative) 3 ภาพ และเรียงลำดับกันไป คือ อนาคตภาพทางดี (Optimistic-realistic scenario) อนาคตภาพทางร้าย (Pessimistic-realistic scenario) และอนาคตภาพที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (Most-probable scenario) อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพนี้ จะประกอบไปด้วยแนวโน้มในอนาคตที่ผู้ให้สัมภาษณ์คาดว่าจะมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นจริง (Possible, Probable) มิใช่แนวโน้มในอนาคตที่ไม่มีโอกาสเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงมีการใช้คำว่า Realistic กำกับไว้ทั้งในอนาคตภาพทางดีและอนาคตภาพทางร้าย (Optimistic-realistic scenario, Pessimistic realistic scenario)

เมื่อสัมภาษณ์ครบทั้ง 3 ภาพ ตามขั้นตอนเสร็จแล้ว ผู้สัมภาษณ์อาจจะสรุปการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ฟังทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง และขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขและ/หรือเพิ่มเติมคำสัมภาษณ์อีก หรืออาจจะนำผลการสัมภาษณ์ที่จัดบันทึกไว้หรืออัดเทปไว้กลับไปเรียบเรียงใหม่ แล้วส่งผลการสัมภาษณ์ที่เรียบเรียงไว้แล้ว (Protocol) ไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์อ่านและตรวจแก้ไขเป็นการส่วนตัวก็ได้ หลังจากนั้นจึงนำผลการให้สัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาลงทุนมติ (Consensus) ระหว่างกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ แล้วนำแนวโน้มที่มีลงทุนมติมาเขียนเป็นอนาคตภาพ ซึ่งเป็นผลการวิจัย อาจสรุปขั้นตอนใหญ่ ๆ ของการวิจัยแบบ EFR (สุภางค์ จันทวานิช, 2552, หน้า 35) ได้ดังนี้ คือ

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง
2. สัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ
 - 2.1 เป็นแบบเปิดและไม่ชี้แนะ (Non-directive, Open-ended)
 - 2.2 เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview) คือ มีการเตรียมหัวข้อหรือประเด็นการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า
 - 2.3 ให้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative summarization)
 - 2.5 สัมภาษณ์อนาคตภาพ 3 แบบ
 - 2.5.1 Optimistic-Realistic (O-R)
 - 2.5.2 Pessimistic-Realistic (P-R)
 - 2.5.3 Most-Probable (M-P)
3. วิเคราะห์/สังเคราะห์ หาทุนมติ
4. เขียนอนาคตภาพ (Scenario write-up)

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่ง

ในปัจจุบัน เป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน การรวมข้อดีของทั้งสองเทคนิคช่วยแก้จุดอ่อนของแต่ละเทคนิคได้เป็นอย่างดี โดยหลักการแล้ว เทคนิค EDFR เป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิค EFR กับ Delphi เข้าด้วยกัน ขั้นตอนต่าง ๆ ของ EDFR ก็คล้าย ๆ กับ Delphi เพียงแต่จะมีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น โดยในรอบแรกของการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR ที่ปรับปรุงแล้ว หลังจากการสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และสังเคราะห์และสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมักจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบตามรูปแบบของเดลฟาย เพื่อที่จะทำการกรองความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ ซึ่งมักจะทำประมาณ 2-3 รอบ หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเขียนเป็นอนาคตภาพ

สรุปขั้นตอนใหญ่ ๆ ของการวิจัยแบบ EDFR ได้ ดังนี้ คือ

1. กำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นนี้นับว่าสำคัญและจำเป็นมาก เราเชื่อว่ายิ่งได้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เชี่ยวชาญจริง ๆ ยิ่งทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากขึ้นเท่านั้น ส่วนการเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญก็ยิ่งมีความจำเป็น เพราะผู้เชี่ยวชาญอาจมองไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยลักษณะนี้หรืออาจไม่มีเวลาให้ผู้วิจัยได้เต็มที่ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายถึงจุดมุ่งหมายขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ต้องใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญของการใช้ผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงขอความร่วมมือ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือก็จำเป็นต้องไปหาผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นต่อไป ถ้าได้รับความร่วมมือก็ขอนัดวันและเวลาสำหรับสัมภาษณ์ การเตรียมผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว นอกจากจะทำให้มั่นใจได้ว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาเตรียมตัว เตรียมข้อมูล จัดระบบข้อมูลและความคิดล่วงหน้า ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

2. สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่หนึ่ง) การสัมภาษณ์มีลักษณะและขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นมากกว่า กล่าวคือ ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์ที่จะสนองตอบต่อจุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณและสถานการณ์ของการวิจัยได้ คือ อาจยึดตามรูปแบบของ EFR โดยเริ่มจาก Optimistic-Realistic (O-R), Pessimistic-Realistic (P-R) และ Most Probable (M-P) ตามลำดับ หรืออาจจะเลือกสัมภาษณ์เฉพาะแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญคาดว่าจะเป็นไปได้และน่าจะเป็น โดยไม่คำนึงถึงว่าแนวโน้มเหล่านี้จะเป็นไปในทางดีหรือร้าย เพราะในการทำ EDFR รอบที่สองและสาม ถ้าหากผู้วิจัยสนใจที่จะแยกศึกษาอนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ ตามแบบ EFR ผู้วิจัยก็สามารถทำได้โดยการออกแบบแบบสอบถามที่จะช่วยให้ได้อุณหภูมิทั้ง 3 ภาพ อย่างเป็นระบบได้ (ดูตัวอย่างแบบสอบถามในงานวิจัยของผู้เขียนที่อ้างไว้แล้วในตอนต้นของบทความนี้)

3) วิเคราะห์/ สังเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับทำเดลฟาย 4) สร้างเครื่องมือ 5) ทำเดลฟาย (EDFR รอบที่สอง สาม...) และ 6) เขียนอนาคตภาพ

ข้อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง EDFR กับ Delphi

ประการแรก EDFR ต่างจาก Delphi ตรงที่ ในรอบแรกของการวิจัยนั้น EDFR ใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR ซึ่งโดยวิธีการนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยได้แนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด และทุกแนวโน้มจะนำไปศึกษาต่อในรอบที่สองและสาม การทำ เช่น นี้เป็นการเคารพความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง

ประการที่สอง การวิจัยแบบเดลฟาย ตามรูปแบบเดิมนั้นมักจะเริ่มต้นด้วยแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการเก็บข้อมูลรอบที่หนึ่ง วิธีการนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นการดูถูก (Under-estimate) ความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญ เพราะไปจำกัดข้อมูลที่ควรจะได้จากผู้เชี่ยวชาญ โดยการกำหนดกรอบความคิดของผู้เชี่ยวชาญโดยผู้วิจัย ตัวอย่าง เช่น ถ้าผู้วิจัยสนใจจะศึกษาแนวโน้มของเศรษฐกิจไทยใน 10 ปีข้างหน้า ผู้วิจัยอาจจะสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมแนวโน้มเฉพาะที่ผู้วิจัยคิดว่าสอดคล้องและสำคัญ การทำ เช่น นี้ผู้วิจัยอาจจะละเลยแนวโน้มหรือประเด็นที่สำคัญอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยคาดไม่ถึงหรือไม่รู้ไปอย่างน่าเสียดาย ถึงแม้ว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญก็อาจจะไม่ตอบเพราะขี้เกียจเขียน หรือเพราะถูกชักนำให้คิดเฉพาะเรื่องที่ถูกถามในแบบสอบถาม ทำให้สิ้นประเด็นที่น่าสนใจไปได้ แต่ถ้าหากมีการสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยก็จะได้แนวโน้มและประเด็นที่สอดคล้องมากที่สุด ซึ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตได้ดีกว่า และยิ่งไปกว่านั้นแนวโน้มทุกแนวโน้มยังได้รับการพิจารณาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอีกใน EDFR รอบที่สอง สาม...วิธี EDFR จึงน่าจะเป็นวิธีวิจัยที่ได้แนวโน้มอย่างครอบคลุม เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากกว่าเดลฟาย

ข้อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง EDFR กับ EFR

ประการแรก EDFR ต่างจาก EFR ที่ระเบียบวิธีวิจัย กล่าวคือ EFR ใช้การสัมภาษณ์รอบเดียว เช่น EDFR ใช้การสัมภาษณ์รอบแรกแล้วตามด้วยเดลฟายในรอบที่สอง สาม...วิธีการของ EDFR จึงมีระบบของการได้ข้อมูลที่เป็นที่น่าเชื่อถือได้มากกว่า

ประการที่สอง ผลสรุปของการวิจัยแบบ EFR คือ อนาคตภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เพียงรอบเดียว โดยเลือกเอาแนวโน้มที่มีฉันทามติระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์ จุดอ่อนของวิธีนี้ก็คือ การขาดระบบที่น่าเชื่อถือในการพิจารณาแนวโน้มที่มีฉันทามติ และโดยระเบียบวิธีเองอาจทำให้แนวโน้มที่สำคัญต้องหมดไป เพราะเป็นไปได้ว่ามีผู้เชี่ยวชาญเพียงคนเดียวที่พูดถึงแนวโน้มเหล่านั้น ผู้เชี่ยวชาญคนอื่นตลอดจนผู้วิจัยก็อาจลืม นึกไม่ถึงหรือไม่รู้ จึงไม่ได้พูดถึงแนวโน้ม

เหล่านั้น แนวโน้มเหล่านั้นจึงหลุดออกไปจากผลการวิจัย เพราะไม่มีนัยทางสถิติ ส่วนการวิจัยแบบ EDFR จะนำแนวโน้มที่ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบแรกป้อนกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญทุกคนพิจารณาอีกในการทำเดลฟาย ทำให้ทุกแนวโน้มได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบเท่าเทียมกัน ผลสรุปที่ได้จากการวิจัยแบบ EDFR จึงเป็นระบบและได้แนวโน้มที่มีความครอบคลุมและน่าเชื่อถือมากกว่า EFR

การประยุกต์ EDFR

ถึงแม้ว่า EDFR จะเป็นเทคนิคการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อการวิจัยอนาคตก็ตาม แต่เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รวมไปถึง Delphi and EFR ก็สามารถนำไปใช้วิจัยในทำนองเดียวกับการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ ที่มีอยู่ได้ เช่น การวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็น สำรวจปัญหา วิจัยเพื่อหารูปแบบ เพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อกำหนดมาตรฐาน เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาและเพื่อการตัดสินใจ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบต่าง ๆ ไปใช้ในวงการและองค์กรต่าง ๆ มากมาย ทั้งเพื่อการวางแผนในอนาคต วิเคราะห์และแก้ปัญหาในปัจจุบัน ได้มีการนำเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบต่าง ๆ ไปใช้ในวงการและองค์กรต่าง ๆ มากมาย ทั้งเพื่อการวางแผนในอนาคต วิเคราะห์และแก้ปัญหาในปัจจุบัน ตลอดจนการวิเคราะห์อดีต เพราะเทคนิคการวิจัยอนาคต โดยเฉพาะเดลฟาย และ EDFR นั้นช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ถนอมคิด วงศ์พิมสอน (2551, หน้า 78) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 1-2 เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความต้องการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล

จันทร์เพ็ญ ศรีกันหา (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านวังตาท้าว อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า สภาพก่อนการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนไม่ได้ดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ปฏิบัติข้ามขั้นตอน ครูผู้สอนไม่มีบทบาทในการเป็นผู้นิเทศและมีส่วนร่วมในการนิเทศกันเองน้อย ดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศ มีกิจกรรม คือ การบรรยายโดยวิทยากร การฝึกปฏิบัติ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ภายใต้กรอบการพัฒนาระบบ คือ การศึกษา

ระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การใช้ระบบ และการตรวจสอบระบบ โดยการนำ การพัฒนาระบบไปใช้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพ ปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนา การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ การปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน โรงเรียน การประเมินผลและ รายงานผลการนิเทศภายใน ปรากฏว่า ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในระบบการนิเทศ ภายในมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในได้ถูกต้องตามกรอบ กระบวนการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในและสามารถนำมาจัดระบบงานนิเทศภายใน ของโรงเรียนได้

ศรายุทธ ปาปะกัง (2550) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบ ประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน ขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดีและต่อเนื่องสอดคล้อง สัมพันธ์กัน เพื่อให้การนิเทศการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้การปฏิบัติงานตาม กระบวนการนิเทศภายใน จึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ทำการนิเทศจะต้องทำ ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามภารกิจ และกระบวนการอย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าว พอสรุปได้ว่า บทบาทในการปฏิบัติงานด้าน การนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนยังมีอุปสรรคในการดำเนินตามกระบวนการนิเทศ มากมาย จึงควรจัดให้ผู้บริหาร โรงเรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนเทคนิค วิธีการและแนวคิด ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนใน โรงเรียน ทั้งนี้ก็เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติ และสากลต่อไป

จรัญ รองสวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร โรงเรียน บ้านตาหมน เก็บข้อมูลเป็นแบบประเมินพฤติกรรมการสอนก่อนและหลังการสอนในการนิเทศ ภายในแบบกัลยาณมิตร ผลการศึกษา พบว่า

1. หลังการพัฒนาการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการสอน อยู่ระดับดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรและสามารถเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ นอกจากนั้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรยังช่วยตรวจและ ประเมินผลการเรียนรู้ การสังเกตและการประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ยังมีการกระตุ้น ชักชวน สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น

2. หลังการพัฒนาการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร สามารถติดตามและทราบความก้าวหน้า อุปสรรคและปัญหา การนิเทศภายในและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งสามารถระดมความคิด เพื่อกำหนดแนวทางในการสอนสอดคล้องกับทฤษฎีหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ตามแนวคิดของ Kemmis และ Metaggart (PAOR) อีกด้วย

เลื่อน เสนานอก (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านโคกใหม่หนองสรวง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า ก่อนการพัฒนาการนิเทศภายใน คือ ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศ ไม่มีสื่อเครื่องมือในการนิเทศ โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการและปฏิทินการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ แต่ไม่ได้ลงมือปฏิบัติตามแผน ครูจึงไม่เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเท่าที่ควร ส่งผลกระทบทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมปฏิบัติการ การสังเกตการสอน และเยี่ยมชั้นเรียน พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยทำให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศ ช่วยให้เกิดการประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกันใน การกำหนดเป้าหมาย เจือใจข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การได้รวมอภิปราย ชักถามหารือกันในที่ประชุม จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจที่ตรงกัน ได้ข้อสรุปและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ส่วนการสังเกตการสอนและการเยี่ยมชั้นเรียน ช่วยให้เกิดการกระตุ้น เป็นแรงบันดาลใจส่งเสริม สนับสนุนให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนเตรียมการ และพัฒนาวิธีการสอนที่ดีขึ้น จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

เมทิกา ทวีกุล (2549) ศึกษาการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก ทุกรายการและเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการนิเทศสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด องค์กรประกอบ ตัวชี้วัดคุณภาพ โรงเรียนมีความเหมาะสม ครอบคลุม ชัดเจน เนื้อหาในเอกสารที่ใช้เป็นสื่อการนิเทศสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ใช้เอกสารเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติได้ และเกณฑ์การประเมินชัดเจน ผลการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ โรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม ผลการนิเทศมีความก้าวหน้าสูงขึ้นทุกองค์ประกอบทุกตัวชี้วัด ความก้าวหน้าของผลการนิเทศสูงขึ้นมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนยิ้ม ใหว่ ทักทาย และให้เกียรติ

กัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และโรงเรียนมีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม มีความปลอดภัย และผลการศึกษาคความพึงพอใจของผู้บริหาร โรงเรียนต่อการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน พบว่า ในภาพรวม ผู้บริหาร โรงเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากทุกขั้นตอนของการดำเนินงานนิเทศ และมีความพึงพอใจมากที่สุด ในเรื่ององค์ประกอบและตัวชี้วัดใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนได้ การประชุมศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน การนิเทศ การติดตามช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และการประเมินอย่างสร้างสรรค์

สุริย์มาส สุขกสิ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ประกอบด้วย (1) การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ (2) เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ (3) สรุปผลการช่วยเหลือและวางแผนตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู (4) วิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู (5) สรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ประกอบด้วย (1) การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ (2) การสร้างวินัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม (3) การกำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาพร้อมกัน (4) การวางแผนและการดำเนินการแก้ปัญหา (5) การสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจ 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) สำรวจความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2) พัฒนาให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ (3) จัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (4) พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู 4) การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย (1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา (2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (3) วางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร (4) ดำเนินการบริหารหลักสูตร (5) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล (6) สรุปผลการดำเนินการ (7) การปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย (1) การกำหนดเป้าหมายของการวิจัย (2) การกำหนดวิธีวิจัย (3) การรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) การสรุปและเขียนรายงาน

ทศนา เขมมณี (2548) ได้วิจัยและพัฒนาารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้ง โรงเรียน โดยทดลองกับโรงเรียน 135 แห่ง เก็บข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสหสัมพันธ์การวิเคราะห์ค่าพหุคูณ และ การวิเคราะห์เนื้อหาข้อค้นพบของการวิจัยในด้านตัวครุมีดังนี้

1. ครูมีการเปลี่ยนแปลงสูงสุดในด้านการวิจัยและพัฒนา
2. ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
3. ครูจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นของโรงเรียน
4. ครูทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น
5. สิ่งที่ครูต้องการ คือ การลดภาระงานของครูเพื่อให้ครูมีเวลาเตรียมการสอน
6. ครูต้องการความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รูปแบบ เทคนิค วิธีการสอน

และรูปแบบการเรียนแผนการสอนที่ง่าย และต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูด้วยกัน นอกจากนี้ยัง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้ง โรงเรียน ได้แก่ ศักยภาพของ ผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกระบวนการและผลการดำเนินงานของครูและกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียน ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ การสร้างความเข้าใจร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบรวมพลัง การนิเทศติดตามผลแบบกัลยาณมิตรอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ความคิดและผลงานของตน กระบวนการให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการ ขันตอนและการควบคุมคุณภาพของงานทั้งภายในและภายนอก มีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย มีขวัญ กำลังใจดี

เพียงใจ แจ่มเงิน (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพและความต้องการการนิเทศภายใน ของครูผู้สอน กลุ่ม โรงเรียนนครเจดีย์ จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและ ความต้องการนิเทศภายในเกี่ยวกับการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนและการสังเกตการสอนของครูผู้สอน โดย ศึกษาจากกลุ่มประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกลุ่มโรงเรียนนครเจดีย์ จำนวน 49 คน ผลการศึกษา พบว่า สภาพการนิเทศภายในกิจกรรมการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและมีความต้องการ การสังเกต การสอนอยู่ในระดับมาก

บุญ คำใจหนัก (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เป็นผู้บริหาร โรงเรียน 138 คน และครูผู้สอน 320 คน รวม 458 คน ของโรงเรียนประถมศึกษาใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

มีความเห็นว่า การดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับมากน้อยดังนี้ ปฏิบัติการนิเทศภายใน การวางแผนและ กำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ ภายใน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน และการสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนา วิธีการนิเทศภายใน ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับมากน้อยดังนี้ การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายใน การวางแผน และกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน การสร้าง สื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายใน

เมธี ช่งภู (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอน จำนวน 300 คน ผลการวิจัย สรุปว่า บทบาทในการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาให้แก่ครูและชี้ให้เข้าใจเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมาย หลักการ กิจกรรมและ โครงสร้างของหลักสูตร ด้านการเป็นผู้นำในการจัดการเรียน การสอน พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูรู้จักประเมินผลงานของตนเอง ชี้แจงให้ครูเข้าใจ วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเนื้อหาความรู้เพิ่มเติมและให้เกียรติเท่าเทียมกัน ส่วนด้าน การบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อปฏิบัติใน การบริหารงาน ควรมีหลักการบำรุงขวัญและให้กำลังใจ ในด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหาร ควรเป็นผู้มีกิริยาที่ดี น่านับถือ ควรใช้คำพูดที่เหมาะสม และมีความห่วงใยในผู้ร่วมงาน และด้าน ขวัญและกำลังใจ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นคนที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีจิตใจ กว้างขวางโอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน

ส่วนแนวทางการปรับปรุงบทบาทของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ การวางแผน การนำหลักสูตรไปใช้ และควรสนับสนุนติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่าง สม่าเสมอ ควรมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้และผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย ควรมีการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอนอย่างสม่าเสมอ โดยวิธีที่หลากหลาย และตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้และประสบการณ์ และส่งเสริมงานวิจัยทางการศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานในรูปคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผล

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูผู้สอน มีความยุติธรรม และควรให้เกียรติให้โอกาส และให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

กอบแก้ว ภูมเรศ (2543) ศึกษาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนศรีอมุนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า

1. การเตรียมการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีการวางแผน เป็นแผนปฏิบัติการนิเทศประจำปี โดยบุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ เครื่องมือในการนิเทศเป็นแบบบันทึกการสังเกตการสอน วิธีที่ใช้ในการประเมินผล คือ ให้ผู้นิเทศรายงานหลังการนิเทศทุกครั้ง
2. ปัญหาที่พบ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศการสอน มีภาระมาก ทำให้ไม่มีเวลานิเทศ ขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศขาดเทคนิค ทักษะและประสบการณ์ ในการนิเทศ

3. เทคนิคและวิธีการนิเทศที่โรงเรียนใช้ส่วนใหญ่ คือ การสังเกตการสอน การเยี่ยมชม ชั้นเรียน การสาธิตการสอน การประชุม การประชุมปฏิบัติการ

ปริญญา บุญภูมิ (2543) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการการนิเทศงานวิชาการ โดยการรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะ หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 เป็นหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่ ทำให้ครูผู้สอนต้องจัดทำ แผนการสอน กำหนดการสอนเอง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ กรมวิชาการ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรน้อย มาก แต่ครูผู้สอนทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อที่จะสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุ ตามจุดมุ่งหมาย
2. ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิอยู่ในระดับมาก
3. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการการนิเทศด้านหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเขียนหลักสูตรท้องถิ่น มีขั้นตอนซับซ้อนจำเป็นต้อง ศึกษาอย่างจริงจัง
4. ด้านการเรียนการสอน ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการการนิเทศด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

5. ด้านวัสดุ ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการกรณีเทศงาน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ทำให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียนและเนื้อหาวิชาได้ง่ายครูจะต้องใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนหลายอย่างตามลักษณะเนื้อหาวิชาที่สอนทุกครั้ง

6. ด้านวัดผลและประเมินผล ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการกรณีเทศด้านวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูยังไม่มีข้อสอบสำหรับประเมินผลการเรียนหลังจากที่สอนจบในแต่ละจุดประสงค์ เพื่อเป็นการประเมินว่าผู้เรียนผ่านจุดประสงค์ การเรียนรู้นั้นหรือไม่

7. ด้านห้องสมุด ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการกรณีเทศด้านห้องสมุดอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนมากยังไม่มีห้องสมุดเป็นเอกเทศ เนื่องจากการขาดแคลนอาคารสถานที่ หรือบางโรงเรียนมีห้องสมุด ซึ่งต้องใช้ห้องเรียนมาจัดเป็นห้องสมุด จึงทำให้ห้องสมุดคับแคบไม่ได้ขนาดและสัดส่วนตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดห้องสมุดทำให้บรรยากาศของห้องสมุดไม่เป็นที่น่าสนใจในการใช้บริการครูและผู้เรียน

สุเมธ ปัตตานี (2544) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุมจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการนิเทศภายในเป็นการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จ ตามภารกิจหลัก ต่อการสอน หรือ การสร้างเสริมการพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน ให้เต็มตามวัย และตามศักยภาพด้วยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

2. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ จากผลการศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์การศึกษา โดยการนิเทศ 100% มีการนิเทศติดตาม กำกับ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายใน

โรงเรียน สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบนิเทศให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้ได้

4. ด้านการวางแผนและการกำหนดทางเลือก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศได้ดี และยังเป็นการพัฒนางานนิเทศการศึกษาให้ก้าวหน้าอันจะส่งผลให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนำเทศ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนยังไม่ค่อยเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับหลักและวิธีการในการสร้างสื่อและเครื่องมือ และวิธีการในการกำกับ ติดตาม และนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้บรรลุจุดมุ่งหมายไว้ในหลักสูตร

6. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารได้มีโอกาสประชุม สัมมนา อบรม และศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากชุดฝึกอบรมด้วยตนเองตาม โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการนิเทศมากขึ้น

7. ด้านการประเมินผลและการรายงานผลการศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลตลอดจนการรายงานผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบทุกระยะ

นันทนา เต้าทอง (2542) ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กระบวนการนิเทศภายใน ดำเนินการ ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่ประเมิน โดยกำหนดวิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลาที่จะเก็บข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน

2. การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา วิเคราะห์ผลจากข้อมูลเรียงลำดับตามความต้องการ

3. การหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนา

4. การลงมือปฏิบัติ จัดทำแผนนิเทศ

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

งานนิเทศภายใน ประกอบด้วย

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ใช้การตรวจแผนการสอนเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมงาน
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ใช้การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาาร่วมกัน และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม
4. การพัฒนาหลักสูตร ใช้การปรับกิจกรรมการเรียนการสอน
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ใช้การกำหนดปัญหาและความต้องการ เพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนปัญหาที่พบ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีเวลาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สมานจิต พงษ์สนาม (2542) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานการนิเทศภายใน 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ มีการแจ้งนโยบาย ซึ่งแจ่มจูงมุงหมายการนิเทศภายในคัดเลือกคณะกรรมการ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยวิเคราะห์การประเมินความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศในระดับ โรงเรียน และระดับหมวดวิชา เพื่อกำหนดกรอบแผนงาน นโยบายและโครงการนิเทศ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนการนิเทศ ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาสื่อและวิธีการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล กำกับ ติดตาม ควบคุมคุณภาพงานปัญหาในการดำเนินงานการนิเทศภายใน พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจเท่าที่ควร ขาดการยอมรับขาดเอกสารและอุปกรณ์

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542) ได้รวบรวมข้อค้นพบของงานวิจัยที่ทำโดยนิตระดับปริญญาโทหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒระหว่างปี พ.ศ. 2535-2542 ทำให้ทราบว่าผลงานวิจัยก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงานการนิเทศในลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้นิเทศจากผลงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรทางการนิเทศทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้นิเทศการศึกษาว่าจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านบุคลิกภาพด้านวิชาการ ด้านอาชีพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม กล่าวคือ ต้องเป็นผู้ยึดมั่นในสถาบันชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ รู้จักเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานอุทิศเวลาและเสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นต้น

2. ทักษะที่จำเป็นของผู้นิเทศ ผู้นิเทศทางการศึกษายังมีความต้องการเสริมทักษะทั้งทางด้านการเป็นผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการประเมินผลรวมทั้งต้องการเสริมความรู้และสมรรถภาพในการนิเทศด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนสื่อการเรียนการสอนการวัดประเมินผล การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการจัดนิเทศการศึกษา

3. การปฏิบัติงานของผู้นิเทศในด้านของศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การสร้างคลังข้อสอบผู้บริหาร โรงเรียนมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง

4. สภาพการจัดการนิเทศผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความต้องการในการจัดการนิเทศอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักสูตรด้านเนื้อหาวิชาด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านวัดผลประเมินผล

5. สภาพปัญหาในการจัดนิเทศการศึกษา พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายการนิเทศไม่ตรงกัน กรอบแผนงานไม่ชัดเจนขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการนิเทศขาดความต่อเนื่องและขาดการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง

นิเวศน์ คิทยา (2542) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2541 ใน 4 ด้าน มีความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอนในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมาก 2) ด้านหลักสูตร ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสอง รองลงมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหตุที่ครูมีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศ ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการอยู่ในระดับมาก รองมาจากด้านหลักสูตร 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการการนิเทศในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ที่มีสถานภาพต่างกัน 5) ประสิทธิภาพในการสอน ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีประสิทธิภาพการสอนในระดับชั้น

มัธยมศึกษาตอนต้นน้อยกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผล และการประเมินผลไม่แตกต่างกัน 6) ขนาดของโรงเรียนครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านวัดผล และประเมินผลไม่แตกต่างกัน

ประหยัด พิมพา (2542) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ครูผู้สอนมีความต้องการการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 มีความต้องการนิเทศ การศึกษาอยู่ในระดับมาก ความต้องการการนิเทศครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 ด้านเทคนิคและวิธีการสอนมีความต้องการการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีความต้องการการนิเทศ อยู่ในระดับมาก 3) ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ มีความต้องการการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก 4) ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 ด้านการจัดวัสดุอุปกรณ์ มีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมาก 5) ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ มีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมาก 6) ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 ด้านการประเมินผลการสอน มีความต้องการการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ผลการเพื่อเปรียบเทียบความต้องการ การนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 พบว่า ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนโดยแยกเป็นหมวดวิชาชีพ และหมวดวิชาพื้นฐานในภาพรวมแตกต่างกัน 7) ผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 พบว่า ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำแนก

ตามหมวด วิชาที่สอนโดยแยกเป็นหมวดวิชาชีพ และหมวดวิชาพื้นฐาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรแตกต่างกัน

พัชรินทร์ ชื่นบุญ (2542) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพฯ พบว่า ด้านหลักสูตร และเนื้อหาวิชาครูมีความต้องการการนิเทศการสอนมากเป็นลำดับแรก ด้านวิธีการสอนและการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนมาก ด้านสื่อการเรียนการสอน ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนมาก ด้านการวัด และประเมินผล ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนมาก

ยรรยง สีหไตร (2542) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้ดำเนินการศึกษาความต้องการการนิเทศของข้าราชการครู 4 ด้าน คือ หลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความต้องการการนิเทศด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก เพราะปัจจุบันการสื่อสารความเจริญทางเทคโนโลยีได้รุดหน้าไปมาก จำเป็นที่ครูจะต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะด้านเทคนิค วิธีการสอนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่วนความต้องการการนิเทศด้าน สื่อการเรียนการสอนของข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า ครู อาจารย์ มีความต้องการได้รับคำแนะนำ เสนอแนะขั้นตอน วิธีการในการจัดทำหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน เพื่อใช้ประกอบการสอน การใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการทราบขั้นตอนในการบำรุงรักษา ซ่อมแซมสื่อให้ใช้ได้ยาวนาน ๆ คุ่มค่าสอดคล้องกับเนื้อหา จุดประสงค์ และใช้วัสดุในท้องถิ่นเป็นสำคัญ 1) ด้านวัดและประเมินผล ครูอาจารย์ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีความต้องการการนิเทศในด้านนี้อยู่ในระดับมาก 2) ด้านหลักสูตร ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายมีความต้องการการนิเทศในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

พิสิฐ ทวีกาญจน์ (2542) ได้ศึกษาสภาพ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี พบว่า

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีแนะนำให้ครูจัดหาเอกสารหลักสูตร เพื่อให้ครูได้ศึกษาด้วยตนเอง และแนะนำส่งเสริมให้ครูได้ปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับ

หลักสูตร และปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้คณะครู ได้จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นสำหรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนด้านการจัดระบบการเรียนการสอน โดยการแนะนำให้ครูรู้จักปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรและส่งเสริมให้ครูจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่น่าดู น่าอยู่ และน่าเรียนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน

3. ด้านการบริหารบุคลากรกรณีพิเศษด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนสิ่งที่ปฏิบัติ ได้แก่ การแนะนำให้ครูทราบถึงบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่วนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติโดยจัดหาบทความทางวิชาการมาให้ครู ได้ศึกษาประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีจำนวนน้อยที่สุด

4. ด้านการจัดหาสื่อการเรียนการสอนสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูรู้จักใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า และที่ปฏิบัติโดยการสนับสนุนให้มีการประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนมีจำนวนน้อยที่สุด

5. ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารด้านอื่น สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในการนิเทศด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริหารด้านอื่น คือ ส่งเสริมให้ครูรู้จักจัดสภาพสิ่งแวดล้อมตลอดจนบรรยากาศการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนสิ่งที่ปฏิบัติโดยการแนะนำให้มีการประเมินผลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกเมื่อสิ้นปีมีจำนวนน้อยที่สุด

6. ด้านการสร้างสัมพันธภาพชุมชนในการนิเทศด้านนี้ ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงและปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน

ยอดทอง จันดาวัลย์ (2542) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาตามกระบวนการนิเทศของศึกษานิเทศก์สำนักงานประถมศึกษาอำเภอสังขละบุรีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรธานี พบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพด้านต่าง ๆ เนื่องจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพด้านต่าง ๆ สามารถกระทำได้ง่ายและสะดวกกว่าวิธีอื่นเพราะข้อมูลมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบในแต่ละปีการศึกษาอยู่แล้ว

2. การวางแผนและการกำหนดทางเลือกด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การปฏิบัติ การวางแผน เนื่องจากการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานจึงได้รับการปฏิบัติ อย่างมากที่สุด

3. การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ เทคนิควิธี การนิเทศเนื่องจากมาศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่ต้องทำหน้าที่ในการนิเทศโดยตรงจึงต้องมีการใช้เทคนิค วิธีการนิเทศอย่างมากเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดกิจกรรมการสอนของครู

4. การปฏิบัติการนิเทศด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ เนื่องจากการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศเป็นหน้าที่โดยตรงของศึกษานิเทศก์ที่จะต้องปฏิบัติอยู่แล้ว จึงได้รับการปฏิบัติมากที่สุด

5. การประเมินผลและการรายงานผลด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การประเมินผล การดำเนินงานตามโครงการนิเทศ เนื่องจากการดำเนินงานนิเทศการศึกษาส่วนใหญ่ของ ศึกษานิเทศก์ จะต้องดำเนินงานตาม โครงการทั้งที่เป็น โครงการที่ตนเองหรือหน่วยงานจัดทำขึ้นงาน นโยบายจากผู้มีอำนาจสูงเหนือขึ้นไปกำหนดให้ทำโดยจะต้องให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุด

6. สภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศของศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีปรากฏว่ามีปัญหา การปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนดังนี้ การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายชั้นทุกกลุ่มวิชา ประเมินความต้องการของครูในกระบวนการนิเทศการวางแผนการเตรียมการวางแผนการประสาน แผนในกระบวนการนิเทศการสร้างสื่อ เครื่องมือและการใช้การประเมินผลและการรายงานผล จากการศึกษางานวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เอกสารหลักสูตรมีไม่เพียงพอสำหรับครูที่จะศึกษา ครูผู้สอนบางคนไม่เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอน บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ขาดงบประมาณ สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกภายใน โรงเรียน ขาดสื่อการเรียนการสอนขาดการฝึกอบรม ตลอดจนขาดการส่งเสริมความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ปรีชา ทองรส (2541) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า จากผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของครู สภาพและความต้องการการนิเทศภายใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1) สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา ในภาพรวม สภาพการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน มีการดำเนินการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการนิเทศมีภารกิจมาก บุคลากร มีไม่เพียงพอ แม้ว่าโรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ไม่สามารถปฏิบัติตามแผน

ได้ 2) ความต้องการการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ผลการศึกษาครูมีความต้องการการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การนิเทศด้านหลักสูตร ครูมีความต้องการในระดับมาก โดยเฉพาะเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัด เชียงใหม่ 4) การนิเทศด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการจัดให้ครูกับครูหรือครูกับผู้บริหารโรงเรียนวางแผนร่วมกันในการจัดการเรียนการสอน 5) การนิเทศด้านสื่อการเรียนการสอน ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนจัดหาหนังสือ และเอกสารเสริมหลักสูตรเพื่อบริการแก่ครู และผู้เรียน 6) การนิเทศด้านเทคนิคและวิธีการนิเทศ ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการจัดหาเอกสารหลักสูตรคู่มือครู แผนการสอน คู่มือในการใช้หลักสูตร และหนังสืออ่านประกอบ 7) การนิเทศด้านการวัด และประเมินผล ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการให้ความรู้ และการส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแบบทดสอบให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และการส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ

งานวิจัยต่างประเทศ

Gentry (2003) ได้ศึกษาการเผชิญปัญหาในการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนของ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การวิจัยแบบกรณีศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทัศนคติของอาจารย์ใหญ่จากโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา 4 แห่ง ในเรื่องเกี่ยวกับการให้คำนิยามของคำว่า การนิเทศการสอนภายในโรงเรียน กระบวนการในการจัดการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน วิธีการที่อาจารย์ใหญ่ใช้เพื่อจัดการนิเทศครู และโครงสร้างของโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา การวิจัยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบการศึกษาเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ใหญ่ไม่สามารถกล่าวถึงความหมายของคำว่านิเทศได้อย่างชัดเจนถูกต้องนัก แต่ค่อนข้างให้คำนิยามการนิเทศ คือ การประเมินมากกว่าปัจจัย ซึ่งช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศ คือ ความไว้วางใจ และลักษณะของการบริหาร

Kutsyuruba (2003, p. 2) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดการนิเทศในโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในเป็นปัจจัยหนึ่งในการปรับปรุงพฤติกรรมของครูผู้สอน พัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศภายใน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาครู โดยเริ่มต้นจากการสนับสนุนครูผู้สอนจะต้องได้รับการนิเทศภายใน การให้คำแนะนำ การสนับสนุน และการให้ความช่วยเหลือครูเมื่อครูผู้สอนได้รับการนิเทศภายในอย่างถูกต้อง ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของนักเรียนดีขึ้น

Silva and Dana (2001, pp. 305-321) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมความพร้อม ขั้นตอนนิเทศโดยตรง ขั้นตอนผลการนิเทศ และขั้นตอนความต้องการของครู ผลการวิจัย พบว่า ในการนิเทศจะต้องเน้นการตรวจสอบ และใช้ข้อมูลมาประกอบ โดยยึดหลักขั้นตอนการพัฒนาสู่มืออาชีพ ทั้ง ขั้นตอนผสมผสานกัน ซึ่งในการนิเทศควรมีการกำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ในมหาวิทยาลัยหรือครู รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังจากการนิเทศ ซึ่งจะช่วยให้ครูได้พัฒนาทัศนคติ อีกทั้งช่วยในการส่งเสริมให้ครูหันมาใส่ใจในการสอนมากยิ่งขึ้น

Moore (2000) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลางจำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหาร โรงเรียน ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยให้ครูใหญ่มีการพัฒนา และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่าการประเมินเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าเท่า ๆ กับการประเมิน นอกจากนี้ ผู้นิเทศ และผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการทบทวน เครื่องมือการประเมินผล ซ้ำอีกครั้งหนึ่งในช่วงระหว่างปี และปลายปีการศึกษา

Bulach and Michael (1999, pp. 19-23) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์นิเทศที่มีผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศทางการศึกษาเป็นไปในทางบวกมากกว่าที่คาดหมายไว้ โดยพฤติกรรมความน่าเชื่อถือ เป็นพฤติกรรมการณ์นิเทศที่ส่งเสริมบรรยากาศในการนิเทศที่ดีที่สุด แต่ยังคงมีปัญหาที่จำเป็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งปัญหาความขัดแย้งมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากผลที่สะท้อนกลับจากความคิดเห็นของครูที่เห็นว่า ผู้บริหารจงใจหลีกเลี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารปิดบังอำพรางที่จะตอบคำถามของผู้ได้บังคับบัญชา

Stengel (1998) ได้ศึกษาการรับรู้การฝึกอบรมครู ประถมศึกษาในจังหวัดเองการาประเทศตุรกี โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 313 ข้อ ผลการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรม มีความเชื่อว่าผู้บริหารและผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน แต่ใบประเมินผลงานจากผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางด้านอาชีพ โรงเรียนไม่จัดเวลาให้ครูได้ประชุมอภิปรายปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ครูส่วนมากเชื่อว่าการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู การแลกเปลี่ยนประสบการณ์แนวความคิดตลอดจนการแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมกัน เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการทำงานของแต่ละบุคคล ปัญหาที่สำคัญที่ครูเผชิญหน้าได้แก่ จำนวนนักเรียนแต่ละห้องมากเกินไป วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ขาดโอกาสในการมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพการงาน ขาดความอิสระในการดำเนินงานวิชาชีพ ตลอดจนขาดโอกาสในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาเด็กที่มีปัญหาด้านอารมณ์และสังคม ครูมีปัญหาด้านเศรษฐกิจอย่าง

รุนแรง จึงไม่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ ครูต้องมีรายได้เพียงพอจึงสามารถเข้าร่วมประชุม สัมมนาได้ ดังนั้น ปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางความก้าวหน้าในอาชีพของพวกครู

Burke and Greenglass (1989) พบว่า หากครูได้รับการสนับสนุนด้านสังคมอย่างเหมาะสม จะทำให้ครูไม่ท้อแท้ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครู

Johnson (1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู พบว่า ปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจของครู คือ ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับครู บรรยากาศของโรงเรียนพฤติกรรม และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และความคาดหวังของชุมชนและผู้ร่วมงาน

Klawitter (1986) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สูงจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารูปแบบของผู้นำแบบอื่น ๆ

Tilahun (1983) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่พึงประสงค์ของการพัฒนาประเทศเอธิโอเปีย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูศึกษานิเทศก์และนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่ากิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม แนะนำการฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน โดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยครู การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกตการสอน

2. ครูศึกษานิเทศก์และนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

Alison (1982) แห่งมหาวิทยาลัยวอชิงตันสหรัฐอเมริกาได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบบรรยายโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษามีได้เข้าใจบทบาทในด้านการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของครูและการพัฒนาแผนการเรียน โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 กลุ่ม โดยแบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์เข้ารับฟังการบรรยายจำนวน 16 คนและกลุ่มที่เข้าฟังการบรรยายจำนวน 97 คน โดยสอนความรู้พื้นฐานก่อนทั้ง 3 กลุ่มและเมื่อบรรยายกับกลุ่มทดลองแล้วให้นำกลับไปปฏิบัติแล้วกลับมาทดสอบอีกครั้งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศแบบบรรยายมีผลต่อกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์แต่ไม่แตกต่างจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อเปรียบเทียบทั้ง 2 กลุ่มปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

Jeran (1975) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทที่คาดหวังผู้ต้นเทศในโรงเรียนประถมศึกษา นอกระบบโรงเรียนที่เน้น การทำงานเป็นทีมและรายบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายจะศึกษาเกี่ยวกับ การที่ให้โรงเรียนบริการด้านการนิเทศ จะเป็นการช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้มากที่สุด โดยสอบถามจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ และครู ในรัฐโคโรราโด ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ประชากรทั้งสาม มีความเห็นตรงกันว่า การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริม เป็นการให้บริการที่ต้องมาก่อนสิ่งอื่น
2. ครูใหญ่กับศึกษานิเทศก์ มีความเห็นตรงกันมากกว่าครูใหญ่กับครูหรือศึกษานิเทศก์ กับครู
3. ครูใหญ่กับศึกษานิเทศก์ มีความสำคัญต่อบทบาทของผู้ต้นเทศในอันที่จะติดต่อกับ ครูใหญ่เพื่อวางแผนเกี่ยวกับผู้เรียนและคณะครู สูงกว่ากลุ่มครู
4. ครูใหญ่มีความเห็นว่าพบปะกับผู้ต้นเทศเป็นสิ่งสำคัญมากเกี่ยวกับปัญหาการเรียน การสอน
5. ครูได้ให้ความสำคัญสูง ในเรื่องที่จะให้ผู้ต้นเทศ ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน การสอนจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายใน เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และผู้เรียนจะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด ก็จะขึ้นอยู่กับ คุณภาพของครูผู้สอน กระบวนการที่ช่วยให้ครูผู้สอนมีคุณภาพ คือ การนิเทศ และจากข้อมูล ของงานวิจัยที่ได้ศึกษาจะเห็นว่า การนิเทศยังมีปัญหาอีกหลายประการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง ดำเนินการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพของครูอย่างแท้จริง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ ว่า การบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผู้เรียนจะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด นั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูผู้สอน กระบวนการที่ช่วยให้ครูผู้สอนมีคุณภาพก็คือ การนิเทศภายใน โรงเรียนที่เป็นระบบ และต่อเนื่อง เพราะการนิเทศสามารถช่วยพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนของ ครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อกระบวนการ นิเทศ โดยใช้ทักษะในการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำ เข้าใจบทบาทของตนเอง สนับสนุนและ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะทางวิชาการ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีการพัฒนาไป ในทิศทางที่สูงขึ้น

จากข้อมูลของงานวิจัยที่ได้ศึกษาจะเห็นว่า การนิเทศยังมีปัญหาอีกหลายประการ ผู้วิจัย
จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพของครู
อย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อตรวจสอบรูปแบบ
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศของโรงเรียนปทุมคงคา เป็นการวิจัยเชิง
คุณภาพโดยใช้เทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัย
ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา

การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา
โรงเรียนปทุมคงคา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และ
งานวิจัย ที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของ Glickman (2004, p. 11) ซึ่งประกอบด้วยหลัก 5 ประการ
คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้าง
ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
ประกอบด้วยแนวคิดของ สุมณ อมรวิวัฒน์ (2545, หน้า 217-220) ได้กล่าวถึงการนิเทศโดยรูปแบบ
กัลยาณมิตรไว้ 4 ประการ คือ 1) การสร้างศรัทธา 2) การสาธิตรูปแบบการสอน 3) การร่วมคิด
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ และกระบวนการนิเทศของ
โรงเรียนปทุมคงคา ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ คือ เตรียมใจ เตรียมความรู้ เตรียมสื่อหรือเครื่องมือ
เตรียมสถานที่ 2) ขั้นปฏิบัติการ คือ สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ 3) ขั้นประเมินผล คือ
วิเคราะห์ตรวจสอบ สังเกต และรับฟังข้อมูลป้อนกลับ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ร่างรูปแบบจากกรอบแนวคิดของการวิจัยในข้อที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา โดยสร้างรูปแบบการนิเทศ 8 ด้าน คือ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา (Ma) จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการสร้างความตระหนัก (Mb) จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Mc) จำนวน 9 ข้อ 4) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน (Md) จำนวน 14 ข้อ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Me) จำนวน 10 ข้อ 6) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Mf) จำนวน 10 ข้อ 7) ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Mg) จำนวน 8 ข้อ และ 8) ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ (Mh) จำนวน 6 ข้อ

3. การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา โดยการนำรูปแบบจากข้อที่ 2 มาสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ

4. ตรวจสอบกรอบแนวคิดการวิจัย โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศของโรงเรียนปทุมคงคาในอนาคต กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 5 คน และครู 15 คน เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ณ ห้องประชุม ประยูรวิญญูรัตน์ โรงเรียนปทุมคงคา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้พิจารณากรอบแนวคิดในการวิจัย และร่วมแสดงความคิดเห็นรูปแบบการนิเทศในอนาคตของโรงเรียนปทุมคงคา
ปรึกษาขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 EDFR รอบที่ 1 เป็นการนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสนทนา ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยส่งหัวข้อการสัมภาษณ์ไปยังผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 5 คน และครู 15 คน ก่อนที่จะเดินทางไปสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แบบ EFR (Ethnographic Futures Research) เป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด และไม่เป็นคำถามแบบชี้แนะ (Non-directive open ended) รวมทั้งอนาคตภาพด้านที่ดี (Optimistic-realistic) อนาคตภาพด้านที่ไม่ดี (Pessimistic-realistic) และอนาคตที่คาดว่ามีโอกาสที่จะเกิดขึ้นจริง หรือที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ตามลำดับ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ด้วยตนเอง พร้อมทั้งบันทึกไว้ ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ตั้งแต่ 1-3 ชั่วโมง ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557

1. เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 ท่าน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และการนิเทศ ไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

1.2 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโททางการศึกษา หรือ มีวิทยฐานะชำนาญการ

1.3 เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ บทบาทและหน้าที่ในการนิเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

1.4 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 5 คน และครู 15 คน มีรายนามดังต่อไปนี้

2.1 นายอดิศักดิ์ เขาวนภัทร นายกสสมาคมผู้ปกครองและครู โรงเรียน ปทุมคงคา อดีตรองผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.2 นายนาวิ ยังยืน ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.3 นายดำรง อโนภาส ที่ปรึกษาสมาคมผู้ปกครองและครู โรงเรียนปทุมคงคา อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.4 นางสาวสุรารักษ์ ลีอนภา อดีตรองผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.5 นางสุภัทร เงินดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.6 นางรัชนีวรรณ นรารักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.7 นางสาวกนิษฐา ไทเดชะวัฒน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.8 นางพิมพ์ภา จุลดิษฐ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.9 นางพะเยาว์ รัตนัญญากร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.10 นางวนาภรณ์ ละออสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.11 นางสาวรุจี แพรอด ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.12 นางสาวลักขณา กุลสวัสดิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.13 นางสาวอัญชลี ธนาทองกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.14 นางสาวจันทร์จิรา รัตน์ ไพบูลย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.15 นางแฉล้ม ธรรมโกศล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.16 นางสาวจิระพันธ์ ชาติชินเขาวน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.17 นายสมชาติ พิทักษ์วงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.18 นางฐิตินันท์ พลชัย ครูชำนาญการ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.19 นางสาวเพิ่มสุข บินสะอาด ครูชำนาญการ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.20 นางพจนา ดิศวรรณี ครูชำนาญการ โรงเรียนปทุมคงคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 จัดเป็นหมวดหมู่ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พยายามคงรูปภาษาและสำนวนเดิมไว้และจำแนกเป็นข้อกระทง หากข้อความใดมีเนื้อหาที่ใกล้เคียงกันก็นำมาไว้ในข้อเดียวกัน จากนั้นนำมาคำนวณค่าร้อยละ โดยคัดเลือกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (EDFR รอบที่ 1) สร้างแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (Best & Kalm, 1993, pp. 246-250)

- | | |
|-----------|--------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด |

จากนั้นนำแบบสอบถามสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item Objective Congruence Index: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน ดังมีรายนาม ต่อไปนี้

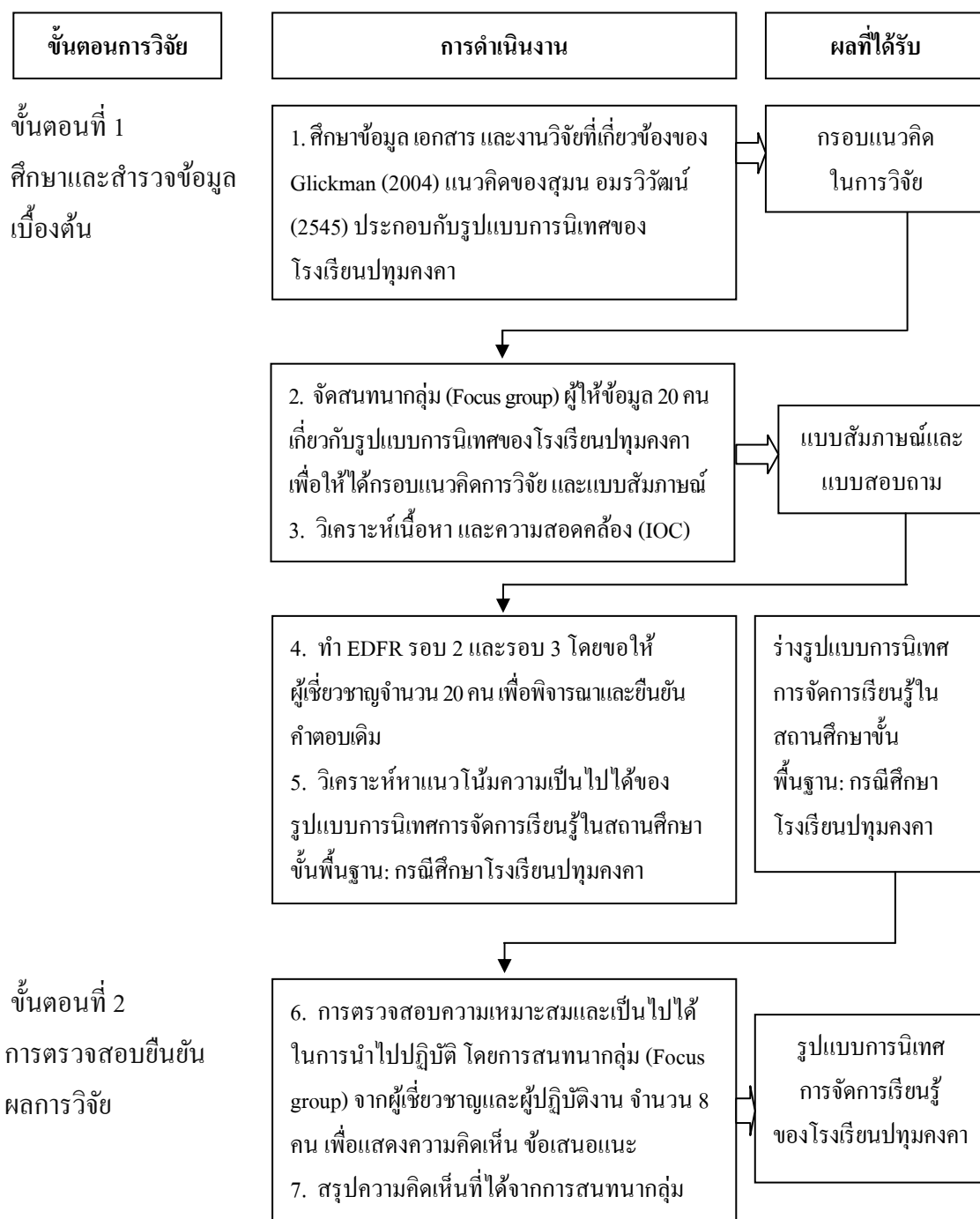
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาชีววิทยาและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาชีววิทยาและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. นาวาตรี ดร.พงษ์เทพ จิระโร อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.สำรวย ไชยยศ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมคงคา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5. ดร.วรรณพร สุขอนันต์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อความจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์รอบที่ 1 ที่มีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สร้างแบบสอบถามการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา มาทำ EDFA รอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบครั้งที่ 2 และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบอีกเป็นครั้งที่ 3 เมื่อได้แบบสอบถามครั้งที่ 3 กลับมา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median: Men.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR.) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.50 ลงมา

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา กับผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนปทุมคงคา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน และครู 4 คน

ขั้นตอนที่ 6 สรุปความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนากลุ่ม
จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนการวิจัยได้ ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยแบบ EDFR กำหนดการได้มาของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แบบ EDFR และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างสรรีทธา (Ma)
- 1.2 การสร้างความตระหนัก (Mb)
- 1.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Mc)
- 1.4 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน (Md)
- 1.5 การพัฒนาหลักสูตร (Me)
- 1.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Mf)
- 1.7 การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Mg)
- 1.8 การติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ (Mh)

2. แบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ประกอบด้วย

- 2.1 การวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างสรรีทธา (Ma) จำนวน 9 ข้อ
- 2.2 การสร้างความตระหนัก (Mb) จำนวน 8 ข้อ
- 2.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Mc) จำนวน 9 ข้อ
- 2.4 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน (Md) จำนวน 14 ข้อ
- 2.5 การพัฒนาหลักสูตร (Me) จำนวน 10 ข้อ
- 2.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Mf) จำนวน 10 ข้อ
- 2.7 การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Mg) จำนวน 8 ข้อ
- 2.8 การติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ (Mh) จำนวน 6 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือของการวิจัย

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปดำเนินการ ดังนี้

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruent) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน แล้วนำข้อคำถามที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของประธานกรรมการควบคุมคณาจารย์แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินให้คะแนนความตรงตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน + 1	เมื่อแน่ใจว่า	เป็นตัวบ่งชี้การบริหารเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
คะแนน 0	เมื่อไม่แน่ใจว่า	เป็นตัวบ่งชี้การบริหารเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
คะแนน -1	เมื่อแน่ใจว่า	ไม่เป็นตัวบ่งชี้การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล โดยการจัดทำสนทนาแบบสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลในลักษณะแลกเปลี่ยนและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูล ทำให้แนวคิดและความคิดเห็นชัดเจนขึ้น รวมทั้งมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งเป็นการยืนยันกรอบความคิดในการวิจัย โดยที่ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเอง
3. การสัมภาษณ์ EDFR รอบที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรายบุคคล โดยผู้วิจัยได้ส่งหัวข้อการสัมภาษณ์ไปก่อนที่จะเดินทางไปสัมภาษณ์ และในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ในลักษณะคำถามแบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non-Directive Open-Ended) โดยที่ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเอง
4. การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruent) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาแต่ละด้าน จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
5. แบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2 และ 3 การส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง
6. ตรวจสอบยืนยันผลการวิจัยทางสถิติ เพื่อตรวจสอบข้อมูลให้มีความเชื่อมั่นในเชิงปริมาณ ดังนี้ คือ การหาฉันทมติจากพหุคุณลักษณะ (MARC: Multiple-Attribute Consensus

Reaching) โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหาร 4 คน และครู 4 คน เพื่อหา
 นั้นตามติจากพหุคุณลักษณะ

8. สรุปข้อคิดเห็นที่ได้จากการสนทนากลุ่ม เป็นรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยจำแนกได้ ดังนี้

1. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดย
 จำแนกข้อมูลตามกรอบความคิดของการวิจัย และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร
 สัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach's alpha coefficient และการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC:
 Index of Item-Objective Congruent) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในกระบวนการ EDfR รอบที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็น
 ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage)
 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

2.1 ค่ามัธยฐาน (Median) จากแบบสอบถาม ตามมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต
 (Likert scale) ตั้งแต่ 1-5 เรียงลำดับจาก น้อยที่สุดไปถึง มากที่สุด โดยให้หน้าหนักคะแนนเป็น
 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ข้อความที่มีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ข้อความที่มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง ข้อความที่มีความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ข้อความที่มีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง ข้อความที่มีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่ามัธยฐานที่คำนวณได้ จากคำตอบของกลุ่มประชากร จะแปลความหมายตามที่ผู้วิจัย
 กำหนดดังนี้

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายถึง กลุ่มประชากรมีความเห็นว่า ข้อความนั้น
 เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง กลุ่มประชากรมีความเห็นว่า ข้อความนั้น
 เห็นด้วยน้อย

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง กลุ่มประชากรมีความเห็นว่า ข้อความนั้น
 เห็นด้วยปานกลาง

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง กลุ่มประชากรมีความเห็นว่า ข้อความนั้น
เห็นด้วยมาก

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายถึง กลุ่มประชากรมีความเห็นว่า ข้อความนั้น
เห็นด้วยมากที่สุด

2.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ขององค์ประกอบใดที่มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ
1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน (Consensus) ส่วนค่าพิสัยระหว่าง
ควอไทล์ที่คำนวณได้ขององค์ประกอบใดที่มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของ
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น ไม่สอดคล้องกัน (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2546, หน้า 14)

2.3 การตรวจสอบรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ
โรงเรียนปทุมคงคา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และ
ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาไปใช้ในโรงเรียน
ปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้วยเทคนิค EDFR ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา รอบที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา รอบที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา รอบที่ 3

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา โดยใช้เทคนิค การสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิค EDFR เกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียน ปทุมคงคา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา โดยใช้ เทคนิค EDFR ดังนี้

รอบที่ 1 ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 5 คน และครู 15 คน ในการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญดังนี้

ตารางที่ 1 ผลสรุปความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศของโรงเรียน
ปทุมคงคา

รายการ	สาระสำคัญของความคิดเห็นที่นำไปใช้
รูปแบบในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนปทุมคงคา	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบกัลยาณมิตร เพราะมีความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นเพื่อนมากกว่า ผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง มีความเอื้ออาทร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตรมากกว่า และได้รับข้อมูลมากมาย ความต้องการที่แตกต่างของแต่ละบุคคล 2. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะทุกคนที่มีส่วนร่วมจะได้ออกความคิดเห็นร่วมกัน แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยกัน ก่อให้เกิดความรักซึ่งกันและกันมากขึ้น 3. ครูในโรงเรียนปทุมคงคามีภาระงานมาก ครูอาวุโสเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ครูบรรจุใหม่และครูอัตราจ้าง ซึ่งมีความรู้ดี แต่ยังขาดประสบการณ์การสอน การนิเทศแบบกัลยาณมิตรจึงเหมาะสมมากในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน 4. องค์ประกอบของรูปแบบในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคาควรประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 4.1 การวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศและการสร้างศรัทธา 4.2 การสร้างความตระหนัก และพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน 4.4 การพัฒนาหลักสูตร 4.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 4.6 การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4.7 การติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการและการปรับปรุงพัฒนา
ด้านองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ปทุมคงคา ตามแนวคิดของ Glickman และ สุมณ อมรวิวัฒน์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง ควรประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) ต้องให้ความรู้และสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครูอย่างมีลำดับขั้นตอน 2) ต้องมีการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ 3) มีการกำหนดการนิเทศที่แน่นอน และให้ข้อมูลย้อนหลังกลับอย่างสร้างสรรค์ 4) สร้างวินัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับซึ่งกันและกัน 5) มีการวางแผนและดำเนินการร่วมกัน 6) สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจ และ 7) จัดประชุมพัฒนาครูให้มีศักยภาพตามความสนใจ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	สาระสำคัญของความคิดเห็นที่นำไปใช้
	<p>2. ฝึกอบรม ร่วมคิด ลงมือปฏิบัติร่วมกัน</p> <p>การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ควรประกอบด้วย ขั้นตอน การดำเนินการดังนี้ 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยองค์กร ต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) สมาชิกภายในกลุ่ม ร่วมกันคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ แสดงความชื่นชมเมื่องานสำเร็จ ด้วยดี 3) ความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) ให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็น ทีมว่ามีประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารงานในองค์กร 5) กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีต้องมีผู้นำที่ดี 6) ผู้นำกลุ่มควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพ นำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ 7) ผู้นำกลุ่มสามารถเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของ กลุ่มได้อย่างชัดเจน และ 8) สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือ บทบาทของตนภายในกลุ่ม</p>
<p>ด้านองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ปทุมคงคา ตามแนวคิดของ Glickman และ สุนทร อมรวิวัฒน์</p>	<p>3. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ควรประกอบด้วยขั้นตอน การดำเนินการดังนี้ 1) พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ 2) พัฒนาครู โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้เกิด ความสามารถสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) เปิดโอกาสให้ครู นำเสนอผลงาน แสดงความคิดเห็น โดยเต็มที่ 4) พัฒนาครูด้าน คุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู 5) นิเทศให้ครูทราบถึง เทคนิคการสอนที่หลากหลาย การสาธิต การสร้างสื่อ การวัดผล 6) พัฒนาครูให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์จริง 7) การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และ 8) จัดอบรม/ ประชุม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทาง วิชาชีพและสร้างเสริมประสบการณ์</p> <p>4. การพัฒนาหลักสูตร ควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) มีการนิเทศภายใน โรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้หลักสูตร สถานศึกษา 2) สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา 3) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา 4) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้ เป็นระบบ 5) ครูทุกคนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา 6) มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	สาระสำคัญของความคิดเห็นที่นำไปใช้
<p>ด้านองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคา ตามแนวคิดของ Glickman และ สุมณ อมรวิวัฒน์</p>	<p>หลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ 7) สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ 8) มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสม</p> <p>5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน 2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการเรียนรู้ 3) ครูควรใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะกระบวนการวิจัยที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 4) การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัยต้องเลือกจากปัญหาที่น่าสนใจสำคัญและเกิดประโยชน์จริง และ 5) ควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจให้ตรงกันในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละแบบ</p> <p>6. การสร้างศรัทธา ควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) จัดระบบการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 2) จัดทำปฏิทินการนิเทศ 3) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศ 4) การจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศ 5) สร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และ 6) ผู้บริหารต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงและเป็นผู้ดำเนินการนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพความต้องการของการนิเทศ กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ และดำเนินการนิเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>7. การสาธิตรูปแบบการสอน ควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย 2) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา 3) สาธิตให้ครูเห็นจริง เช่น สาธิตการสอน สาธิตการผลิตสื่อการสอน สาธิตการออกข้อสอบ เพื่อเป็นแนวทางแก่ครูในการปฏิบัติต่อไป และ 4) หลังการสาธิตควรให้ครูผู้รับการนิเทศแสดงความคิดเห็นซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดความเข้าใจและสามารถนำไปพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	สาระสำคัญของความคิดเห็นที่นำไปใช้
ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ปทุมคงคา ตามแนวคิดของ Glickman และ สุมณ อมรวิวัฒน์	<p>8. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรประกอบด้วยขั้นตอน การดำเนินการดังนี้ 1) ประชุมเพื่อวางแผนก่อนการนิเทศ ทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับ การนิเทศ 2) ให้ความช่วยเหลือครูเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและ พัฒนาผู้เรียน โดยใช้สัมพันธอันดีซึ่งกันและกัน รวมทั้งการให้ ความหวังใจในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน 3) ช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ 4) ให้คำแนะนำ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ติดตามผลการแก้ปัญหาและช่วยเหลือ การแก้ปัญหของครู และ 5) จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจให้ตรงกันในด้านวิชาการและกิจกรรม</p> <p>9. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการควรประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) เปรียบเทียบตรวจสอบ การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมา 2) นำผล การนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในต่อไป 3) ประชุม สัมมนา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อให้ผู้รับการนิเทศทราบสภาพที่แท้จริงและร่วมกันเลือก วิธีการที่ดีที่สุด 4) จัดทำแบบสรุปหรือคู่มือการปฏิบัติงาน 5) จัดทำแผนหรือโครงการรองรับการปรับปรุง และพัฒนา 6) นิเทศ ติดตามผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และ 7) นำผล การนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายใน สถานศึกษาต่อไป</p>

จุดแข็ง คือ บุคลากรในโรงเรียนปทุมคงคา ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีคุณวุฒิในด้านการศึกษาสูง มีประสบการณ์
การนิเทศจากสถานศึกษาอื่น ๆ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความจริงใจมีบุคลิกภาพที่แสดง
ความเป็นกัลยาณมิตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียนบ่อยครั้ง สถานที่เรียนมีความเป็น
ระเบียบเรียบร้อย แบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม

จุดด้อย คือ มีครูอาวุโสเกษียณอายุราชการ ครูผู้ช่วยมาบรรจุใหม่ จึงอาจยังไม่คุ้นชินกับ
ระบบ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนปทุมคงคา การประสานงานต่าง ๆ อาจล่าช้า

ถึงแม้จะมีจุดด้อยอยู่บ้าง แต่ก็สามารถแก้ไขได้โดยง่าย จึงไม่ถือว่าเป็นจุดด้อยที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากบุคลากรที่มาใหม่ยังคงมีคุณวุฒิและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นิเทศ เพียงแค่ปรับให้เข้ากับการนิเทศของโรงเรียนปทุมคงคา

สรุปองค์ประกอบของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคาตามแนวคิดและทฤษฎีของ Glickman และสุมน อมรวิวัฒน์ มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ 2) ด้านการสร้างความตระหนัก 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 7) ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 8) ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา รอบที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา

ข้อ	ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
1.	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา	18	90	3
2.	วิเคราะห์ข้อมูลที่ยังเป็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาการหาทางแก้ปัญหา	19	95	2
3.	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา	19	95	2
4.	กำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	18	90	3
5.	การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ	18	90	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
6.	จัดทำปฏิทินการนิเทศ	18	90	3
7.	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศ	20	100	1
8.	การจัดสรรงบประมาณ	17	85	4
9.	สร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	19	95	2

จากตารางที่ 2 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา จำนวน 9 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันร้อยละ 50 ขึ้นไปทุกข้อ อันดับแรก คือ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศ อันดับสอง คือ วิเคราะห์ข้อมูลที่ยังเป็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาการหาทางแก้ปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา และสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และอันดับสาม คือ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา กำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ และจัดทำปฏิทินการนิเทศ

ตารางที่ 3 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างความตระหนัก

ข้อ	ด้านการสร้างความตระหนัก	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
1.	กระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครูอย่างมีลำดับขั้นตอน	18	90	3
2.	มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด	19	95	2
3.	พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจ	8	40	4
4.	การสร้างวินัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน	19	95	2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างความตระหนัก	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
5.	กำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาพร้อมกัน	18	90	3
6.	วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาพร้อมกัน	20	100	1
7.	สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานผู้บริหาร	19	95	2
8.	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการมีการฝึกอบรมและให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาพร้อมกัน	20	100	1

จากตารางที่ 3 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการสร้างความตระหนัก จำนวน 8 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 7 ข้อ อันดับแรก คือ วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาพร้อมกัน และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการมีการฝึกอบรมและให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาพร้อมกัน อันดับสอง คือ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด การสร้างวินัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน และสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานผู้บริหาร และอันดับสาม คือ กระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครูอย่างมีลำดับขั้นตอน และกำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาร่วมกัน

ตารางที่ 4 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ข้อ	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
1.	การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน	19	95	2
2.	องค์กรต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	19	95	2
3.	สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบความสำเร็จ	19	95	2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
4.	การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา	18	90	3
5.	การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กร	20	100	1
6.	กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี	18	90	3
7.	ผู้นำกลุ่มควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพสามารถนำพากลุ่มสู่ความสำเร็จ	18	90	3
8.	ผู้นำกลุ่มสามารถเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างชัดเจน	18	90	3
9.	สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม	20	100	1

จากตารางที่ 4 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จำนวน 9 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปทุกข้อ อันดับแรก คือ การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กร และสมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม อันดับสอง การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน องค์กรต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบความสำเร็จ และอันดับสาม คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี ผู้นำกลุ่มควรมีบุคลิกลักษณะ ความเป็นมืออาชีพสามารถนำพากลุ่มสู่ความสำเร็จ และผู้นำกลุ่มสามารถเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 5 คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
1.	พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์	19	95	2
2.	พัฒนาครูโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ	18	90	3
3.	พัฒนาความสามารถครู โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	9	45	5
4.	เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงาน และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมาให้เต็มที่ คอยเสริมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	18	90	3
5.	พัฒนาครูด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	17	85	4
6.	แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย วิธีแก้ปัญหาและการนำแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์	20	100	1
7.	สาธิตให้ครูเห็นจริง เช่น สาธิตการสอน สาธิตการผลิตสื่อการสอนสาธิตการออกข้อสอบ เพื่อเป็นแนวทางแก่ครูในการปฏิบัติต่อไป	19	95	2
8.	พัฒนาครูให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริง	19	95	2
9.	การเสนอเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่น่าสนใจแก่ครู โดยการออกเอกสารทางวิชาการ ส่งให้ครูอ่านเป็นประจำ	7	35	6
10.	การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	19	95	2
11.	บุคลากรภายในโรงเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร	19	95	2
12.	ครูได้รับการฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ	19	95	2
13.	การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน	17	85	4
14.	จัดอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน	18	90	3

จากตารางที่ 5 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน จำนวน 14 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 12 ข้อ อันดับแรก คือ แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย วิธีแก้ปัญหาและการนำแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ อันดับสอง คือ พัฒนาการให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ สาธิตให้ครูเห็นจริง เช่น สาธิตการสอน สาธิตการผลิตสื่อการสอนสาธิต การออกข้อสอบ เพื่อเป็นแนวทางแก่ครูในการปฏิบัติต่อไป พัฒนาการให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริง การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ บุคลากรภายในโรงเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร และครูได้รับการฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ และอันดับสาม คือ พัฒนาการโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงาน และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมาให้เต็มที่ คอยเสริมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ตารางที่ 6 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ข้อ	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
1.	มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	19	95	2
2.	สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน	20	100	1
3.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	17	85	4
4.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ	7	35	5
5.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	20	100	1
6.	การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้	20	100	1
7.	การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	19	95	2
8.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ	18	90	3
9.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	19	95	2
10.	การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้	19	95	2

จากตารางที่ 6 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 10 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 9 ข้อ อันดับแรก คือ สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้ อันดับสอง คือ มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้หลักสูตรสถานศึกษา การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้ และอันดับสาม คือ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

ตารางที่ 7 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ข้อ	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
1.	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน	19	95	2
2.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	20	100	1
3.	ครูสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	19	95	2
4.	กระบวนการวิจัยที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	20	100	1
5.	การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัยต้องเลือกจากปัญหาที่น่าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง	17	85	4
6.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนโยบายและภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับภารกิจอื่น ๆ	19	95	2
7.	โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียนรวมทั้งพัฒนางานวิจัยเป็นผลงานวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพ	20	100	1

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
8.	โรงเรียนควรจัดแหล่งค้นคว้าด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เพียงพอเหมาะสมและสนับสนุนให้ครูไปค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุดภายนอกสถานศึกษาได้ในเวลาราชการ	17	85	4
9.	การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนดีเด่น	17	85	4
10.	แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียน	18	90	3

จากตารางที่ 7 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 10 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทั้ง 10 ข้อ อันดับแรก คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระบวนการวิจัยที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และโรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียนรวมทั้งพัฒนางานวิจัยเป็นผลงานวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพ อันดับสอง คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน ครูสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนโยบายและภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับภารกิจอื่น ๆ และอันดับสาม คือ แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียน

ตารางที่ 8 คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ข้อ	ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
1.	ประชุมเพื่อวางแผนก่อนการนิเทศทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	8	40	3
2.	การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สัมพันธอันดีกับครูผู้สอน	19	95	2
4.	การช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	8	40	3
5.	การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงการสร้างเครื่องมือ การประเมิน การสรุปผล และการตัดสินผลการประเมิน	19	95	2
6.	การให้คำแนะนำทั้งทางตรงและทางอ้อม ติดตามผลการแก้ปัญหาของครูและช่วยเหลือการแก้ปัญหาของครู	7	35	4
7.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและหลักการ พร้อมสอดแทรกส่วนที่ขาดตกบกพร่อง	20	100	1
8.	จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจให้ตรงกันในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละแบบ	19	95	2

จากตารางที่ 8 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 6 ข้อ อันดับแรก คือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน วิชาการและหลักการ พร้อมสอดแทรกส่วนที่ขาดตกบกพร่อง อันดับสอง คือ การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สัมพันธอันดีกับครูผู้สอน การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงการสร้างเครื่องมือ การประเมิน การสรุปผล และการตัดสินผลการประเมิน และจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจให้ตรงกันในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละแบบ และอันดับสาม คือ ประชุมเพื่อ

วางแผนก่อนการนิเทศทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และการช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ตารางที่ 9 คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ

ข้อ	ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ	อันดับ
1.	เปรียบเทียบ ตรวจสอบการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	6	30	4
2.	นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป	20	100	1
3.	ประชุม สัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อให้ผู้รับการนิเทศทราบสภาพที่แท้จริง และร่วมกันเลือกวิธีการที่ดีที่สุด	19	95	2
4.	จัดทำแบบสรุปหรือคู่มือการปฏิบัติงาน	18	90	3
5.	จัดทำแผนหรือโครงการรองรับการปรับปรุงและพัฒนา	19	95	2
6.	นิเทศ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	19	95	2

จากตารางที่ 9 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ จำนวน 6 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 5 ข้อ อันดับแรก คือ นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป อันดับสอง คือ ประชุม สัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อให้ผู้รับการนิเทศทราบสภาพที่แท้จริง และร่วมกันเลือกวิธีการที่ดีที่สุด จัดทำแผนหรือโครงการรองรับการปรับปรุงและพัฒนา และนิเทศ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และอันดับสาม คือ จัดทำแบบสรุปหรือคู่มือการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา รอบที่ 2 ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ 2) ด้านการสร้างความตระหนัก 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 7) ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 8) ด้านการติดตาม ประเมินผล ตลอดกระบวนการ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านได้ข้อมูลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศรอบที่ 2

ข้อ	ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	4.00	1.00
2.	วิเคราะห์ข้อมูลที่ยังเป็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา การหาทางแก้ปัญหา	4.00	1.00
3.	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.00	1.00
4.	กำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	4.00	1.00
5.	การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ	5.00	1.00
6.	จัดทำปฏิทินการนิเทศ	4.00	1.00
7.	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศ	4.00	1.00
8.	การจัดสรรงบประมาณ	4.00	1.00
9.	สร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	4.00	1.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด 1 ข้อ คือ การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ และอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 8 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ 11 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้าน
การสร้างควมตระหนักรอบที่ 2

ข้อ	ด้านการสร้างความตระหนัก	มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
1.	กระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครู อย่างมีลำดับขั้นตอน	4.00	1.00
2.	มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.00	1.00
3.	พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ ตามความสนใจ	4.00	2.00
4.	การสร้างวินัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน	4.00	1.00
5.	กำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาพร้อมกัน	4.00	1.00
6.	วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาพร้อมกัน	4.00	1.00
7.	สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจ จากเพื่อนร่วมงานผู้บริหาร	4.00	1.00
8.	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการมีการฝึกอบรมและให้ผู้เข้าร่วมการประชุม ได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาพร้อมกัน	4.00	1.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างควมตระหนัก มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 8 ข้อ ความคิดเห็น
สอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 มี 7 ข้อ ยกเว้นข้อที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ ข้อ 3 พัฒนา
ครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจ มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
เท่ากับ 2.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ น้อยกว่า 1.50

ตารางที่ 12 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มรอบที่ 2

ข้อ	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
1.	การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน	5.00	1.00
2.	องค์กรต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	5.00	1.00

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
3.	สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบความสำเร็จ	4.00	1.00
4.	การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.00	1.00
5.	การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงาน	5.00	1.00
6.	กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี	4.00	1.00
7.	ผู้นำกลุ่มควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ	4.00	1.00
8.	ผู้นำกลุ่มสามารถเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างชัดเจน	4.00	1.00
9.	สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม	4.00	1.00

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก 6 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพรอบที่ 2

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์	5.00	1.00
2.	พัฒนาครูโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ	5.00	1.00
3.	พัฒนาความสามารถครู โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	1.00
4.	เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงาน และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมาให้เต็มที่ คอยเสริมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.00	1.00
5.	พัฒนาครูด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	4.00	1.00

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
6.	แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย วิธีแก้ปัญหา และการนำแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์	5.00	1.00
7.	สาธิตให้ครูเห็นจริง เช่น สาธิตการสอน สาธิตการผลิตสื่อการสอน สาธิตการออกข้อสอบ เพื่อเป็นแนวทางแก่ครูในการปฏิบัติต่อไป	4.00	1.00
8.	พัฒนาครูให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริง	4.00	1.00
9.	การเสนอเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่น่าสนใจแก่ครูโดยการออกเอกสารทางวิชาการ ส่งให้ครูอ่านเป็นประจำ	4.00	2.00
10.	การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	4.00	1.00
11.	บุคลากรภายในโรงเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร	4.00	1.00
12.	ครูได้รับการฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ	4.00	1.00
13.	การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน	4.00	1.00
14.	จัดอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน	5.00	1.00

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด 4 ข้อ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก 10 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 มี 13 ข้อ ยกเว้นข้อที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ ข้อ 9 การเสนอเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่น่าสนใจแก่ครูโดยการออกเอกสารทางวิชาการ ส่งให้ครูอ่านเป็นประจำ มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 2.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ น้อยกว่า 1.50

ตารางที่ 14 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการพัฒนาหลักสูตร รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.00	1.00
2.	สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายใน โรงเรียน	4.00	1.00
3.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.00	1.00
4.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ	4.00	2.00
5.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.00	1.00
6.	การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้	4.00	1.00
7.	การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	1.00
8.	การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้	4.00	1.00
9.	สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.00	1.00
10.	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม	4.00	1.00

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 10 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ ข้อ 4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 2.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ น้อยกว่า 1.50

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย
เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
1.	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนางาน	4.00	1.00
2.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับ การนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	1.00
3.	ครูสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	1.00
4.	กระบวนการวิจัยที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4.00	1.00
5.	การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัยต้องเลือกจาก ปัญหาที่น่าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง	4.00	1.00
6.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนโยบายและภารกิจของ โรงเรียนที่ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับการกิจอื่น ๆ	4.00	1.00
7.	โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้น เรียนรวมทั้งพัฒนางานวิจัยเป็นผลงานวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพ	4.00	1.00
8.	โรงเรียนควรจัดแหล่งค้นคว้าด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เพียงพอ เหมาะสมและสนับสนุนให้ครูไปค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุด ภายนอกสถานศึกษาได้ในเวลาราชการ	4.00	1.00
9.	การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนดีเด่น แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูเพื่อให้	4.00	1.00
10.	คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพ นักเรียน	5.00	1.00

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด 1 ข้อ
อยู่ในระดับเหมาะสมมาก 9 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ 16 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการร่วม
คิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้	มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
1.	ประชุมเพื่อวางแผนก่อนการนิเทศทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ เรื่องที่จะนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	4.00	2.00
2.	การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพโดยใช้สัมพันธอันดีกับครูผู้สอน	4.00	1.00
3.	การช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใยใน เรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน	4.00	1.00
4.	การช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	4.00	1.00
5.	การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างเครื่องมือ การประเมิน การสรุปผล และการตัดสิน ผลการประเมิน	4.00	1.00
6.	การให้คำแนะนำทั้งทางตรงและทางอ้อม ติดตามผลการแก้ปัญหา ของครูและช่วยเหลือการแก้ปัญหาของครู	4.00	2.00
7.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและหลักการ พร้อมสอดแทรก ส่วนที่ขาดตกบกพร่อง	4.00	1.00
8.	จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจให้ตรงกันใน กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละแบบ	4.00	1.00

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 8 ข้อ
ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ไม่เหมาะสม
ได้แก่ ข้อ 1. ประชุมเพื่อวางแผนก่อนการนิเทศ ทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะนิเทศ
ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และข้อ 6. การให้คำแนะนำทั้งทางตรงและทางอ้อม ติดตามผล
การแก้ปัญหาของครู และช่วยเหลือการแก้ปัญหาของครูมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 2.00
ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ น้อยกว่า 1.50

ตารางที่ 17 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	เปรียบเทียบ ตรวจสอบการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.00	2.00*
2.	นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป	4.00	1.00
3.	ประชุม สัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยเพื่อให้ผู้รับการนิเทศทราบสภาพที่แท้จริง และร่วมกันเลือกวิธีการที่ดีที่สุด	4.00	1.00
4.	จัดทำแบบสรุปหรือคู่มือการปฏิบัติงาน	4.00	1.00
5.	จัดทำแผนหรือโครงการรองรับการปรับปรุงและพัฒนา	4.00	1.00
6.	นิเทศ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.00	1.00

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 6 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ ข้อ 1. เปรียบเทียบ ตรวจสอบ การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ เท่ากับ 2.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ น้อยกว่า 1.50

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา รอบที่ 3 ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ 2) ด้านการสร้างความตระหนัก 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 7) ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 8) ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ โดยใช้แบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลแต่ละด้านตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 18 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	4.00	1.00
2.	วิเคราะห์ข้อมูลที่ยังเป็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา การหาทางแก้ปัญหา	4.00	1.00
3.	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา กำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.00	1.00
4.	ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	4.00	1.00
5.	การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ	5.00	1.00
6.	จัดทำปฏิทินการนิเทศ	4.00	1.00
7.	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศ	4.00	1.00
8.	การจัดสรรงบประมาณ	4.00	1.00
9.	สร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	4.00	1.00

จากตารางที่ 18 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ 19 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการสร้างความตระหนัก รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการสร้างความตระหนัก	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	กระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครูอย่างมีลำดับขั้นตอน	4.00	1.00
2.	มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.00	1.00
3.	การสร้างวินัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน	4.00	1.00
4.	กำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาพร้อมกัน	4.00	1.00
5.	วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาพร้อมกัน	4.00	1.00
6.	สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจ จากเพื่อนร่วมงานผู้บริหาร	4.00	1.00
7.	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการมีการฝึกรอบและให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาพร้อมกัน	4.00	1.00

จากตารางที่ 19 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการสร้างความตระหนัก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ 20 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน	5.00	1.00
2.	องค์กรต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	5.00	1.00
3.	สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบความสำเร็จ	4.00	1.00
4.	การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษา	4.00	1.00
5.	การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงาน	5.00	1.00
6.	กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี	4.00	1.00
7.	ผู้นำกลุ่มควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ	4.00	1.00
8.	ผู้นำกลุ่มสามารถเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างชัดเจน	4.00	1.00
9.	สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม	4.00	1.00

จากตารางที่ 20 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ 21 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์	5.00	1.00
2.	พัฒนาครูโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ	5.00	1.00
3.	พัฒนาความสามารถครู โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	1.00
4.	เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงาน และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมาให้เต็มที่ คอยเสริมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.00	1.00
5.	พัฒนาครูด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	4.00	1.00
6.	แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย วิธีแก้ปัญหา และการนำแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์	5.00	1.00
7.	สาธิตให้ครูเห็นจริง เช่น สาธิตการสอน สาธิตการผลิตสื่อการสอน สาธิตการออกข้อสอบ เพื่อเป็นแนวทางแก่ครูในการปฏิบัติต่อไป	4.00	1.00
8.	พัฒนาครูให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์จริง	4.00	1.00
9.	การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	4.00	1.00
10.	บุคลากรภายในโรงเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร	4.00	1.00
11.	ครูได้รับการฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ	4.00	1.00
12.	การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ให้ครูได้พัฒนา ตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน	4.00	1.00
13.	จัดอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน	5.00	1.00

จากตารางที่ 21 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้อง
กันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ 22 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการพัฒนาหลักสูตร รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.00	1.00
2.	สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน	4.00	1.00
3.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.00	1.00
4.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.00	1.00
5.	การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้	4.00	1.00
6.	การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	1.00
7.	การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้	4.00	1.00
8.	สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.00	1.00
9.	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม	4.00	1.00

จากตารางที่ 22 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการพัฒนาหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่า
มัธยฐานอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ 23 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย
เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
1.	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนางาน	4.00	1.00
2.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับ การนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	1.00
3.	ครูสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	1.00
4.	กระบวนการวิจัยที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4.00	1.00
5.	การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัยต้องเลือกจาก ปัญหาที่น่าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง	4.00	1.00
6.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนโยบายและภารกิจของ โรงเรียนที่ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับการกิจอื่น ๆ	4.00	1.00
7.	โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้น เรียนรวมทั้งพัฒนางานวิจัยเป็นผลงานวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพ	4.00	1.00
8.	โรงเรียนควรจัดแหล่งค้นคว้าด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เพียงพอ เหมาะสมและสนับสนุนให้ครูไปค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุด ภายนอกสถานศึกษาได้ในเวลาราชการ	4.00	1.00
9.	การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนดีเด่น	4.00	1.00
10.	แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูเพื่อให้ คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพ นักเรียน	5.00	1.00

จากตารางที่ 23 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้อง
กันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ 24 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการร่วม
คิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้	มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
1.	การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สัมพันธอันดีกับครูผู้สอน	4.00	1.00
2.	การช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังโยในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน	4.00	1.00
3.	การช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	4.00	1.00
4.	การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างเครื่องมือ การประเมิน การสรุปผล และการตัดสินใจ ผลการประเมิน	4.00	1.00
5.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและหลักการ พร้อมสอดแทรกส่วนที่ขาดตกบกพร่อง	4.00	1.00
6.	จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจให้ตรงกันในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละแบบ	4.00	1.00

จากตารางที่ 24 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00
ทุกข้อ

ตารางที่ 25 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป	4.00	1.00
2.	ประชุม สัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยเพื่อให้ผู้รับการนิเทศทราบสภาพที่แท้จริง และร่วมกันเลือกวิธีการที่ดีที่สุด	4.00	1.00
3.	จัดทำแบบสรุปรหรือคู่มือการปฏิบัติงาน	4.00	1.00
4.	จัดทำแผนหรือโครงการรองรับการปรับปรุงและพัฒนา	4.00	1.00
5.	นิเทศ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.00	1.00

จากตารางที่ 25 พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ความคิดเห็นสอดคล้องกันตามค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00 ทุกข้อ

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ สามารถสรุปเป็นรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคา 8 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 26 รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

ข้อที่	ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา มี 9 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้
1.	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา
2.	วิเคราะห์ข้อมูลที่ยังเป็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาการหาทางแก้ปัญหา
3.	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
4.	กำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา
5.	การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ
6.	จัดทำปฏิทินการนิเทศ

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา มี 9 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้
7.	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศ
8.	การจัดสรรงบประมาณ
9.	สร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ
ข้อที่	ด้านการสร้างความตระหนัก มี 7 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้
1.	กระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครูอย่างมีลำดับขั้นตอน
2.	มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด
3.	การสร้างวินัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน
4.	กำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาร่วมกัน
5.	วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาร่วมกัน
6.	สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานผู้บริหาร
7.	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการมีการฝึกอบรมและให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาร่วมกัน
ข้อที่	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มี 9 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้
1.	การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน
2.	องค์กรต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม
3.	สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบความสำเร็จ
4.	การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา
5.	การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กร
6.	กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี
7.	ผู้นำกลุ่มควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพสามารถนำพากลุ่มสู่ความสำเร็จ
8.	ผู้นำกลุ่มสามารถเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างชัดเจน
9.	สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม
ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มี 13 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้
1.	พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์
2.	พัฒนาครูโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ
3.	พัฒนาความสามารถครูโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4.	เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงาน และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมาให้เต็มที่ คอยเสริมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
5.	พัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

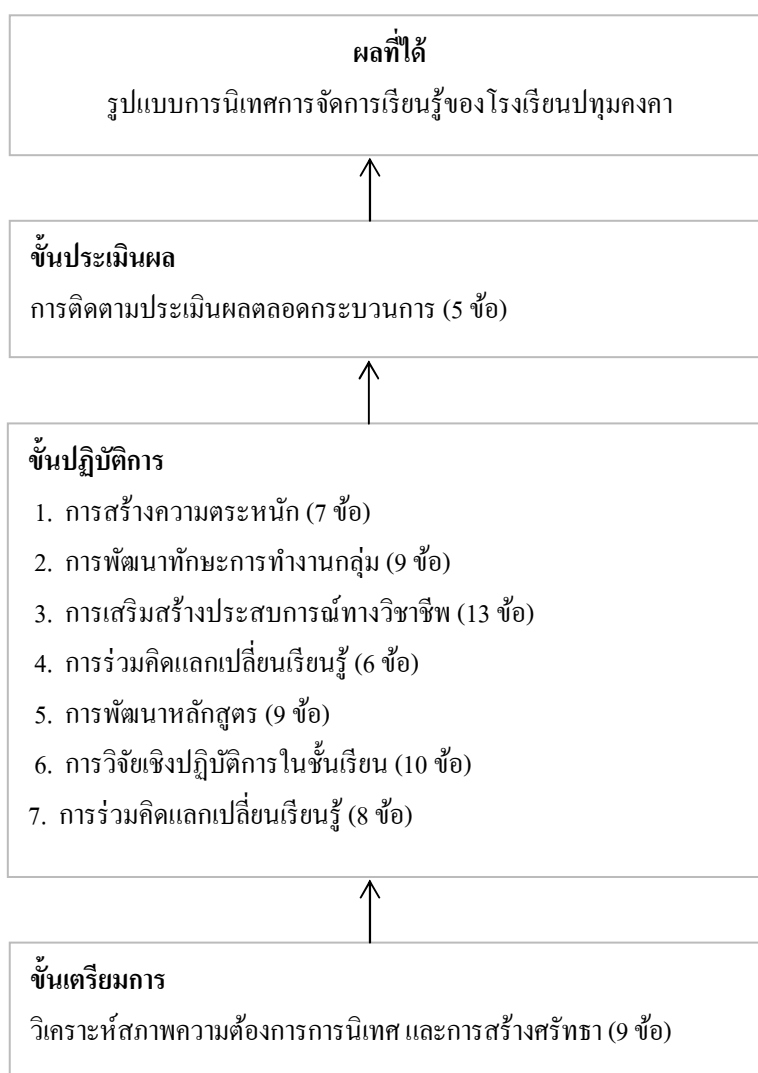
ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มี 13 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้
6.	แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลายวิธีแก้ปัญหา และการนำแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์
7.	สาธิตให้ครูเห็นจริง เช่น สาธิตการสอน สาธิตการผลิตสื่อการสอน สาธิตการออกข้อสอบเพื่อเป็นแนวทางแก่ครูในการปฏิบัติต่อไป
8.	พัฒนาครูให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริง
9.	การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
10.	บุคลากรภายในโรงเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร
11.	ครูได้รับการฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
12.	การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน
13.	จัดอบรมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน
ข้อที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตร มี 9 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้
1.	มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
2.	สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน
3.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
4.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
5.	การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้
6.	การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
7.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ
8.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
9.	การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้
ข้อที่	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มี 10 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้
1.	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน
2.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3.	ครูสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4.	กระบวนการวิจัยที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
5.	การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัยต้องเลือกจากปัญหาที่น่าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มี 10 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้
6.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนโยบายและภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับภารกิจอื่น ๆ
7.	โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียนรวมทั้งพัฒนางานวิจัยเป็นผลงานวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพ
8.	โรงเรียนควรจัดแหล่งค้นคว้าด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เพียงพอเหมาะสมและสนับสนุนให้ครูไปค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุดภายนอกสถานศึกษาได้ในเวลาราชการ
9.	การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนดีเด่น
10.	แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียน
ข้อที่	ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มี 6 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้
1.	การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สัมพันธอันดีกับครูผู้สอน
2.	การช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน
3.	การช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)
4.	การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงการสร้างเครื่องมือการประเมินการสรุปผล และการตัดสินใจผลการประเมิน
5.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและหลักการพร้อมสอดแทรกส่วนที่ขาดตกบกพร่อง
6.	จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจให้ตรงกันในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละแบบ
ข้อที่	ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ มี 5 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้
1.	นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป
2.	ประชุม สัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยเพื่อให้ผู้รับการนิเทศทราบสภาพที่แท้จริง และร่วมกันเลือกวิธีการที่ดีที่สุด
3.	จัดทำแบบสรุปหรือคู่มือการปฏิบัติงาน
4.	จัดทำแผนหรือโครงการรองรับการปรับปรุงและพัฒนา
5.	นิเทศ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปการสร้างรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ได้กระบวนการ 8 ด้าน 68 องค์ประกอบสรุปเป็นรูปแบบการนิเทศของโรงเรียนปทุมคงคาได้ ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 รูปแบบการพัฒนาแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา โดยใช้เทคนิค การสนทนากลุ่ม

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ที่จะนำไปปฏิบัติโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group) จากคณะผู้บริหาร และครูของโรงเรียนปทุมคงคา จำนวน 8 คน เพื่อ

ประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียน ปทุมคงคา มีการปรับข้อความให้กระชับ แต่ยังคงความหมายของประโยคตามเดิม ผลการสนทนากลุ่มจากผู้ร่วมสนทนา พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ สอดคล้องกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน ผลการสนทนากลุ่มสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน เห็นว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติได้ทั้ง 9 ข้อ โดยมีการอภิปรายถึงบทบาทของผู้บริหารต้องมีการสร้างขวัญ กำลังใจ เสริมแรง และเป็นผู้นำในการนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพความต้องการของการนิเทศ กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศให้ชัดเจน และดำเนินการนิเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ด้านการสร้างความตระหนัก กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน เห็นว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้ง 7 ข้อ โดยมีการอภิปรายถึงการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครูอย่างมีลำดับขั้นตอน มีกำหนดการนิเทศที่แน่นอน และให้มีข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน เห็นว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้ง 9 ข้อ โดยมีการอภิปรายถึงการทำงานเป็นทีมต้องมีรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กร สมาชิกภายในกลุ่มจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน เห็นว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้ง 13 ข้อ โดยมีการอภิปรายถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย และนวัตกรรมที่เหมาะสมนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้จริง การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง อีกทั้งควรจัดหาเวทีให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน เห็นว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้ง 9 ข้อ โดยมีการอภิปรายถึงการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายใน

สถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจากในปัจจุบัน โรงเรียนมีบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาตลอดเวลา

6. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน เห็นว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้ง 10 ข้อ โดยมีการอภิปรายถึงการเลือกปัญหาควรเลือกเรื่องที่สำคัญที่สุด ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียนให้คำแนะนำ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย งานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนควรเป็นงานวิจัยที่สามารถแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนได้จริง ๆ และควรนำมาพัฒนาให้เป็นงานวิจัยที่เต็มรูปแบบ

7. ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน เห็นว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้ง 6 ข้อ โดยมีการอภิปรายถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หากมีเรื่องใดที่หาข้อยุติไม่ได้ต้องร่วมกันหาความรู้เพิ่มเติม นอกจากนี้ ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูทุกคนได้แสดงออก นำความรู้ที่ได้รับจากการไปอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม มานำเสนอพร้อมรับฟังความคิดเห็น

8. ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน เห็นว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้ง 5 ข้อ โดยมีการอภิปรายถึงการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง และยั่งยืน

ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า ถึงแม้สถานศึกษาจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งผู้บริหาร และบุคลากร ระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องคงอยู่ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ สามารถเปลี่ยนรูปแบบได้ โดยให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม แต่จุดมุ่งหมายต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

จากการสนทนากลุ่มทำให้เห็นข้อดี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง โดยเฉพาะข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ซึ่งผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ และการสนทนากลุ่ม
(Focus group discussion) ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูล เอกสาร เบื้องต้น เพื่อศึกษารอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษา
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักการ ทฤษฎี
ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

2. การสร้างแบบสอบถามการสร้างรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ตามแนวคิดของ Glickman (2004) เกี่ยวกับการนิเทศ
การศึกษาเป็นแนวคิดหลัก ซึ่งประกอบด้วยหลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครู
โดยตรง 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วยหลักแนวคิดการนิเทศ
แบบกัลยาณมิตร ของสุมน อมรวิวัฒน์ (2545) มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างศรัทธา 2) การสาธิต
รูปแบบการสอน 3) การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ
และกระบวนการนิเทศของ โรงเรียนปทุมคงคา ได้แก่ 1) ชั้นเตรียมการ คือ เตรียมใจ เตรียมความรู้
เตรียมสื่อหรือเครื่องมือ เตรียมสถานที่ 2) ชั้นปฏิบัติการ คือ สร้างความตระหนัก ความรู้
ความเข้าใจ 3) ชั้นประเมินผล คือ วิเคราะห์ตรวจสอบ สังเกต และรับฟังข้อมูลป้อนกลับ
โดยการสังเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ นำมาสร้างแบบสอบถามรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ได้แบบสอบถาม 8 ด้าน จำนวน 74 ข้อ
เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ วิเคราะห์ค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (IOC) ว่าเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือ
ควรปรับปรุง เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และนำเสนอประธาน
คณะกรรมการควบคุมคุรุวิชาชีพเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไข

3. การสร้างรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา
โรงเรียนปทุมคงคา จากข้อ 2 โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ซึ่ง
ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู โรงเรียนปทุมคงคา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ รอบที่ 2 สร้าง
แบบสอบถามฉบับที่ 1 จากแบบสัมภาษณ์ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ

(Ma) 2) ด้านการสร้างความตระหนัก (Mb) 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Mc) 4) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Md) 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Me) 6) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Mf) 7) ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Mg) และ 8) ด้านการติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ (Mh) หากนำร่องจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป รอบที่ 3 สร้างเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 ได้แบบสอบถาม 8 ด้าน จำนวน 68 ข้อ นำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมเป็นรอบที่ 2 จากนั้นวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) 1.50 ลงมา สรุปเป็นรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคา

4. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา เพื่อให้รูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ด้วยการนำรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคาที่ได้นำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 4 คน และครู 4 คน โดยวิธีสนทนา (Focus group) อภิปรายตามองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ในประเด็นต่าง ๆ เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

การวิเคราะห์ข้อแบบสอบถามฉบับที่ 1 ใช้วิธีคำนวณร้อยละ 50 ขึ้นไป นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 สำหรับแบบสอบถามฉบับที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) โดยพิจารณาข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ต่ำกว่า 1.50 ลงมา นำข้อความที่คัดเลือกได้ไปสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) โดยพิจารณาข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ต่ำกว่า 1.50 ลงมาจนครบ 3 รอบ แล้วนำไปสรุปเป็นรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา จากนั้นนำไปสัมมนานำเสนอผลการวิจัยต่อคณะผู้บริหารและครูของโรงเรียนปทุมคงคา เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อมีความสอดคล้อง

2. ผลการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา 8 ด้าน คือ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ 2) ด้าน การสร้างความตระหนัก 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 7) ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 8) ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ แต่ละด้านประกอบด้วยองค์ประกอบ ต่อไปนี้

2.1 ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ยังเป็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา การหาทางแก้ปัญหา 3) กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) กำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา
- 5) การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ 6) จัดทำปฏิทินการนิเทศ
- 7) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศ 8) การจัดสรรงบประมาณ 9) สร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

2.2 ด้านการสร้างความตระหนัก ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) กระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครู อย่างมีลำดับขั้นตอน 2) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด 3) การสร้างวินัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน 4) กำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาร่วมกัน 5) วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาร่วมกัน 6) สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร 7) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการฝึกอบรมและให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาร่วมกัน

2.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ

- 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายใน โรงเรียน 2) องค์กรต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบความสำเร็จ 4) การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กร 6) กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี 7) ผู้นำกลุ่มควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพ สามารถนำพากลุ่ม

สู่ความสำเร็จ 8) ผู้นำกลุ่มสามารถเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างชัดเจน

9) สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม

2.4 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ คือ

1) พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ 2) พัฒนาครูโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ 3) พัฒนาความสามารถครูโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) พัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู 5) แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลายวิธีแก้ปัญหา และการนำแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ 6) สาธิตให้ครูเห็นจริง เช่น สาธิตการสอน สาธิตการผลิตสื่อการสอน สาธิตการออกข้อสอบ เพื่อเป็นแนวทางแก่ครูในการปฏิบัติต่อไป 7) พัฒนาครูให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริง 8) การเสนอเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่น่าสนใจแก่ครู โดยการออกเอกสารทางวิชาการ ส่งให้ครูอ่านเป็นประจำ 9) การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ 10) บุคลากรภายในโรงเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร 11) ครูได้รับการฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ 12) การพัฒนาทางวิชาชีพ ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน 13) จัดอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน

2.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 2) สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน 3) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 5) การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้ 6) การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 7) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ 8) ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 9) การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้

2.6 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ

1) การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน 2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ครูสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) กระบวนการวิจัยที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 5) การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัย ต้องเลือกจากปัญหาที่น่าสนใจสำคัญ และ เกิดประโยชน์จริง 6) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนโยบาย และภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับภารกิจอื่น ๆ 7) โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งพัฒนางานวิจัยเป็นผลงานวิชาการ ในการพัฒนาวิชาชีพ

8) โรงเรียนควรจัดแหล่งค้นคว้าด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เพียงพอเหมาะสม และสนับสนุนให้ครูไปค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุดภายนอกสถานศึกษาได้ในเวลาราชการ 9) การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนดีเด่น 10) แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู เพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพนักเรียน

2.7 ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สัมพันธอันดีกับครูผู้สอน 2) การช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจ ในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน 3) การช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) 4) การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างเครื่องมือการประเมินการสรุปผล และการตัดสินใจผลการประเมิน 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและหลักการ พร้อมสอดแทรกส่วนที่ขาดตกบกพร่อง 6) จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจให้ตรงกันในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละแบบ

2.8 ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป 2) ประชุมสัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อให้ผู้รับการนิเทศทราบสภาพที่แท้จริง และร่วมกันเลือกวิธีการที่ดีที่สุด 3) จัดทำแบบสรุปหรือคู่มือการปฏิบัติงาน 4) จัดทำแผนหรือโครงการรองรับการปรับปรุงและพัฒนา 5) นิเทศ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงาน พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทั้ง 8 ด้าน 68 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ มี 9 องค์ประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงาน มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ โดยให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ

3.2 ด้านการสร้างความตระหนัก (Mb) มี 7 องค์ประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงาน มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ โดยให้ความสำคัญทุกข้อ ยกเว้นพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจ

3.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Mc) มี 9 องค์ประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงาน มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ โดยเรียงลำดับ

ความสำคัญ คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน องค์กรต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงาน

3.4 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Md) มี 13 องค์กรประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงาน มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ พัฒนาครูโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย วิธีแก้ปัญหา และการนำแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และจัดอบรม ประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงาน

3.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Me) มี 9 องค์กรประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงาน มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ ยกเว้นการเสนอเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่น่าสนใจแก่ครูโดยการออกเอกสารทางวิชาการ ส่งให้ครูอ่านเป็นประจำ

3.6 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Mf) มี 10 องค์กรประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงาน มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ โดยให้ความสำคัญ คือ การให้คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียน

3.7 ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Mg) มี 6 องค์กรประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงาน มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน การช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการสอน และการช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ

3.8 ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ (Mh) มี 5 องค์กรประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติงาน มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีการประชุม สัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อให้ผู้รับการนิเทศทราบสภาพที่แท้จริง และร่วมกันเลือกวิธีการที่ดีที่สุด

ส่วนความเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยให้กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันนิเทศก่อนและสลับกับครูต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่หลากหลายและได้เทคนิคการสอนต่าง ๆ และการนิเทศควรทำงานเป็นเรื่องปกติ ให้มีการกำกับ ติดตาม และเป็นทีม และเป็นทีมไขว้กลุ่มสาระจะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดี ในขณะเดียวกันเกิดการกำกับติดตามได้ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานได้แนะนำให้ภาษาเขียนให้กระชับและเป็นกันเองมากขึ้น แต่ยังคงความหมายเดิม

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา มีทั้งสิ้น 8 ด้าน 68 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ มี 9 องค์ประกอบ 2) ด้านการสร้างความตระหนัก (Mb) มี 7 องค์ประกอบ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Mc) มี 9 องค์ประกอบ 4) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Md) มี 13 องค์ประกอบ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Me) มี 9 องค์ประกอบ 6) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Mf) มี 10 องค์ประกอบ 7) ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Mg) มี 6 องค์ประกอบ และด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ (Mh) มี 5 องค์ประกอบ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด และเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และจุดเน้นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สอดคล้องกับงานวิจัยของเลือน เสนานอก (2549) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านโคกใหม่หนองสรวง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาการนิเทศภายใน คือ ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศ ไม่มีสื่อเครื่องมือในการนิเทศ โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการและปฏิทินการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ แต่ไม่ได้ลงมือปฏิบัติตามแผน ครูจึงไม่เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเท่าที่ควร ส่งผลกระทบบ้างให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมปฏิบัติการการสังเกตการสอน และเยี่ยมชั้นเรียน พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยทำให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศ ช่วยให้เกิด การประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการกำหนดเป้าหมาย เงื่อนไขข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การได้ร่วมอภิปราย ชักถามหารือกันในที่ประชุม จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจที่ตรงกัน ได้ข้อสรุปและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ส่วนการสังเกตการสอนและการเยี่ยมชั้นเรียน

ช่วยให้เกิด การกระตุ้น เป็นแรงบันดาลใจส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนเตรียมการ และพัฒนาวิธีการสอนที่ดีขึ้น จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เมทิกา ทวีกุล (2549) ที่ศึกษาการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ศึกษาการนิเทศก็มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุดทุกรายการและเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการนิเทศ สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด องค์กรประกอบ ตัวชี้วัดคุณภาพ โรงเรียนมีความเหมาะสม ครอบคลุม ชัดเจน เนื้อหาในเอกสารที่ใช้เป็นสื่อการนิเทศสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการนิเทศ ใช้เอกสารเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติได้ และเกณฑ์การประเมิน ชัดเจน ผลการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม ผลการนิเทศมีความก้าวหน้าสูงขึ้นทุกองค์ประกอบทุกตัวชี้วัด ความก้าวหน้าของผลการนิเทศสูงขึ้นมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนยิ้ม ไหว้ ทักทาย และให้เกียรติกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และโรงเรียนมีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม มีความปลอดภัย และผลการศึกษาคความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนต่อการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน พบว่า ในภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากทุกขั้นตอนของการดำเนินงานนิเทศ และมีความพึงพอใจมากที่สุด ในเรื่ององค์ประกอบและตัวชี้วัดใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนได้ การประชุม ศึกษาการนิเทศก็ทำให้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน การนิเทศ การติดตามช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และการประเมินอย่างสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ ศรีภักดิ์ (2550)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ ภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ดังที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (2550, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องมาจากสภาพปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่จำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรภายใน โรงเรียน ซึ่งเป็นผู้รู้ปัญหามากที่สุด และบุคลากรใน โรงเรียนก็เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถดำเนินการนิเทศให้ตรงกับสภาพ ปัญหา ความต้องการของโรงเรียนได้ดีกว่าบุคคลภายนอก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิเวศน์ คิดยาว (2542, หน้า 113-118) ที่ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายใน โรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ความต้องการนิเทศภายใน โรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการของครูผู้สอนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2541 ใน 4 ด้าน มีความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมาก 2) ด้านหลักสูตร ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสอง รองลงมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหตุที่ครูมีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศ ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการวัดผล และประเมินผล ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก รองลงมาจากด้านหลักสูตร 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการการนิเทศในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ที่มีสถานภาพต่างกัน 5) ประสิทธิภาพในการสอน ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีประสิทธิภาพการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นน้อยกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผล และการประเมินผลไม่แตกต่างกัน 6) ขนาดของโรงเรียนครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านวัดผล และประเมินผลไม่แตกต่างกัน

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชันบุญ (2542, หน้า 79-80) ที่ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพฯ พบว่า ด้านหลักสูตร และเนื้อหาวิชา ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนมากเป็นลำดับแรก ด้านวิธีการสอนและการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนมาก ด้านสื่อการเรียนการสอน ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนมาก ด้านการวัดและประเมินผล ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนมาก

ทั้งนี้เมื่อองค์ประกอบสำคัญระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีอยู่ 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า องค์ประกอบดังกล่าว มีความจำเป็นและสำคัญมากที่สุดต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคามากที่สุด

1.2 ด้านการสร้างความตระหนัก ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการสร้างความตระหนัก ภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2544) ที่ได้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเชิงระบบสู่มาตรฐาน โรงเรียน โดยได้ทดลองใช้กับ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งมีขั้นตอน คือ

1) สร้างความตระหนัก 2) นำปัญหา อุปสรรคมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย 3) เรียงร้อยถ้อยคำเป็น นโยบาย 4) เป้าหมาย คือ แผนยุทธศาสตร์ 5) เก่งกาจเรื่องนิเทศเชิงระบบ 6) ครบเครื่องเรื่อง การประเมินผล โดยสรุปได้ว่า การที่ผู้นิเทศจะนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ นั้น ผู้นิเทศจะต้องเลือกใช้รูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gentry (2003) ได้ศึกษาการเผชิญปัญหาในการนิเทศการสอน ภายในโรงเรียน ของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การวิจัยแบบกรณีศึกษาครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทัศนคติของอาจารย์ใหญ่จากโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา 4 แห่ง ในเรื่องเกี่ยวกับการให้คำนิยามของคำว่า การนิเทศการสอนภายในโรงเรียน กระบวนการ ในการจัดการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศการสอน ภายในโรงเรียน วิธีการที่อาจารย์ใหญ่ใช้เพื่อการจัดการนิเทศครู และโครงสร้างของโรงเรียนใน ระดับชั้นมัธยมศึกษา การวิจัยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบการศึกษาเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นการวิจัย ในเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ใหญ่ไม่สามารถกล่าวถึง ความหมายของคำว่า นิเทศ ได้อย่างชัดเจนถูกต้องนัก แต่ค่อนข้างให้คำนิยามการนิเทศ คือ การประเมินมากกว่าปัจจัย ซึ่งช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศ คือ ความไว้วางใจ และลักษณะของการบริหาร

ทั้งนี้ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ทุกองค์ประกอบ มีความสำคัญต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียน ปทุมคงคา

1.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม ภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ในการพัฒนา

ทักษะการทำงานกลุ่มนั้นผู้เทศดำเนินการประชุมครูเพื่อการแก้ปัญหา มีผู้นำกลุ่มที่มีทักษะระหว่างบุคคลที่ดี การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศ บทบาทของสมาชิกภายในกลุ่ม ผู้นำกลุ่ม จำเป็นต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน ทุกคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและเน้นบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ยังขาดอยู่ โดยผู้นำกลุ่มต้องตระหนักถึงบทบาทที่เน้นทั้งงานและบุคคลเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตน ผู้นำกับสมาชิกจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวินัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน การกำหนดปัญหาและเป้าหมาย การแก้ปัญหาร่วมกัน การวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหของทีมงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงและสร้างขวัญ กำลังใจ จะทำให้ครูมีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ (Glickman, 2004, p. 142) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา เต่าทอง (2542) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การดำเนินงานนิเทศสามารถพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยใช้การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาร่วมกัน และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม (นันทนา เต่าทอง, 2542)

ทั้งนี้มื่อองค์ประกอบสำคัญระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีอยู่ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน องค์การต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงาน และการบริหารงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า องค์ประกอบดังกล่าว สามารถเสริมสร้างความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานกันทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสำคัญมากที่สุดต่อรูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

1.4 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้าน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด ทั้งนี้ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ เป็นการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับครูผู้สอน โดยการวางแผนการดำเนินการให้กับครูผู้สอน มี 2 ระดับ คือ ระดับแรก ครูแต่ละคนต้องมีโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อการสนับสนุนการประกอบวิชาชีพครู และการทำให้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพ ระดับที่สอง คือ ครูในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนหรือหน่วยงาน ต้องทำความเข้าใจ เรียนรู้ ใช้ทักษะ ความรู้ และการพัฒนาร่วมกันที่จะให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การพัฒนาทางวิชาชีพอาจมีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนระยะยาว การประชุมเพื่อการแก้ปัญหา

การทดลอง การสนับสนุนทางการบริหาร กิจกรรมกลุ่มย่อย การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสาธิต การสอน และการสอนแนะ (Glickman, 2004, p. 143) สอดคล้องกับ กอบแก้ว ภูมิเรศ (2543, หน้า 145-156) ที่ศึกษาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย พบว่า ปัญหาที่พบ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศการสอน มีภาระมาก ทำให้ไม่มีเวลานิเทศ ขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศขาดเทคนิค ทักษะและ ประสบการณ์ในการนิเทศ

ทั้งนี้เมืองค์ประกอบสำคัญระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ พัฒนาการให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ พัฒนาการโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย วิธีแก้ปัญหาและการนำแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ จัดอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสำคัญมากที่สุดต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา

1.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นการมีส่วนร่วมของนิเทศกับผู้บริหารนิเทศ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล การใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และ สถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จครูต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร อีกทั้งการพัฒนารูปแบบของหลักสูตรส่วนใหญ่จะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้พัฒนา และกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นการบูรณาการที่ถูกพัฒนาขึ้น โดย Glickman (2004, p. 143) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโรงเรียน และหลักสูตรจะเน้นแบบวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม การพัฒนาจะเป็นเพียง การเลียนแบบ ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลางก็จะแก้ไขปรับปรุงวิชาที่สอนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทีทันใด ส่วนครูระดับเชี่ยวชาญก็จะพิจารณานักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด ซึ่งเรียกว่า การพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Glickman, 2004, p. 144) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐ ทวีกาญจน์ (2542) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหาร โรงเรียนใช้วิธีแนะนำให้ครูจัดหาเอกสารหลักสูตรเพื่อให้ครูไว้ศึกษาด้วยตนเอง และ

แนะนำส่งเสริมให้ครูได้ปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้คณะครูได้จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นสำหรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน

ทั้งนี้ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ทุกองค์ประกอบ มีความสำคัญต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียน ปทุมคงคา

1.6 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียน ภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้ การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการศึกษาย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและสถานศึกษา ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐาน สามารถใช้ กระบวนการวิจัยแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (5) และมาตรา 30 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัย ของนันทนา เต่าทอง (2542) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนใช้ การกำหนดปัญหาและความต้องการ เพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ปัญหาที่พบ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีเวลา ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้มืองค์ประกอบสำคัญระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีอยู่ 1 องค์ประกอบ ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู เพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูใน การพัฒนา คุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสำคัญมากที่สุดต่อรูปแบบ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

1.7 ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศ การจัดการ เรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งการพัฒนาระบบ การเรียนรู้ได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในปีการศึกษา 2551 นำโดยนายนาวิ ยั่งยืน อำนวยการโรงเรียนปทุมคงคา คนปัจจุบัน ได้นำกระบวนการนิเทศเข้ามาใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งหวังให้เป็นกลไกในการพัฒนา ครูสู่คุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้ พบว่า ภาระงานของครู มีมากขึ้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้คุณครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ การนิเทศภายใน จึงเป็นวิธีหนึ่งที่ผู้บริหาร และคณะที่ได้รับมอบหมาย จะได้มีโอกาส รู้จักเพื่อนครูในโรงเรียนมากขึ้น ได้รับทราบปัญหา และนำสิ่งที่ได้รับการร่วมกันแก้ไข และร่วมกัน พัฒนา เพื่อเป้าหมายหลัก คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ดีขึ้น “กัลยาณมิตรนิเทศ: การพัฒนาครู สู่คุณภาพผู้เรียน” เป็นกระบวนการหนึ่งในระบบการเรียนรู้ของ โรงเรียนปทุมคงคา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และ ร่วมมือซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ จึงเป็นเป้าหมายหน้าที่สำคัญ ของผู้บริหารที่ควรทำอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรืออาจหลายวิธีประกอบกัน แต่การพัฒนาที่มีมากมายหลายวิธี เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา การส่งเสริมด้านเอกสาร วิชาการ การศึกษาดูงาน การส่งเสริมการเรียนต่อ เป็นต้น เป้าหมายเพื่อให้ครูได้มีความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตรงตามเป้าหมายของ หลักสูตร ส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับที่สูงขึ้น การนิเทศการเรียนการสอน ผู้บริหารต้อง ศึกษาและทำความเข้าใจ มีแนวคิด และเข้าใจทฤษฎีอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และ เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ นำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ และปรับปรุงแก้ไข พัฒนาให้เหมาะสมกับ บริบทของโรงเรียนจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และประสบการณ์ การนิเทศการศึกษา แบบกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการที่โรงเรียนปทุมคงคานำมาใช้เป็นนวัตกรรม หนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นของผู้เรียน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ธรรมะวิจิตร (2550, หน้า 6) ที่ได้ศึกษานิเทศ แบบกัลยาณมิตร เป็นการชี้แนะ และช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1.7.1 การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับ และเกิด ความสนใจที่จะใฝ่รู้ และปรับปรุงการจัดการกระบวนการเรียนรู้

1.7.2 การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัด ว่า การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริง และเพื่อนครูสามารถนำ รูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้

1.7.3 การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะ กันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิด แก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่ง กันและกัน

1.7.4 การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกต และรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

ทั้งนี้ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ทุกองค์ประกอบมีความสำคัญต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

1.8 ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ด้านการติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ ภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งการประเมินผลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้ง ครูต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดด้วย และควรแจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้าถึงวิธีการและเกณฑ์ในการประเมิน การประเมินผลควรมีเกณฑ์การประเมินที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้นที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ อธิบายลักษณะชิ้นงานหรือภาระงานที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน รวมเข้าไปอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่ม หรือทั้งชั้น แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อเทียบเคียงไปสู่มาตรฐานให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบเป็นระยะ นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงหลักสูตร ทั้งนี้การประเมินผลงานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติ และกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกกิจกรรม ครูจะต้องกำหนดแนวการให้คะแนนเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้อะไร และทำอะไรได้บ้าง ตามที่มาตรฐานการเรียนรู้ กำหนดไว้แต่ละหน่วยการเรียนรู้ (กลุ่มวิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้, 2547, หน้า 2-14)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิศนา ขัมมณี และคณะ (2548) ได้วิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนโดยทดลองกับ โรงเรียน 135 แห่ง เก็บข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ค่าพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหาข้อค้นพบของการวิจัยในด้านตัวครุมี ดังนี้

- 1.8.1 ครูมีการเปลี่ยนแปลงสูงสุดในด้านการวิจัยและพัฒนา
- 1.8.2 ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 1.8.3 ครูจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นของโรงเรียน
- 1.8.4 ครูทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น
- 1.8.5 สิ่งที่ครูต้องการ คือ การลดภาระงานของครูเพื่อให้ครุมีเวลาเตรียมการสอน

1.8.6 ครูต้องการความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รูปแบบ เทคนิค วิธีการสอน และรูปแบบการเรียนแผนการสอนที่ง่าย และต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูด้วยกัน นอกจากนี้ยัง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ได้แก่ ศักยภาพของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกระบวนการและผลการดำเนินงานของครูและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ การสร้างความเข้าใจร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบรวมพลัง การนิเทศติดตามผลแบบกัลยาณมิตรอย่างพอเพียง และต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ความคิดและผลงานของตน กระบวนการให้คำปรึกษาอย่างเป็นขั้นตอนและการควบคุมคุณภาพของงานทั้งภายในและภายนอก มีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย มีขวัญกำลังใจดี

ทั้งนี้ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ทุกองค์ประกอบมีความสำคัญต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคาไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งโรงเรียน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 ควรให้ความสำคัญการนิเทศการจัดการเรียนรู้ นำรูปแบบการนิเทศของโรงเรียนปทุมคงคาไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศ กำกับติดตาม สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2
3. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศควรเข้าใจรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างถ่องแท้และสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับช่วงเวลาและสถานที่
4. สถานศึกษาควรสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง
5. สถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรให้รอบรู้ควบคุมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ทุกสาระการเรียนรู้
6. สถานศึกษาควรมีการติดตามผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน
7. สถานศึกษาควรจัดให้มีการรายงานผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ทุกครั้งของการสิ้นสุดการนิเทศ บันทึกผล และนำผลที่ได้มาพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป
8. สถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ แบบเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาการพัฒนาผู้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการจัดการเรียนรู้ให้มีศักยภาพ เพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติหน้าที่นิเทศการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
3. ควรศึกษาแบบแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เป็นระบบ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นิเทศการจัดการเรียนรู้ที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
4. ควรศึกษาความต้องการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำมาพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย จำกัด.
- กรองทอง จิระชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษรการพิมพ์.
- กอบแก้ว ภูมเรศ. (2543). *การศึกษากิจการนิเทศการสอนในโรงเรียนเครือข่าย
คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานต์ เนตรกลาง. (2547). *การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียน
แก่งเต็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน อำเภอห้วยแถลง จังหวัด
นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กลุ่มวิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. (2547). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบ
อิงมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ขนิษฐา พลายเพชร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารกับพฤติกรรมการ
การสอนของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นครปฐม:
เพชรเกษมการพิมพ์.
- จัญญ์ ร่องสวัสดิ์. (2550). *การพัฒนาการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร โรงเรียนบ้านตาหมน
อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี*. ปัตตานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 1.

- จันทร์เพ็ญ ศรีกันหา. (2550). *การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านวังตาท้าว อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ*. การค้นคว้าแบบอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2553). *อนาคตศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://semsikkha.org/article/article/article171.doc>
- ชนาลัย เลิศประพฤติ. (2548). *พฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพฯ*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ซัด บุญญา. (2546). *หลักการและแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่*. *วารสารวิชาการ*, 44(3), 15-18.
- ชัยยุทธ สิริสุทธิ. (2550). *การบริหารงบประมาณการเงินในสถานศึกษา*. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เค แอนด์ พี บุ๊คส์.
- ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2547). *การบริหารงานวิชาการ (Academic affairs administration)*. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- เดือนใจ รักษาพงศ์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. คุยฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมคิด วงศ์พิมสอน. (2551). *ความต้องการนิเทศภายในของครูที่สอนในชั้นที่ 1-2 เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ทาคา โอะมียากาวะ. (1986). *เศรษฐมิติเบื้องต้น* (คงศักดิ์ สันติพิฤกษ์, แปล). กรุงเทพฯ: ฐู้งแจ่ง.
- ทิสนา แคมมณี. (2547). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิสนา แคมมณี. (2548). *รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทิตินา เขมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). การนิเทศภายในโรงเรียน. *สาสน์นิเทศการศึกษา*, 4(1), 2.
- นันทนา เต่าทอง. (2542). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา ธรรมบุศย์. (2540). การเข้าใจตนเองและผู้อื่น. *วารสารแนว*, 13(168), 19-23.
- นิเวศน์ คิตยาว. (2542). *การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เน่งน้อย เฟื่องพันธ์. (2551). *ความจำเป็นของการนิเทศภายใน โรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/vblog/41337>
- บุญ คำใจหนัก. (2545). *การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *การพัฒนาการสอน*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2544). *หลักการและปรัชญาการศึกษาทางไกล*. ใน *การศึกษาทางไกลในระดับอุดมศึกษาของไทย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประหยัด พิมพ์. (2542). *การศึกษาความต้องการ การนิเทศการศึกษาของครูผู้สอนใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตการศึกษา 9*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปริญญา บุญภูมิ. (2543). *ความต้องการงานนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. การค้นคว้าแบบอิสระการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีชา ทองรส. (2541). *สภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิติชาย ต้นปิติ. (2547). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุษณินิพนธ์ครุศาสตรคุษณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. (2549). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research)*. เข้าถึงได้จาก <http://previously.doae.go.th>
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2555). *ประสิทธิภาพของการสอนและการพัฒนาครูในศตวรรษใหม่*. เข้าถึงได้จาก <http://www.google.co.th/search?.g=w>
- พัชรินทร์ ชื่นบุญ. (2542). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรี สานติอาวรรณ. (2552). *สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावางอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิไลฐู ทวีกาญจน์. (2542). *สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิรพัฒน์ รุ่งเรือง. (2553). *ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพียงใจ แจ่มเงิน. (2546). *สภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนนครเจดีย์ จังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2543). *การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. *วารสารวิชาการ*, 3(3), 27-28.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). *การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เมทิกา ทวีกุล. (2549). รายงานการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.
- เมธี อ่องกุ. (2544). บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2546). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยรรยง สีหไตร. (2542). การเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศทางการศึกษาของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยอดทอง จันดาวัลย์. (2542). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาตามกระบวนการนิเทศ การศึกษา ของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนา นครเทพ. (2552). การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายใน โดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โรงเรียนปทุมคงคา. (2554). รายงานประจำปี 2554. กรุงเทพฯ: โรงเรียนปทุมคงคา.
- เลื่อน เสนานอก. (2549). การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนบ้าน โคนใหม่หนองสรวง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ศรายุทธ ปาปะถัง. (2550). การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านเสด็จทอง อำเภอ เทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สมานจิต พงษ์สนาม. (2542). *การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2533). *รายงานการประเมินผลระบบนิเทศ การศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปีการศึกษา 2547*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่ง สินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *รวมกฎหมายกฎระเบียบ การบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2546). *การเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการรับรองผู้สำเร็จการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2551). *รายงานประจำปี 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). *แนวทางการประเมินตามสภาพจริง*.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุคนธ์ ดินธพานนท์. (2550). *สุดยอดวิธีการสอนสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นำไปสู่...
 การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2545). *หลักการนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2544). *รายงานการสร้างและทดลองใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง
 เรื่องการนิเทศภายในเชิงระบบผู้มาตรฐาน โรงเรียน*. กำแพงเพชร: สำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2546). *กัลยาณมิตรนิเทศ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุเมธ ปัตตานี. (2544). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามธรรมชาติของผู้บริหาร
 โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา
 มหบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). *การนิเทศภายใน หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน*. *วารสารวิชาการ*.
 5(8), 25-31.
- สุริย์มาส สุขกสิ. (2549). *รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุุณิพนธ์การศึกษา
 คุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุราษฎร์ พรหมจันทร์. (2550). *ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาครุศาสตร์
 เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2546). *20 วิธีจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2546). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- อภิรดี มนุษย์พันธุ์. (2551). *การนิเทศงานวิชาการของหน่วยศึกษานิเทศก์ โรงเรียนในสังกัด
 เทศบาลนครเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญชลี ธรรมะวิฑูล. (2553). *กระบวนการนิเทศการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก
<http://panchalee.wordpress.com>.
- อารมณี ฉนวนจิตร. (2551). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). *การวางแผนการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ และดิเรกวรรณเศียร. (2551). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). โมเดลคืออะไร. *วารสารวิชาการ*, 1(2), 22-26.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2546). *กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา: แนวคิดสู่ปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บั๊ก พอยท์.
- Acheson, K. A., & Gall, M. D. (1997). *Techniques in the clinical supervision of teachers-preservice and inservice applications*. New York: Longman.
- Adams, B. P., & Dickey, F. G. (1966). *Basic principles of supervision*. New Delhi: Eurasia.
- Allison, P. D. (1982). Discrete time methods for the analysis of event histories. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 61-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Boyan, N. J., & Copeland, W. D. (1978). *Clinical experiences in the education of teachers*. N.P.: Associate Professor of Education University of California.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Bulach, C., & Price, M. (1999). *Supervisory behaviors that effect school climate*. Montreal: Quebec.
- Burton, W. H., & Bruckner, L. J. (1965). *Supervision: A social process* (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Cogan, M. (1973). *Clinical supervision*. Boston: Houghton Mifflin.
- Eisner, E. W. (2002). *The arts and the creation of mind*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Forces, D. P., & Stephen, R. (1973). *Social research methods*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Franseth, J. (1961). *Supervision as leadership*. New York: Row Peterson.
- Gentry, G. C. (2003). A case study: The issues high school principals encounter with instructional supervision. *Dissertation Abstracts International*, 63(8), 61-63.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross, M. G. (1995). *Supervision and Instructional Leadership a developmental approach* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision in transition: A developmental approach* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.

- Glickman, C. D. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2007). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1980). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teacher* (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisor behavior in education* (3th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jeran, D. (1975). Role expectation of elementary school supervisors in open-spaced school which emphasized team teaching and individualized instruction. *Dissertation Abstracts International*, 36(5), 694-695.
- Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (1988). *Applied multivariate statistical analysis* (6th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Kaplan, A. (1964). *The conduct of inquiry: Methodology for behavioral science*. San Francisco: Chandler.
- Keeves, J. P. (1997). Models and model building. In Keeves, J. P. (ed.), *Educational research, methodology and measurement: An international handbook* (2nd ed.). Oxford: Pergamon Press.
- Kendall, J. S., & Marzano, R. J. (2000). *Content knowledge: A compendium of standards and benchmarks for K-12 education* (3rd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Klawitter, P. A. (1986). The relationship between principal's leadership style and teacher job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 47(3), 735A.
- Kutsyruba, B. (2003). *Instructional supervision: Perceptions of Canadian and Ukrainian beginning high-school teachers*. New Brunswick: Kirk Hall.
- Linstone, H. A., & Turoff, M. (2010). Delphi: A brief look backward and forward. *Technological Forecasting and Social Change*, 78(9), 1712-1719.

- Lucio, W. H., & McNeil, J. D. (1979). *Supervision: A synthesis of thought and action*. New York: McGraw-Hill.
- Moore, G. W. (2000). The supervision and evaluation of height school principals as described by central office administrators. *Dissertation Abstracts Instructional*, 61(5), 1698-A.
- Oliva, P. F., & Pawlas G. E. (2001). *Supervision for today's schools* (5th ed.). New York: Longman.
- Quirk, R. (1987). *Longman dictionary of contemporary English* (2nd ed.). London: Richard Clay.
- Raj, M. (1996). *Encyclopaedic dictionary of psychology and education*. New Delhi: ANMOL Publications PVT.
- Reich, R. B., & Rebert, I. (1988). *Education and the next economy*. Washington, D.C.: National Education Association, Professional and Organizational Development, Research Division.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1998). *Supervision: A redefinition* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Silva, D. Y., & Dana, N. F. (2001). Collaborative supervision in the professional development school. *Journal of Curriculum and Supervision*, 16(4), 305-321.
- Styner, M. (2003). Automatic and robust computation of 3D medial models incorporating object variability. *International Journal of Computer Vision*, 55, 107-122.
- Sullivan, S. S., & Glanz, J. G. (2000). *Collaboration: A health care imperative*. New York: McGraw-Hill.
- Tanner, D., & Tanner, L. (1987). *Supervision in education problems and practices*. New York: Macmillan.
- Tilahun, B. (1983). The kind of school supervision needed in developing Ethiopia. *Dissertation Abstracts International*, 43(07), 2168-A.
- Wiles, K. L. (1983). *Supervision for better schools*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร
นิยมศรีสมศักดิ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาสัตวกรรมและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ
สมพงษ์ธรรม | อาจารย์ประจำภาควิชาสัตวกรรมและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. นาวาตรี ดร.พงษ์เทพ จิระโร | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ดร.สำรวย ไชยยศ | อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ศึกษานิเทศก์ |
| 5. ดร.วรรณพร สุขอนันต์ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |

ภาคผนวก ข

- แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
- แบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา

.....

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำ
 วิทยานิพนธ์หลักสูตร **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์
 อนันตนาวิ เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สมุทพร ชำนาญ และดร.สมศักดิ์ ติลา เป็นกรรมการควบคุม
 วิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
 กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา เพื่อให้ได้ข้อความรู้ แนวความคิดเห็นและวิธีการพัฒนารูปแบบการนิเทศ
 การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุมคงคาให้มีความชัดเจนและเหมาะสม โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด
 ของ กลิกแมน (Glickman, 2004, p. 11) เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเป็นแนวคิดหลัก ซึ่งประกอบด้วยหลัก
 5 ประการ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance) 2) การพัฒนาทักษะ
 การทำงานกลุ่ม (Group development) 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional
 development) 4) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการใน
 ชั้นเรียน (Action research) ประกอบกับหลักแนวคิดการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของสมน อมรวิวัฒน์
 (2545, หน้า 217-220) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่
 1) การสร้างศรัทธา 2) การสาธิตรูปแบบการสอน 3) การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) การติดตาม
 ประเมินผลตลอดกระบวนการ นำมาผสมผสานกับรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนปทุม
 คงคา สรุปได้ประเด็นรูปแบบ การนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นดังนี้ คือ **ขั้นเตรียมการ** 1) วิเคราะห์สภาพ
 ความต้องการการนิเทศ 2) การสร้างศรัทธา **ขั้นปฏิบัติการ** 1) การสร้างความตระหนัก 2) การพัฒนาทักษะ
 การทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพและการสาธิตรูปแบบการสอน 4) การพัฒนา
 หลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 6) การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **ขั้นประเมินผล**
 1) การติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ 2) การปรับปรุงและพัฒนาเพื่ออภิปรายตรวจสอบ
 กระบวนการของรูปแบบให้เกิดความเหมาะสมผู้วิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์จาก
 ท่าน โดยการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ข้อมูลอันมีคุณค่ายิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นางสาวนิพา ตรีเสถียรไพศาล

นิสิตปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

3.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional development)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)

.....

.....

.....

.....

3.8 การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.9 การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่ารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา
โรงเรียนปทุมคงคา ควรมีอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง

4.1

.....

.....

.....

.....

4.2.....

.....

.....

.....

.....

4.3.....

.....

.....

.....

.....

4.4.....

.....

.....

.....

.....

4.5.....

.....

.....

.....

.....

5. หากท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศ ท่านคิดว่าควรมีบทบาท/ คุณสมบัติอย่างไรบ้าง

5.1.....

.....

.....

.....

.....

5.2.....

.....

.....

.....

.....

5.3.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.4.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.5.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. หากท่านเป็นผู้รับกรณีพิเศษ ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไรบ้าง

6.1.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.2.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.3.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.4.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.5.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าการนิเทศภายในมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างไร

7.1.....

.....

.....

.....

.....

7.2.....

.....

.....

.....

.....

.....

7.3.....

.....
.....
.....
.....
.....

7.4.....

.....
.....
.....
.....
.....

7.5.....

.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับเปลี่ยน เพิ่มเติม หรือแก้ไขรูปแบบการนิเทศการจัดการ
เรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง
นางสาวนิพา ตรีเสถียรไพศาล

แบบสอบถาม

เรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำคชฎินิพนธ์หลักสูตร ปรัชญาคชฎินิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันตนาวิ เป็นประธานควบคุมคชฎินิพนธ์ ดร.สมุทร ชำนาญ และดร.สมศักดิ์ ธิลา เป็นกรรมการควบคุมคชฎินิพนธ์

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาประมวลกับแนวคิดการนิเทศการศึกษาของ กลิคแมน การนิเทศแบบกัลยาณมิตรของ สุมน อมรวิวัฒน์ และการนิเทศของโรงเรียนปทุมคงคา เพื่อทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์จัดทำร่างรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ให้มีความชัดเจนและเหมาะสม

ขอความกรุณาทุกท่านที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลต่อตัวท่านแต่อย่างใด ผลจากข้อมูลที่ท่านได้กรุณาแสดงความคิดเห็นจะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคาต่อไป

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวนิพา ตรีเสถียรไพศาล

นิสิตปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถาม

เรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา
ตอนที่ 1 สถานภาพ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นว่าข้อความนั้นส่งผลต่อ
การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนปทุมคงคา จากระดับความคิดเห็นทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นว่าการนิเทศในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นว่าการนิเทศในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นว่าการนิเทศในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นว่าการนิเทศในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นว่าการนิเทศในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ขั้นเตรียมการ						
1. การวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศและการสร้างศรัทธา						
1	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา					
2	วิเคราะห์ข้อมูลที่ยังเป็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา การหาทางแก้ปัญหา					
3	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา					
4	กำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา					
5	การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ					
6	จัดทำปฏิทินการนิเทศ					
7	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศ					
8	การจัดสรรงบประมาณ					

ข้อที่	ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	สร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ					
ขั้นปฏิบัติการ						
2. การสร้างความตระหนัก						
1	กระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครูอย่างมีลำดับขั้นตอน					
2	มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด					
3	พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจ					
4	การสร้างวินัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน					
5	กำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาาร่วมกัน					
6	วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาาร่วมกัน					
7	สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร					
8	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการฝึกอบรมและให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาาร่วมกัน					
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม						
1	การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน					
2	องค์กรต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
3	สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบความสำเร็จ					
4	การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา					
5	การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กร					
6	กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี					

ข้อที่	ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้นำกลุ่มควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพ สามารถนำพากลุ่มสู่ความสำเร็จ					
8	ผู้นำกลุ่มสามารถเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างชัดเจน					
9	สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม					
4. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน						
1	พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์					
2	พัฒนาครู โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ					
3	พัฒนาความสามารถครูโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงาน และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมาให้เต็มที่ คอยเสริมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
5	พัฒนาครูด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู					
6	แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย วิธีแก้ปัญหา และการนำแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์					
7	สาธิตให้ครูเห็นจริง เช่น สาธิตการสอน สาธิตการผลิตสื่อการสอน สาธิตการออกข้อสอบ เพื่อเป็นแนวทางแก่ครูในการปฏิบัติต่อไป					
8	พัฒนาครูให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริง					
9	การเสนอเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่น่าสนใจแก่ครูโดยการออกเอกสารทางวิชาการ ส่งให้ครูอ่านเป็นประจำ					
10	การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ					
11	บุคลากรภายในโรงเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร					

ข้อที่	ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ครูได้รับการฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ					
13	การพัฒนาทางวิชาชีพ ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน					
14	จัดอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน					
5. การพัฒนาหลักสูตร						
1	มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
2	สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน					
3	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
4	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ					
5	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
6	การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้					
7	การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
8	การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้					
9	สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
10	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม					
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน						
1	การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน					
2	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอน					

ข้อที่	ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ครูสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
4	กระบวนการวิจัยที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
5	การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัย ต้องเลือกจากปัญหาที่น่าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง					
6	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนโยบายและภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับภารกิจอื่น ๆ					
7	โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งพัฒนางานวิจัยเป็นผลงานวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพ					
8	โรงเรียนควรจัดแหล่งค้นคว้าด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เพียงพอเหมาะสม และสนับสนุนให้ครูไปค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุดภายนอกสถานศึกษาได้ในเวลาราชการ					
9	การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนดีเด่น					
10	แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู เพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียน					
7. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
1	ประชุมเพื่อวางแผนก่อนการนิเทศ ทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ					
2	การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สัมพันธอันดีกับครูผู้สอน					
3	การช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใยในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน					
4	การช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)					

ข้อที่	ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างเครื่องมือ การประเมิน การสรุปผล และการตัดสินผลการประเมิน					
6	การให้คำแนะนำทั้งทางตรงและทางอ้อม ติดตามผลการแก้ปัญหาของครู และช่วยเหลือการแก้ปัญหาของครู					
7	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและหลักการ พร้อมสอดแทรก ส่วนที่ขาดตกบกพร่อง					
8	จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความสนใจให้ตรงกัน ในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละแบบ					
8. ชั้นประเมินผล						
การติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ						
1	เปรียบเทียบ ตรวจสอบ การดำเนินงานการนิเทศภายใน สถานศึกษาที่ผ่านสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2	นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป					
3	ประชุม สัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อให้ผู้รับการนิเทศทราบสภาพที่แท้จริง และร่วมกันเลือกวิธีการที่ดีที่สุด					
4	จัดทำแบบสรุปหรือคู่มือการปฏิบัติงาน					
5	จัดทำแผนหรือโครงการรองรับการปรับปรุงและพัฒนา					
6	นิเทศ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของท่าน

.....

ขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง
 นางสาวนิพา ตรีเสถียรไพศาล

แบบสอบถามฉบับที่ 4

แบบสอบถามเพื่อการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

เรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา
(A MODEL FOR LEARNER INSTRUCTION SUPERVISION IN BASIC EDUCATION
SCHOOL: A CASE STUDY OF PATUMKONGKA SCHOOL)

แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา

.....

เรียน ท่านผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา
โรงเรียนปทุมคงคานี้ พัฒนาขึ้น โดยใช้เทคนิค EDFR จากผู้เชี่ยวชาญ 8 ด้าน ซึ่งแต่ละด้าน
ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะตรวจสอบความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบ จึงขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group
discussion) ครั้งนี้

ท่านคิดว่าข้อความใดมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ หรือไม่
สามารถปฏิบัติได้ พร้อมข้อเสนอแนะที่จะทำให้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน
ปทุมคงคามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1. ชั้นเตรียมการ

1.1 การวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศและการสร้างศรัทธา

1.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของ
สถานศึกษา

.....
.....

1.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ยังเป็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาการหาทาง
แก้ปัญหา

.....
.....

1.1.3 กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

.....

.....

1.1.4 กำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

.....

.....

1.1.5 การมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ

.....

.....

1.1.6 จัดทำปฏิทินการนิเทศ

.....

.....

1.1.7 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศ

.....

.....

1.1.8 การจัดสรรงบประมาณ

.....

.....

1.1.9 สร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

.....

.....

2. ชั้นปฏิบัติการ

2.1 การสร้างความตระหนัก

2.1.1 กระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการดำเนินการนิเทศให้กับครูอย่างมีลำดับ

ขั้นตอน

.....

.....

2.1.2 มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
ที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด

.....
.....

2.1.3 พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ตาม
ความสนใจ

.....
.....

2.1.4 การสร้างวินัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน

.....
.....

2.1.5 กำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาาร่วมกัน

.....
.....

2.1.6 วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาาร่วมกัน

.....
.....

2.1.7 สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน
ผู้บริหาร

.....
.....

2.1.8 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการมีการฝึกอบรมและให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้ลงมือ
ปฏิบัติงานแก้ปัญหาาร่วมกัน

.....
.....

2.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

2.2.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรภายใน โรงเรียน

.....
.....

2.2.2 องค์กรต้องมีรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม

.....
.....

2.2.3 สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และ
แสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบความสำเร็จ

.....
.....

2.2.4 การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศภายใน
สถานศึกษา

.....
.....

2.2.5 การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กร

.....
.....

2.2.6 กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคีภายในกลุ่ม
คือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี

.....
.....

2.2.7 ผู้นำกลุ่มควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพสามารถนำพากลุ่มสู่
ความสำเร็จ

.....
.....

2.2.8 ผู้นำกลุ่มสามารถเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างชัดเจน

.....
.....

2.2.9 สมาชิกภายในกลุ่มต้องเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม

.....
.....

2.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน

2.3.1 พัฒนาคู่มือมีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์

.....
.....

2.3.2 พัฒนาคู่มือโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ

.....
.....

2.3.3 พัฒนาความสามารถครูโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

.....
.....

2.3.4 เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงาน และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมาให้
เต็มที่ คอยเสริมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

.....
.....

2.3.5 พัฒนาคู่มือด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

.....
.....

2.3.6 แนะนำให้ครูทราบถึงเทคนิคการสอนที่หลากหลาย วิธีแก้ปัญหาและการนำ
แหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์

.....
.....

2.3.7 สาธิตให้ครูเห็นจริง เช่น สาธิตการสอน สาธิตการผลิตสื่อการสอนสาธิต
การออกข้อสอบ เพื่อเป็นแนวทางแก่ครูในการปฏิบัติต่อไป

.....
.....

2.3.8 พัฒนาคู่มือให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
จริง

.....
.....

2.3.9 การเสนอเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่น่าสนใจแก่ครูโดยการออกเอกสาร
ทางวิชาการ ส่งให้ครูอ่านเป็นประจำ

.....
.....

2.3.10 การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

.....
.....

2.3.11 บุคลากรภายในโรงเรียนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

.....
.....

2.3.12 ครูได้รับการฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ

.....
.....

2.3.13 การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยเสริมประสบการณ์ให้ครูได้พัฒนาตนเอง
ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

.....
.....

2.3.14 จัดอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน

.....
.....

2.4 การพัฒนาหลักสูตร

2.4.1 มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้การใช้หลักสูตร
สถานศึกษา

.....
.....

2.4.2 สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน

.....
.....

2.4.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา

.....
.....

2.4.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

.....
.....

2.4.5 ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

.....
.....

2.4.6 การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้

.....
.....

2.4.7 การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

.....
.....

2.4.8 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

.....
.....

2.4.9 ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

.....
.....

2.4.10 การวางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้

.....
.....

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2.5.1 การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทาง
ในการพัฒนางาน

.....
.....

2.5.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการ
นิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

.....
.....

2.5.3 ครูสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและ
พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

.....
.....

2.5.4 กระบวนการวิจัยที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

.....
.....

2.5.5 การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัยต้องเลือกจากปัญหาที่
น่าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง

.....
.....

2.5.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนโยบายและภารกิจของโรงเรียนที่
ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับการกิจอื่น ๆ

.....
.....

2.5.7 โรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียน
รวมทั้งพัฒนางานวิจัยเป็นผลงานวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพ

.....
.....

2.5.8 โรงเรียนควรจัดแหล่งค้นคว้าด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เพียงพอ
เหมาะสมและสนับสนุนให้ครูไปค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุดภายนอกสถานศึกษาได้ในเวลาราชการ

.....
.....

2.5.9 การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนดีเด่น

.....
.....

2.5.10 แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูเพื่อให้
คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียน

.....

.....

2.6 การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.6.1 ประชุมเพื่อวางแผนก่อนการนิเทศทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะ
นิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

.....

.....

2.6.2 การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมี
ประสิทธิภาพโดยใช้สัมพันธอันดีกับครูผู้สอน

.....

.....

2.6.3 การช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจในเรื่อง
อื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน

.....

.....

2.6.4 การช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

.....

.....

2.6.5 การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงการสร้าง
เครื่องมือ การประเมิน การสรุปผล และการตัดสินผลการประเมิน

.....

.....

2.6.6 การให้คำแนะนำทั้งทางตรงและทางอ้อม ติดตามผลการแก้ปัญหาของครู
และช่วยเหลือการแก้ปัญหาของครู

.....

.....

2.6.7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและหลักการ พร้อมสอดแทรกส่วนที่ขาดก
บกพร่อง

.....
.....

2.6.8 จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจให้ตรงกันในกระบวนการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละแบบ

.....
.....

3. ชั้นประเมินผล

3.1 การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ

3.1.1 เปรียบเทียบ ตรวจสอบการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมา
สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

.....
.....

3.1.2 นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา
ต่อไป

.....
.....

3.1.3 ประชุม สัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ
ทราบสภาพที่แท้จริง และร่วมกันเลือกวิธีการที่ดีที่สุด

.....
.....

3.1.4 จัดทำแบบสรุปหรือคู่มือการปฏิบัติงาน

.....
.....

3.1.5 จัดทำแผนหรือโครงการรองรับการปรับปรุงและพัฒนา

.....
.....

3.1.6 นิเทศ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

.....
.....

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว328

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
20131

11 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนิพา ตรีเสถียรไพศาล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการพัฒนารูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการนิเทศแบบกัลยาณมิตร: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483 โทรสาร 0-3874-5711

ผู้วิจัย 089-4567-335

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว329

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
20131

11 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนิพา ตรีเสถียรไพศาล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่องรูปแบบการพัฒนารูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการนิเทศแบบกัลยาณมิตร: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483 โทรสาร 0-3874-5711

ผู้วิจัย 089-4567-335

ภาคผนวก ง

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการตรวจสอบค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา								
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การสร้างความตระหนัก								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสาธิตรูปแบบการสอน								
1	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การพัฒนาหลักสูตร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การติดตาม ประเมินผลตลอดกระบวนการ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

สรุปภาพรวมค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์มีค่าตั้งแต่ 0.8-1.0 แสดงว่าสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนิพา ศรีเสถียรไพศาล
วัน เดือน ปีเกิด	28 มกราคม พ.ศ. 2503
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 11 ถนนวิวัชรนเวียง เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร 10100
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2531-2533	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนปทุมคงคา
พ.ศ. 2544-2548	อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนปทุมคงคา
พ.ศ. 2548-2556	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
พ.ศ. 2556-2557	รองผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบวรเมณฑล กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2557-2559	รองผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมคงคา กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	การศึกษามัธยมศึกษา (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปทุมวัน
พ.ศ. 2542	การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา