รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ภัทรียา คชหิรัญ

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ภัทรียา คชหิรัญ

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

MANAGEMENT MODEL TO DEVELOP THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL SUPERVISION OF THE SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

PATTAREYA KOJHIRAN

A Dissertation Submitted to University of Phayao

in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration

June 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ของ ภัทรียา คชหิรัญ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

---------- ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒผล)

---------- ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์)

---------- กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

---------- กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร. ธารินทร์ รสานนท์)

---------- อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

---------- คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ผู้วิจัย: ภัทรียา คชหิรัญ, วิทยานิพนธ์: ปร.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ดร.ธารินทร์ รสานนท์

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, ปัจจัยที่ส่งผล, ประสิทธิผลการนิเทศภายใน, การทำงานเป็นทีม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน จำนวน 160 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน มาสร้างรูปแบบการบริหารโดยใช้แนวคิด และหลักการการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จากนั้นตรวจสอบรูปแบบด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบจากความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ 2) รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) รูปแบบการบริหารที่ใช้แนวคิดการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

Title: MANAGEMENT MODEL TO DEVELOP THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL SUPERVISION OF THE SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Author: Pattareya Kojhiran, Dissertation: Ph.D. (Educational Administration), University of Phayao, 2025

Advisor: Associate Professor Dr. Achara Whattananarong Co-advisor Associate Professor Dr.Sakchai Nirunthawee Dr.Tharin Rasanond

Keywords: Management Model, Affecting Factors, Effectiveness of Internal Supervision, Teamwork

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) study the factors affecting the effectiveness of internal supervision in schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office, 2) examine the consistency of the structural model of the factors affecting the effectiveness of internal supervision in the schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office with empirical data, and 3) study the management model to develop the effectiveness of internal supervision in schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office. The research was conducted in two phases. The first phase involved studying the factors affecting the effectiveness of internal supervision and examining the consistency of the structural model of the affecting factors of the effectiveness internal supervision with empirical data. The sample group comprised 160 primary schools, with total 480 participants. The instrument was a five Linkert scale questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis (MRA), path analysis, and structural equation model (SEM). The second phase involved developing a management model by using the affecting factors of effectiveness of internal supervision and based on concept and principles of teamwork. The draft management model was validated by a focus group discussion with 10 experts, and was then evaluated for its suitable and feasibility by 30 stakeholders. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings revealed as follows. 1) The factors affecting the effectiveness of internal supervision in the schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office included administrator factors: administrative support, supervisor factors: supervisor behaviors, media and tools, and supervisee factors: knowledge and understanding of supervision and attitude towards supervision. 2) The structural model of the factors affecting the effectiveness of internal supervision in the schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office was consistent with empirical data. 3) The developed management model based on teamwork concept to develop the effectiveness of internal supervision in the schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office was rated very highly appropriate and feasible for implementation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความเมตตาและความกรุณาอย่างดียิ่งของท่านรองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และดร.ธารินทร์ รสานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดจนถ่ายทอดวิชาความรู้ของการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต ทั้งความรู้ในตำราและความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ของท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ กรรมการ (อาจารย์บัณฑิตศึกษา) ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยเรื่องนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) และผู้เกี่ยวข้องที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ขอขอบคุณครอบครัวที่ส่งเสริมและให้โอกาสทางการศึกษา ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยาที่ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

ภัทรียา คชหิรัญ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฏ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 4

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

สมมติฐานการวิจัย 4

กรอบแนวคิดการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 8

นิยามศัพท์เฉพาะ 9

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 14

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 15

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน 16

ประสิทธิผลการนิเทศภายใน 24

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายใน 47

แนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม 74

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ 80

ข้อมูลพื้นฐานของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 88
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 95
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 106
ระยะที่ 1 การศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 107
ระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม.... 111
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 117
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 118
การวิเคราะห์ข้อมูล 119
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 119
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม.... 120
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์.... 127
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2.... 134
ตอนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 134
ตอนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม.... 143
บทที่ 5 บทสรุป 147
วิธีดำเนินการวิจัย.... 147
สรุปผลการวิจัย 148

อภิปรายผลการวิจัย 149
ข้อเสนอแนะ 156
บรรณานุกรม 157
ภาคผนวก 172
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 173
ภาคผนวก ข แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 174
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม 187
ภาคผนวก ง ประเด็นการสนทนากลุ่มเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 188
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 198
ประวัติผู้วิจัย 201

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ.....84

ตาราง 2 แสดงสรุปรายละเอียดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพป.นครปฐม.....91

ตาราง 3 แสดงการวิจัย 2 ระยะ..... 106

ตาราง 4 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=160)..... 120

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม (n=160)..... 121

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน (n=160)..... 122

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่คาดว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม..... 124

ตาราง 8 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม..... 126

ตาราง 9 แสดงเกณฑ์การพิจารณาการตรวจสอบค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามข้อมูลเชิงประจักษ์..... 129

ตาราง 10 แสดงผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างเปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าสถิติตามข้อมูลเชิงประจักษ์..... 131

ตาราง 11 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุ..... 133

ตาราง 12 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร..... 138

ตาราง 13 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้นิเทศ: สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ..... 139

ตาราง 14 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ..... 141

ตาราง 15 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมินรูปแบบ 144

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยรวมแต่ละองค์ประกอบ 144

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 6

ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2 7

ภาพ 3 โมเดลสมการโครงสร้างตั้งต้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 130

ภาพ 4 โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 132

ภาพ 5 รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 136

ภาพ 6 รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 146

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบาย “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่คุณภาพอย่างเท่าเทียม บริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐานและใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน และเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้นจะเน้น กระบวนการคุณภาพ 3 ส่วน คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ซึ่งมี ความสัมพันธ์สอดคล้องเชื่อมโยงกัน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 1-2) ทั้งนี้ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ที่ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียนและในการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรจะต้องอาศัยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการนิเทศการศึกษามิใช่เน้นการปรับปรุงตัวครู โดยเห็นว่าครูยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ในการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่นักเรียน หากแต่ให้ความสำคัญไปถึงนโยบายการศึกษา จุดประสงค์ของหลักสูตรใช้วัสดุ อุปกรณ์การสอน และวิธีการสอนของครู สิ่งแวดล้อมของครูและของนักเรียนในขณะที่เรียนอีกด้วย (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 3) ซึ่งการนิเทศภายในเป็นการกระตุ้นความคิดให้เกิดกับครู ดังนั้นโรงเรียนจึงมีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น ทำให้ครูผู้สอนเป็นครูผู้มีคุณภาพและมีสมรรถนะ มีการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ ซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (อนันต์ นามทองต้น และนงลักษณ์ ใจฉลาด, 2565, หน้า 39)

การนิเทศภายในนั้นเป็นกระบวนการสำคัญกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะช่วยแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการให้มีการพัฒนา และส่งเสริมให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับคุณครูและนักเรียน จึงย่อมทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าบุคลากรภายนอกเมื่อเป็นเช่นนี้แล้วการนิเทศภายในโรงเรียนจะสนองตอบ

ความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว และตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนมากที่สุด

กระบวนการการนิเทศภายในนั้นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน ที่ให้ความช่วยเหลือด้านการแนะนำ สังเกต ติดตามให้ครูผู้สอนได้แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (จัดสันต์ ภักดีศรี, 2562, หน้า 62) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถดำเนินการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (กันยา มั่นเรืองศรี, 2558) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรภายในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมกันคิดร่วมกันแก้ปัญหา ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร ดั้งนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องสร้างทีมงาน เพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ของการทำงานเป็นทีมซึ่งจะส่งผลให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรมีความชัดเจน สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงการปรับปรุง ฟื้นฟูองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (รัศมี ภูกันดาร, 2562, หน้า 7) ตามที่ ซีเนียร์ (Senior, 2002, p. 323 อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ ทับสุลิ, 2559, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนด้วยการสร้างทีมงานนั้น เป็นการใช้เทคนิคการพัฒนาองค์กรที่ช่วยปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับการสร้างทีมงานเป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษางานวิจัยของ เวนย์ (Wayne, 1980 อ้างถึงใน ราณี กุยรัมย์และสาธิต ผลเจริญ, 2554) ที่พบว่าปัญหางานนิเทศการศึกษา สาเหตุสำคัญมาจาก 1) บุคลากรยังขาดการปฏิบัติจริงจังในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) ผู้บริหารขาดการเตรียมการที่ดีในการวางแผนก่อนดำเนินการนิเทศการศึกษา 3) ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเอกสารประกอบหลักสูตรขาดการบำรุงรักษาจัดเก็บที่ดีขาดความรู้และประสบการณ์ในการสร้างสื่อและเครื่องมือทางการนิเทศ และ 4) การปฏิบัติการนิเทศครูอาจารย์ไม่เข้าใจหลักการและระบบการนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศไม่มีเวลาดำเนินการเนื่องจากมีภารกิจอื่นมาก การปฏิบัติการนิเทศไม่เป็นไปตามกำหนดและไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควรซึ่งสอดคล้องกับ ปฏิพัทธ์ น้อมสูงเนิน และคณะ (2564, หน้า 92-93) ได้กล่าวถึงปัญหาของการนิเทศภายในไว้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ตระหนักว่าตนมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนา บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียนคิดว่าเป็นการไปสังเกตการสอน

ของครูในชั้นเรียนและไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นไปเพื่อความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาบุคลากรทุกคน และมักจะเป็นไปในลักษณะของการเพิ่มพูนปัญหาให้แก่ครูผู้สอนมากกว่าจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน เนื่องจากเข้าใจว่าการนิเทศเป็นการไปตรวจสอบจับผิด ประเมินวิพากษ์วิจารณ์ หรือตรวจดูผลการเรียนมากกว่าการช่วยครูพัฒนา ทำให้ครูรู้สึกหวาดกลัว ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงไม่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ นอกจากนี้ สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการนิเทศไม่ได้นำมาใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง

สำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ซึ่งมีพื้นที่ให้บริการครอบคลุม 7 อำเภอ ในจังหวัดนครปฐมได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกำแพงแสน อำเภอดอนตูม อำเภอพุทธมณฑล อำเภอสามพราน อำเภอนครชัยศรี และอำเภอบางเลน มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 เขตพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาภาคบังคับ รวมทั้งประสานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาสถานศึกษาสังกัดอื่นในเขตอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 121 โรงเรียน มีเด็กนักเรียน จำนวน 30,705 คน ครูจำนวน 2,040 คน และมีศึกษานิเทศก์ จำนวน 12 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาภาคบังคับ รวมทั้งประสานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาสถานศึกษาสังกัดอื่นในเขตอำเภอพุทธมณฑล อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน และอำเภอบางเลน โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 117 โรงเรียน มีเด็กนักเรียน จำนวน 27,465 คน ครู จำนวน 1,800 คน และมีศึกษานิเทศก์ จำนวน 11 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม, 2565) และจากการศึกษาผลการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ปัญหาสำคัญของการนิเทศภายในคือ โรงเรียนบางแห่งไม่ให้ความสำคัญการนิเทศภายใน ไม่มีข้อมูลการนิเทศภายใน รวมถึงบางแห่งไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน (ณรงค์ชัย ศรีศศลักษณ์, 2553, หน้า 5) และยังมีปัญหาของการนิเทศภายในของโรงเรียนที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ โรงเรียนมีภาระงานตามโครงการนโยบายและงานความร่วมมือต่าง ๆ รวมทั้งงานนโยบายเร่งด่วน นอกเหนือแผนปฏิบัติการค่อนข้างมาก ทำให้ผู้นิเทศไม่สามารถดำเนินการนิเทศได้ตามแผนที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ผู้นิเทศยังไม่สามารถนิเทศตามความต้องการของผู้รับการนิเทศได้ครอบคลุมในทุกหัวข้อที่ผู้รับการนิเทศต้องการ โดยเฉพาะการนิเทศการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนที่จะต้องเข้านิเทศรายบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก และครูที่ทำหน้าที่ในการนิเทศนั้นมีความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาและกลุ่มสาระที่ตนสอน ไม่มีความเชี่ยวชาญในทุกวิชาที่ต้องทำการนิเทศอีกด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2566ค)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาของการนิเทศภายในที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา และพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เพื่อพัฒนา การนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีคำถามการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมมีอะไรบ้าง

2. รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

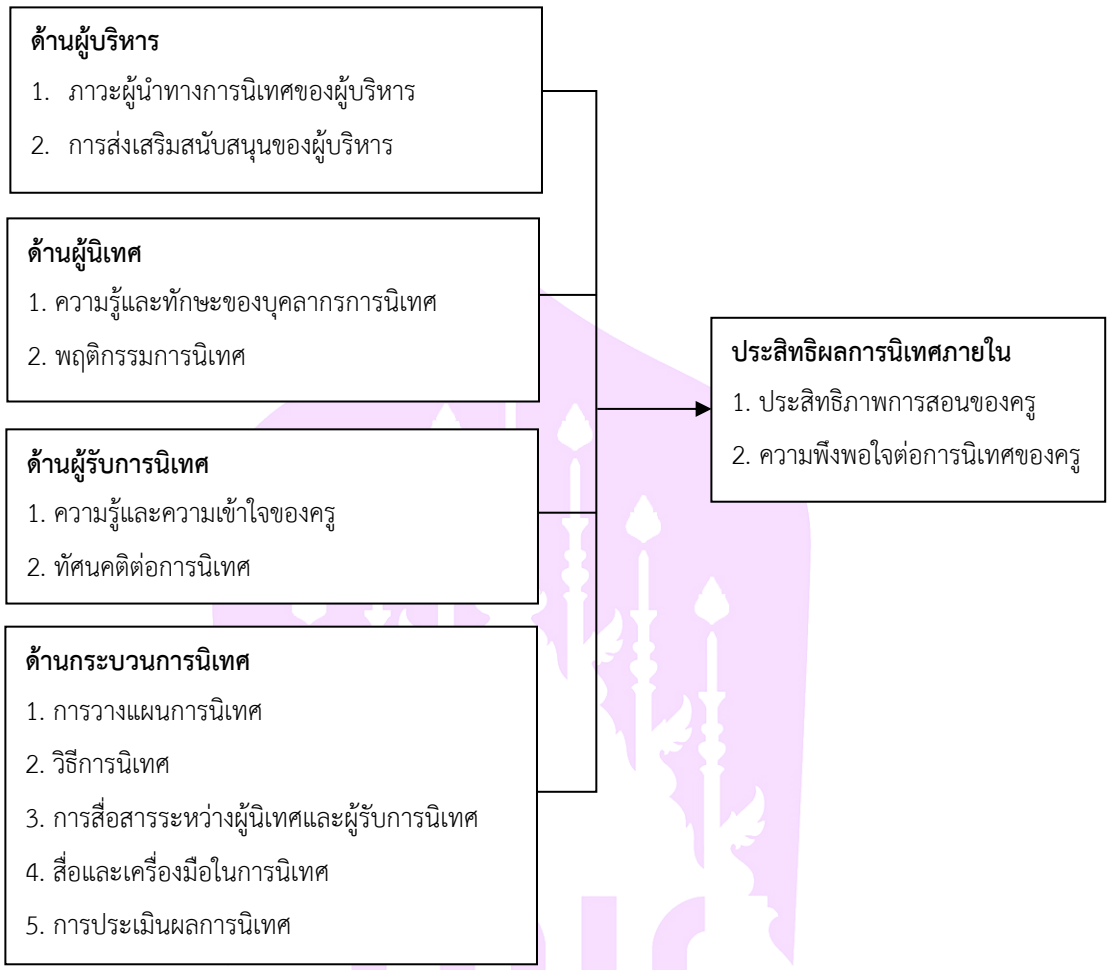
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมมีอย่างน้อย 3 ปัจจัย และร่วมกันทำนายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2. รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ได้จากการศึกษาแนวคิดหลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จากการสังเคราะห์แนวคิดของ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) จิติมา วรรณศรี (2557) จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559) หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) แฮมเมอร์ (Hammer, 1996, อ้างถึงใน วิชนีย์ ทศศะ, 2561) กู๊ด (Good, 1973 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564) วิลล์ (Wiles, 1975 อ้างถึงใน ศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย, 2557) แฮริส (Harris, 1985 อ้างถึงใน อนงค์นาถ เคนโพธิ์, 2562) บีช และเรนฮาร์ท (Beach & Reinhartz, 2000 อ้างถึงใน รัศมี ภูกันดาร, 2562) โอลิเวีย และพาวลาส (Oliva & Pawlas, 2001, อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ ทับสุลิ, 2559) และในระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สังเคราะห์แนวคิดการพัฒนารูปแบบจาก จิตราภรณ์ วงศ์คำจันทร์ (2556) ทิศนา แขมมณี (2566) Keeves (1988 อ้างถึงใน ธนสมพร มะโนรัตน์ (2560) อุดมสิน คันธภูมิ (2558) และสังเคราะห์แนวคิดหลักการการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จาก เอ็ดการ์ (Edgar, 1982 อ้างถึงใน รัศมี ภูกันดาร, 2562) วู๊ดค๊อก (Woodcock, 1989 อ้างถึงใน รัศมี ภูกันดาร, 2562) เลนฮาร์ท (Lenhardt, 2004 อ้างถึงใน รัศมี ภูกันดาร, 2562) ร๊อบบิ้น (Robbin, 2007 อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563) แฮคแมน (Hackman, 2002 อ้างถึงใน ณัฏฐริดา บุ้งทอง, 2561) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) อันร่า และเทอร์เนอร์ (Unruh & Turner, 1970 อ้างถึงใน เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566) คอสเซร่า (Coursera, 2023) คอร์ส ไซด์คิค (Course Sidekick, 2023) ไมล์สโตน คอนเซาท์ติ้ง (Milestone Consulting, 2023) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ มีกรอบแนวคิดในการศึกษาในแต่ละระยะ ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1

ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านประชากร และด้านผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร และการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร

1.1.2 ด้านผู้นิเทศ ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ

1.1.3 ด้านผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจของครู และทัศนคติต่อการนิเทศ

1.1.4 ด้านกระบวนการนิเทศ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศ การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

1.2 ประสิทธิผลการนิเทศภายใน ประกอบด้วย

1.2.1 ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2.2 ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน

2. ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 238 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 121 โรงเรียน 2) โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กรศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 117 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 160 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน จำนวนโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ

หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน

ระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ขั้นที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาจำนวน 2 คน หัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน จำนวน 2 คน ครู จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน นักวิชาการ 2 คน

ขั้นที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา จำนวน 10 คน หัวหน้างานวิชาการของสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการบริหาร หมายถึง แบบแผนในการจัดดำเนินงาน และใช้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยใช้แนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ และขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย

2. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียนที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้กระบวนการสอนมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ช่วยให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมโลกอย่างฉลาด และเป็นการช่วยพัฒนาครูช่วยในการเลือก และปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยเลือกและปรับปรุงเนื้อหาของการสอน ช่วยเลือกและปรับปรุงวิธีสอน และช่วยเลือกและปรับปรุงการประเมินผลให้เหมาะสม

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน หมายถึง เหตุ หรือสิ่งที่เป็นเหตุทำให้การดำเนินงานการนิเทศภายใน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร และการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจของครู และทัศนคติต่อการนิเทศ และด้านกระบวนการนิเทศ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศ การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

3.1 ด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร และการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร

3.1.1 ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศภายในของบุคลากรในสถานศึกษา มีการโน้มน้าวจูงใจ แนะนำ หรือชี้นำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความเข้าใจ และมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน และการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วยกระบวนการนิเทศภายใน ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศให้แก่ครู และเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนิเทศภายใน วางแผนการนิเทศภายใน ให้ความรู้ ให้การแนะนำ การให้การสนับสนุนส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นผู้ให้การนิเทศแก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา

3.1.2 การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการนิเทศด้วยการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายใน วางแผนการนิเทศ เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศ ประเมินการสอน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอน การประสานงาน การตัดสินใจ เป็นผู้ชี้แนะเป็นพี่เลี้ยง ช่วยเหลือครูในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาตนเองของครูด้วยกระบวนการนิเทศ และสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ

3.2 ด้านผู้นิเทศ ได้แก่ ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ

3.2.1 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศมีความรู้ และประสบการณ์ เกี่ยวกับการนิเทศ มีความเข้าใจในตัวครูและนักเรียน มีความรู้ที่ดีและมีความเข้าใจในการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ มีความสามารถในการใช้วิธีการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เป็นนักสื่อสารที่ดี และเป็นแบบอย่างการสอนที่ดีได้ มีความสามารถจูงใจผู้รับการนิเทศได้ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่ดี มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถด้านการประเมินผล และมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้

3.2.2 พฤติกรรมการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ผู้นิเทศแสดงออก หรือปฏิบัติกับครูผู้รับการนิเทศ ทั้งทางอ้อม ทางตรง และแบบมีส่วนร่วม ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ได้แก่ การแสดงความตั้งใจในการรับฟัง การสร้างความเข้าใจ การกระตุ้นส่งเสริม การสะท้อนความคิด การนำเสนอความคิดเห็น การหาแนวทางแก้ปัญหา การหาข้อตกลงร่วมกัน การชี้นำหรือแนะนำ การกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จหรือเป้าหมาย และการเสริมแรง เพื่อช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนของตนให้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษา

3.3 ด้านผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจของครู และทัศนคติต่อการนิเทศ

3.3.1 ความรู้และความเข้าใจของครู หมายถึง การที่ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ความสำคัญของการนิเทศ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ กระบวนการนิเทศ บทบาทของครูในการเป็นผู้รับการนิเทศ และวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

3.3.2 ทัศนคติของครูต่อการนิเทศ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่มีต่อการนิเทศซึ่งแสดง ออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ อยากปฏิบัติ ไม่อยากปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อปฏิกิริยาการตอบสนองหรือการแสดงออกของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ

3.4 ด้านกระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศ การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

3.4.1 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการประชุมหารือเพื่อวางแผนในการปฏิบัติการนิเทศ โดยอาศัยหลักการ และเหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา มาวางแผน กำหนดวิธีการนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศที่จะต้องดำเนินการ และจะทำการนิเทศโดยใช้เทคนิควิธีการใด โดยกำหนดเป็นขั้นตอน กำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการนิเทศ และคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดขึ้นหลังจากการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ รวมถึงวิธีการประเมินผล เพื่อให้ครู หรือผู้รับการนิเทศได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนาด้วย

3.4.2 วิธีการนิเทศ หมายถึง การกำหนดวิธีการ หรือกิจกรรมการนิเทศต่าง ๆ ที่ผู้นิเทศจะนำมาใช้กับผู้รับการนิเทศเพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้โดยง่ายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องกำหนดวิธีการนิเทศ โดยคำนึงถึงบริบทของห้องเรียน ระยะเวลาในการนิเทศ และการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

3.4.3 การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หมายถึง กระบวนการของการถ่ายทอดข้อมูล การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิด ทัศนคติ ของผู้นิเทศไปยังผู้รับการนิเทศ โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ซึ่งจะเป็นทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ใช้ภาษา หรือไม่ใช้ภาษา หรือทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผู้นิเทศจะต้องมีเทคนิคการพูด การฟังที่ดี พร้อมทั้งสามารถสรุปความ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศด้วยเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของข้อมูลที่ต้องการสื่อสาร

3.4.4 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึง สื่อกลางในการนิเทศ เพื่อช่วยผู้นิเทศให้สามารถส่งข้อมูล ข่าวสาร หรือความรู้ ไปยังผู้รับการนิเทศ ซึ่งสื่อที่ใช้ในการนิเทศนั้น ได้แก่ สิ่งพิมพ์ เอกสาร ตำราและคู่มือ การฝึกปฏิบัติ รูปภาพ ภาพนิ่ง แผนภูมิ ภาพยนตร์ คลิปวีดีโอ คลิปเสียง คอมพิวเตอร์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ส่วนเครื่องมือการนิเทศนั้นเป็นสิ่งที่ใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้นิเทศทราบถึงความต้องการและปัญหาในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ กล้องถ่ายภาพ กล้องวีดีโอ แบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสังเกตการณ์สอน แบบบันทึกของครูและนักเรียน

3.4.5 การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผล รวมผลการประเมิน ที่มีประโยชน์มาใช้ในการพิจารณาตีค่า วินิจฉัย ตัดสินใจ เปรียบเทียบผลที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษากับเป้าหมาย เพื่อให้งานการนิเทศการสอนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการที่ผู้นิเทศใช้ความสามารถในการบริหารและดำเนินการนิเทศ จนการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศบรรลุเป้าหมาย โดยการเปรียบเทียบจากผลลัพธ์ของงานอันเนื่องมาจากผลของความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการวางแผนการนิเทศ ซึ่งจะเกิดความสำเร็จสังเกตได้จากประสิทธิภาพการสอนของครู ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน

4.1 ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนดไวในหลักสูตรแกนกลาง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงคที่กำหนดไว้

4.1.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้กระบวนการเสริมสร้างบรรยากาศเรียนรู้ในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนของครู หรือวิธีการที่ครูใช้ในการกระตุ้นนักเรียน เพื่อทำให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ครูจัดขึ้น อย่างกระตือรือร้น และ

เสริมแรงในการเรียน โดยที่ครูนั้นรับผิดชอบทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน รวมถึงกฎระเบียบของห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน บรรยากาศในการเรียน และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในชั้นเรียน ตลอดจนถึงการกำกับดูแลชั้นเรียน การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียนโดยส่วนรวม ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่กำหนด

4.1.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูสามารถจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนด้วยกระบวนการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การให้คำปรึกษา การอบรมสั่งสอน การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น การสร้างและการใช้สื่อการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดทักษะหรือ สมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการในทุกด้าน

4.1.3 การใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ หรือวิธีการที่มีความสำคัญ เพื่อทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เข้าถึงความรู้ มีทักษะ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลักษณะการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูได้วางแผนไว้ล่วงหน้า เป็นการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการไปตามจุดมุ่งหมาย

4.1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูสามารถดำเนินการวัดผล และประเมินผล เพื่อตัดสินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ หรือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างมีหลักเกณฑ์ว่าอยู่ในระดับใด โดยมีเครื่องมือช่วยวัด และนำผลการวัดมาประเมินมาตีความเป็นคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อการวัดเพื่อพัฒนาผู้เรียน และวัดเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งเป็นการช่วยให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ส่งผลให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

4.2 ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายใน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ดี เห็นคุณค่า ให้การยอมรับ และมีความพึงพอใจต่อผู้นิเทศ ในด้านความรู้และทักษะของผู้นิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ และความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศ ในด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ

5. โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอดอนตูม อำเภอกำแพงแสน มีโรงเรียนในสังกัด ทั้งสิ้น 121 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีหน้าที่ดูแลการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพุทธมณฑล อำเภอสามพราน อำเภอนครชัยศรี และอำเภอบางเลน มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 117 โรงเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษาทุกสังกัดที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการศึกษาภายในให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ได้แนวทางในการนิเทศภายในและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

2. สถานศึกษาได้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา

3. ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน สามารถนำรูปแบบการบริหารไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมนั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

1.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

1.2 ความสำคัญ และความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

1.4 หลักการสำคัญในการนิเทศภายใน

1.5 องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

1.6 บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ

2. ประสิทธิผลการนิเทศภายใน

2.1 ประสิทธิภาพการสอน

2.2 ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายใน

3.1 ด้านผู้บริหาร

3.2 ด้านผู้นิเทศ

3.3 ด้านผู้รับการนิเทศ

3.4 ด้านกระบวนการนิเทศ

4. แนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม

4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

4.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

4.3 หลักการของการทำงานเป็นทีม

4.4 กระบวนการการทำงานเป็นทีม

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

5.1 ความหมายของรูปแบบ

5.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

5.3 ประเภทของรูปแบบ

5.4 การสร้างและพัฒนารูปแบบ

5.5 การประเมินรูปแบบ

6. ข้อมูลพื้นฐานของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

นักวิชาการได้ให้แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาดังนี้

ความหมายของการนิเทศภายใน

มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการนิเทศ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอนการชี้แนะการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู รวมทั้ง บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และการนิเทศการศึกษาเป็นความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพผู้เรียน

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอนที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับนักเรียนโดยเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ การสร้างขวัญกำลังใจและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559, หน้า 2) การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนสอนให้ดี ยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตรงตามความต้องการที่จะพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ด้วยเทคนิควิธีการที่มี ประสิทธิภาพมีพฤติกรรมเป็นครูมืออาชีพ และส่งเสริมให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

แฮมเมอร์ (Gold Hammer, 1996, p. 12 อ้างถึงใน วิชนีย์ ทศศะ, 2561, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการศึกษาที่เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาพยายามยกมาตรฐาน และปรับปรุง เช่น การสังเกตการสอนของครู การประชุมครู การปรับปรุงสื่อการเรียน การสอน

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2562, หน้า 244) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การสังเกตการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครู เพื่อมุ่งยกระดับการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนเป็นสำคัญ

กลิคแมน และสตีเฟ่น (Glickman & Stephen, 2001, p. 14 อ้างถึงใน หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในเป็นเครื่องมือ กิจกรรม หรือภาระงาน ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้ การนิเทศภายในสถานศึกษา มุ่งเน้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียนที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้กระบวนการสอนมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญช่วยให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกอย่างฉลาด และเป็นการช่วยพัฒนาครูช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยเลือกและปรับปรุงเนื้อหาของการสอน ช่วยเลือกและปรับปรุงวิธีสอน และช่วยเลือกและปรับปรุงการประเมินผลให้เหมาะสม

ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากสังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้การศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย จุดหมาย หลักการ โครงสร้างและมาตรฐานหลักสูตรของชาติ ผู้มีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนก็คือ ครูผู้สอนซึ่งหากครูผู้สอนก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ก็จะส่งผลถึง คุณภาพของนักเรียนให้ดีตามไปด้วย ปัจจุบันการนิเทศจากภายนอกมีไม่ทั่วถึง ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องร่วมมือกันภายในโรงเรียนโดยผู้บริหารและคณะครูเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็นและรีบด่วนที่โรงเรียนจะต้องจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

อัญชลี โพธิ์ทอง (2549, หน้า 85) กล่าวถึง ความจำเป็นในการนิเทศภายใน มีดังนี้ 1) การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน 2) ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ 3) โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะข้อมูลจากการนิเทศจะช่วยในการจำแนกคุณภาพครู และยังสามารถช่วยในการตัดสินปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้ 4) การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนนำการวิจัยมาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่า ครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการที่เพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ 6) เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่ว ๆ เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ 7) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครูและก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานเพื่อความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายมีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 224-225) กล่าวถึง สำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่าง ๆ ของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น การนิเทศยังมีความจำเป็นเนื่องจากสภาพการนิเทศซึ่งศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็น ดังนี้ 1) ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง 2) การศึกษามีความหลากหลาย ความชำนาญ ความรู้เฉพาะ สาขาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การจัดศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขาและเพียงพอจึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด 3) การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขาเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาด้วย 4) การนิเทศภายในสถานศึกษาก็จะได้สร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกันและการทำงาน ร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน 5) การประสานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกันมีประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

วชิรา เครือคำอ้าย (2558, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นและความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสำคัญและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครู นักเรียน สถานศึกษา 3 ประการ คือ 1) พัฒนาวิชาชีพสำหรับครูผู้สอน 2) การพัฒนาวิชาชีพสำหรับเพื่อนครูหรือบุคลากรผู้ร่วมวิชาชีพ 3) การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทั้งในด้านความรู้ด้านทักษะ รวมถึงพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มี

คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามี ความสำคัญ และความจำเป็นเนื่องจากการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงซึ่งเมื่อบุคคลภายในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ และเป็นผู้รู้ปัญหาอย่างแท้จริงในการเรียนการสอนของตนเองมากที่สุด ทำให้สามารถรู้ปัญหาและแก้ไขได้ตรงจุด และยังสามารถติดตามการปฏิบัติงาน และผลการนิเทศตลอดเวลา และยังช่วยส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพ และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ขวัญและกำลังใจดี มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศว่า เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครู ในด้านการสอนเพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตนเอง

1.2 การนิเทศการสอน ช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

1.3 การนิเทศการสอน ช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมคุณภาพนักเรียน

2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 6) กล่าวถึงการนิเทศภายในว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการเกิดผลในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีหลักการในการพัฒนา คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีผลต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยการช่วยเหลือนิเทศให้คำปรึกษา

จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 107-108) ก็ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า 1) เพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิผล 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม วิธีการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน 4) เพื่อส่งเสริมการพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น 5) เพื่อช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหานักเรียนในชั้นเรียน 6) เพื่อติดตาม ดูแลการจัดการเรียนรู้และดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด 7) เพื่อส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 40) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีหน้าที่ ที่จะทำให้สถานศึกษาเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาภารกิจของ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง มิใช่เน้นแต่เรื่องเทคนิค การสอนและคิดค้นระเบียบวิธีการสอนเท่านั้นหากแต่ยังต้องมุ่งเสริมสร้างความเจริญเติบโตของ นักเรียนรอบด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559, หน้า 8-9) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นการพัฒนาวิธีปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการ เทคนิคในการบริหารสถานศึกษา ทั้งการจัดการเรียนรู้ และงานสนับสนุนอื่นๆ

3. เป็นการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในการทำงานอันจะนำไปสู่ความร่วมมือ ร่วมใจ และเจตคติในการทำงานภายในสถานสึกษา

4. เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามโครงสร้างหรือแผนงานที่กำหนดไว้ ดำเนินการแก้ปัญหา ประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ

5. เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และความมั่นใจของบุคลากร มีผู้ร่วมงานที่พร้อมจะช่วยให้คำปรึกษาแนะนำ

กู๊ด (Good, 1973 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564, หน้า 31) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงาม ทางอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือจัดสรรสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และปรับปรุงวิธีสอน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 10) สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในนั้นเป็นการ มุ่งพัฒนาคน พัฒนางาน มีการประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเองเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ส่งผลให้เกิดการพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการสำคัญในการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน ต้องอาศัยหลักการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นระบบและสามารถดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศได้ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเข้าใจในหลักการนิเทศการศึกษา หลักการนิเทศภายในที่สำคัญมีนักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 5) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในโรงเรียนว่า

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

บีช และเรนฮาร์ท (Beach and Reinhartz, 2000 อ้างถึงใน รัศมี ภูกันดาร, 2562, หน้า 34) ได้กล่าวถึง หลักการในการดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1. ครูสามารถแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ ด้วยการปรับพฤติกรรมของตนเอง

2. การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับพฤติกรรมของตนเอง ต้องมาจากภายในตัวเองมากกว่าการถูกบังคับจากผู้อื่น

3. พฤติกรรมการสอนของครูจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์ และระบุได้อย่างชัดเจน โดยผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกตห้องเรียน อย่างเป็นระบบ

4. ผู้นิเทศสามารถให้มุมมองที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้โดยใช้การสอนแนะ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเป็นอย่างเอื้ออำนวยและการสังเกตห้องเรียน

5. เมื่อได้สารสนเทศที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ครูจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. คุณภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและผู้นิเทศจะสูงขึ้น เมื่อสัมพันธภาพของครู และผู้นิเทศมีลักษณะของความเป็นเพื่อนและอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความร่วมมือ การเคารพและความมั่นใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การนิเทศการภายในมีหลักสำคัญ ดังนี้ คือ ต้องเป็นไปอย่างมีระบบ และมีความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งยังตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตย คือการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยผู้นิเทศจะต้องพัฒนาจุดเด่นของผู้รับการนิเทศขึ้นมาเพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นิเทศจะมุ่งให้ครูผู้สอน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเพื่อเป้าหมายท้ายที่สุด คือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้ 1) มีระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วางแผนนิเทศภายในโรงเรียน 2) มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมี ยุทธศาสตร์ 3) มีระบบการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน 4) มีระบบติดตามประเมินผลที่เน้นผลงานครู 5) มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) บุคลากรนิเทศ 2) ขอบข่ายงานการนิเทศ และ 3) โครงสร้างการนิเทศภายใน

แฮริส (Harris, 1963, pp. 14-15 อ้างถึงใน วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2550, หน้า 16-20) ได้กำหนดองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. จุดหมาย ซึ่งหมายถึงความต้องการของผู้นิเทศที่จะให้บังเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ มี 4 ประเภท คือ ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ค่านิยม เจตคติ
2. ผู้รับการนิเทศ มี 4 ขนาด คือ รายบุคคล กลุ่ม เล็ก กลุ่มปานกลาง และกลุ่มใหญ่
3. ระดับประสบการณ์ที่ผู้รับการนิเทศได้รับ จะสามารถแบ่ง ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมี 10 ประเภท คือ งานพัฒนาหลักสูตร งานการจัดระบบการเรียนการสอน งานพัฒนาบุคลากร งานจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก งานจัดหาอุปกรณ์ งานจัดอบรมครูประจำการ งานปฐมนิเทศครูใหม่ งานบริการพิเศษอื่น ๆ งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และงานประสิทธิผล

วรพล ดิลกทวีวัฒนา (2560, หน้า 6-7) ได้แบ่งองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้ได้รับการนิเทศ ซึ่งผู้บริหารในที่นี้หมายรวมถึงตำแหน่งบริหารต่าง ๆ ในโรงเรียน ทั้งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องมีบทบาทหน้าที่ใน การส่งเสริม สนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ครู ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียน สร้างระบบการนิเทศ และมอบหมาย งานให้ถูกบุคลิกภาพของบุคคล และครูมีสองบทบาท คือ เป็นผู้นิเทศ เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูผู้นิเทศ และผู้ได้รับการนิเทศ 2) ขอบข่ายของงานนิเทศ

ภายในโรงเรียน ภาระงานหลักของ การศึกษาในระบบโรงเรียน คือ งานด้านการจัดกรเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน เป็นหน้าที่หลักของฝ่ายวิชากา เน้นการนิเทศการสอน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของ ครู และงานสนับสนุนการจัดการเรียน เป็นงานของฝ่ายที่สนับสนุนการจัดการศึกษา เช่น งานด้านธุรการ ด้านการเงิน สถานที่ และกิจกรรมนักเรียน และ 3) คือ โครงสร้างการนิเทศภายใน โรงเรียน แต่ละโรงเรียนจะเลือกใช้รูปแบบใด ขึ้นอยู่กับขนาด บริบท และจำนวนบุคลากร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูผู้สอน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนิเทศสอน

2. วิธีการนิเทศ หมายถึง กระบวนการในการกำหนด แนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลงการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนด จุดมุ่งหมายการนิเทศ การกำหนดขั้นตอนการนิเทศ รวมถึงกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการนิเทศ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง เอกสารประกอบการนิเทศ แบบบันทึก แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบ แบบประเมิน เป็นต้น

4. สื่อเทคโนโลยี หมายถึง อินเทอร์เน็ต ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ระบบ รวมถึงแอพพลิเคชั่นต่าง ๆ ที่ช่วยให้การ ดำเนินการนิเทศได้รวดเร็วและง่ายขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน

5. กระบวนการนิเทศภายใน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการนิเทศ และการสรุปผลประเมินผลการนิเทศ

บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ผู้นิเทศมีบทบาทและภาระหน้าที่หลายอย่าง ถึงแม้ว่างานในหน้าที่หลักคือการช่วยเหลือแนะนำ ส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอน แต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอนต้องเกี่ยวข้องกับงาน องค์ประกอบต่าง ๆ หลายด้าน และบุคลากรหลายฝ่าย จึงมีนักการศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศไว้ต่าง ๆ กัน

โอลิเวีย และพาวลาส (Oliva and Pawlas, 2001, p. 576 อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ ทับสุลิ, 2559) ได้กำหนดบทบาทผู้นิเทศไว้ 4 ประการ คือ

1. บทบาทผู้ประสานงาน (Coordinator) ซึ่งคอยประสานโปรแกรมต่าง ๆ ในแต่ละระดับ และช่วยครูให้ตระหนักถึงปัญหาของกันและกัน

2. บทบาทที่ปรึกษา (Consultant) เป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มที่ต้องการคำแนะนำ

3. บทบาทผู้นำกลุ่ม (Group leader) เป็นผู้ที่รู้วิธีที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จและทำให้กลุ่มทำงานให้สำเร็จ

4. บทบาทผู้ประเมิน (Evaluator) เป็นผู้ที่ช่วยครูประเมินผลการสอน ประเมินหลักสูตร และประเมินตัวเอง

และนอกจากนั้นผู้นิเทศยังต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เป็นผู้สื่อสาร สื่อความหมาย เป็นผู้จัดการ เป็นผู้คอยกระตุ้น เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ เป็นนักประชาสัมพันธ์กับชุมชน เป็นนักวิจัย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นครูต้นแบบ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ผู้นิเทศมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการช่วยเหลือสนับสนุน เป็นที่ปรึกษาให้กับครูในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนรวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและยังมีบทบาทในการเป็นผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียน กับชุมชน และเป็นผู้นำ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิผลการนิเทศภายใน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการนิเทศภายในว่า ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน เป็นผลสำเร็จที่ได้จากการที่ผู้นิเทศใช้ความสามารถในการบริหารการนิเทศจนการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศบรรลุเป้าหมาย โดยการเปรียบเทียบจากผลลัพธ์ของงานอันเนื่องมาจากผลของความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการวางแผนการนิเทศ ในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประสิทธิผลการนิเทศภายในไว้ 2 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน

ประสิทธิภาพการสอนของครู

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารจัดการชั้นเรียน

1.1 ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน

มีนักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 114) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการ 2) การวางแผนจัดการ 3) การดำเนินการในชั้นเรียนสำหรับในแต่ละขั้นมีรายละเอียดประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมการ หมายถึงการจัดเตรียมการเรียนไว้ให้พร้อมที่จะมีการเรียนการสอนในปีการศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพ

2. การวางแผนการเรียนการสอน หมายถึงการวางแผนการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการวางแผนการเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนที่คาดว่าน่าจะบรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ

3. การดำเนินการในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้มีวัตถุประสงค์ เพื่อผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะของรายวิชาพร้อมทั้งมีปฏิกิริยาร่วมระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินการเรียนการสอนในแต่ละครั้งและก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในชั้นเรียน

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในเชิงกายภาพและจิตวิทยา เพื่อสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์กับผู้สอนและเพื่อนอย่างมีความสุข

สุรางค์ โค้วตระกูล (2559, หน้า 470) ได้อธิบายความหมายของการบริหารจัดการเรียนห้องเรียน ไว้ว่า หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หรือหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมีประของสิทธิภาพและนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

โควิล ฮอลล์ (Colville, 2004, p. 114 อ้างถึงใน นฤมล ทัดสา, 2564) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการสอนที่ครูสร้างและคงสภาพเงื่อนไขของการเรียนรู้เพื่อช่วยให้การเรียน การสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้นในชั้นเรียนซึ่งถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพนั้นต้องเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและคงสภาพเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ โดยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การให้ผลย้อนกลับ และการจัดการเกี่ยวกับการทำงานของนักเรียน ความพยายามของครูที่มีประสิทธิภาพนั้น หมายรวมถึง การที่ครูเป็นผู้ดำเนินการเชิงรุก มีความรับผิดชอบและเป็นผู้สนับสนุน

คาร์ล่า (Carla, 2008, p. 1 อ้างถึงใน นฤมล ทัดสา, 2564) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ว่า หมายถึง วิธีการ ที่ครูใช้เพื่อทำให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียนโดยส่วนรวม

กิลแพทริค (Gilpatrick, 2010, p. 15 อ้างถึงใน นฤมล ทัดสา, 2564) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความรับผิดชอบของครูแต่ละคนภายในชั้นเรียนทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งครูและนักเรียน กฎระเบียบ นโยบาย และผลผลิต วัสดุอุปกรณ์ ความรื่นรมย์ทางอารมณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูสามารถใช้กระบวนการเสริมสร้างบรรยากาศเรียนรู้ในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนของครู หรือวิธีการที่ครูใช้ในการกระตุ้นนักเรียน เพื่อทำให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ครูจัดขึ้น อย่างกระตือรือร้น และเสริมแรงในการเรียน โดยที่ครูนั้นรับผิดชอบทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน รวมถึงกฎระเบียบของห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน บรรยากาศในการเรียน และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในชั้นเรียน ตลอดจนถึงการกำกับดูแลชั้นเรียน การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียนโดยส่วนรวม ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่กำหนด

1.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน

ฆนัท ธาตุทอง (2552, หน้า 87) กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) มีคุณค่าต่อทั้งตัวครู และนักเรียนโดยตรง ซึ่งมีความสำคัญสำคัญดังนี้

1. การบริหารจัดการชั้นเรียนส่งผลให้ครูตระหนักในความหมายแห่งวิชาชีพครู หมายถึงการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูที่กำหนดไว้โดยครุสภา ในมาตรฐานที่ 7 การบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งมีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนประกอบด้วย 1) มีภาวะผู้นำ 2) สามารถบริหารจัดการชั้นเรียน 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ 4) สามารถประสานประโยชน์ และ 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากผู้บริหาร และครูสามารถร่วมกันบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพตามไปด้วย

2. ครูเห็นคุณค่าของความเป็นผู้นำ หมายถึง ครูจะได้เห็นความเจริญของนักเรียนซึ่งเป็นผลมาจากการนำพาลูกศิษย์ของตนเองไปให้ประสบความสำเร็จได้ตามศักยภาพ

3. ครูได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะ หมายถึง นักเรียนจะได้รับการพัฒนาหรือการช่วยเหลือนั้นมาจากทั้งเพื่อนและครู ซึ่งหมายความว่าในขณะที่ครูให้การช่วยเหลือนักเรียน ครูก็ได้รับการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาตนเองไปด้วยในขณะเดียวกัน

4. ครูมีความเข้าใจในวิชาชีพครูมากขึ้น หมายถึง การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นมโนทัศน์ระยะยาวของวิชาชีพครู ซึ่งการบริหารจัดการชั้นเรียนนั้นไม่ได้แสดงความโดดเด่นในผลงานรายวัน แต่จะเกิดผลการทำงานในระยะยาว เป็นอนาคตของอาชีพที่มั่นคง

5. ครูมีโอกาสได้ช่วยให้นักเรียบประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่ครูประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นการยกระดับวิชาชีพครูของครู และเป็นการส่งเสริมให้เกิดผลกระทบเชิงบวก

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 117) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นวิธีการดำเนินการให้ชั้นเรียน ได้อยู่ในสภาพความพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง เนื่องด้วยชั้นเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้พื้นฐานในรายวิชาต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทั้งประกอบด้วยผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน หรืออาจเรียกว่า “ความแตกต่างระหว่างบุคคล” ชั้นเรียนที่มีการบริหารจัดการดีเป็นความสามารถของผู้สอนที่ส่งผลให้บรรยากาศ การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนการสอน และหมายถึง ผู้เรียนมีความสุขในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน ความสุขของผู้เรียนเป็นสิ่งที่สุดยอดปรารถนาของผู้สอน และผู้รับผิดชอบทางการศึกษาต้องพยายามจัดให้มีขึ้นโดยทั่วกัน การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นองค์รวมของการบูรณาการความรู้ความสามารถของครูผู้สอนพร้อมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนได้มาโรงเรียนทุกวันอย่างมีความสุข

กานต์สินี สุขุมาลรังสี (2558, หน้า 18) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มุ่งเน้น การเสริมสร้างการเป็นพลเมืองคุณภาพในระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร และได้นำเสนอความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ว่า เป็นการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียน เป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในระบอบประชาธิปไตย และพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสำเร็จการศึกษา การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นการช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งในเรื่องทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติ เพื่อให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ทั้งนี้ ต้องเกิดจากการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการจัดการศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียนมีความสำคัญต่อครูและนักเรียนโดยตรง หากการบริหารจัดการชั้นเรียนเกิดประสิทธิภาพ ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามกระบวนการที่วางไว้อย่างเต็มศักยภาพและนักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามช่วยวัยที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน คือ เป็นวิธีการดำเนินการให้ชั้นเรียนได้อยู่ในสภาพความพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพของครู การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นการช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งในเรื่องทักษะ คุณลักษณะและ เจตคติ เพื่อให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้

1.3 หลักการสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน

การจัดการห้องเรียนเป็นการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับครูและเอื้อต่อการเรียนและการมีพฤติกรรมที่ดีสำหรับนักเรียนทุกคนการจัดการห้องเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพมักจะทำให้เกิดความวุ่นวายสับสนนักเรียนไม่ทราบว่าครูคาดหวังอะไร และไม่เข้าใจว่าจะต้องวางตัวอย่างไรหรือตอบสนองครูอย่างไรไม่รู้ขอบเขตและไม่รู้ว่าหากประพฤติไม่ดีแล้วจะมีผลอย่างไรตามมา การจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นจึงเป็นทักษะที่สำคัญที่ครูไม่ควรมองข้าม

ฆนัท ธาตุทอง (2552, หน้า 79 - 86) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนคุณครูต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีหลักการดังต่อไปนี้

1. ครูคือความหวังสุดท้ายที่ดีที่สุดครูเป็นผู้มีอำนาจเพียงผู้เดียว ในห้องแม้จะมากหรือน้อยก็ต้องใช้อย่างชาญฉลาดด้วยการใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนักเรียนอยู่ในสภาวะที่ต้องการแบบอย่างเป็นแบบอย่างที่แตกต่างไปจากพวกเขาเห็นนอกห้องเรียน ดังนั้นการปฏิบัติของครูจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของนักเรียน

2. การสอนข้อตกลงพื้นฐานข้อกำหนดและมารยาท

3. จัดห้องเรียนให้ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะมีองค์ประกอบอยู่ 3 มิติ คือ

3.1 มิติด้านกายภาพเน้นการจัดห้องเรียนให้ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนแบบสร้างเสริม

3.2 มิติด้านการเรียนการสอนกล่าวถึงวิธีการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

3.3 มิติด้านการจัดการจะตรวจสอบงานประจำที่มิใช่การสอนและกระบวนการพื้นฐานที่จะช่วยจัดการให้ห้องเรียนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

4. การจัดการห้องเรียนประสบความสำเร็จต้องมีการวางแผน เตรียมการและการไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ

5. มีการเตรียมห้องเรียนเกี่ยวกับการจัดสภาพห้องเรียนการสอน และหน้าที่ด้านการจัดการของครูโดยในการจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

5.1 ความสะอาดความปลอดภัย

5.2 ความมีอิสระอย่างมีขอบเขตในการเล่น

5.3 ความสะดวกในการทำกิจกรรม

5.4 ความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องน้ำ ห้องส้วม สนามเด็กเล่น เป็นต้น

5.5 ความเพียงพอเหมาะสมในเรื่องขนาด น้ำหนัก จำนวนสีของสื่อและเครื่องเล่น

5.6 บรรยากาศในการเรียนรู้ การจัดที่เล่นและมีมุมประสบการณ์ต่าง ๆ

6. ครูต้องฝึกไตร่ตรองเพื่อพัฒนาการสอน คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน การเข้าใจนักเรียน มีส่วนในการจัดห้องเรียน จัดพฤติกรรมในการเรียน การยกย่องนับถือกันในห้องเรียน

7. ครูต้องจัดการและบริหารงานวิชาการในห้องเรียน ซึ่งผลผลิตของผู้เรียนด้านวิชาการนับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความคาดหวังของโรงเรียนทุกแห่งที่ต้องการให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการสูง ทั้งนี้การจัดการห้องเรียนก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านวิชาการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นครูจึงควรให้ความสำคัญและสนใจ ในการจัดการห้องเรียนให้ส่งผลดีของด้านวิชาการ

โจนส์ และโจนส์ (Jones & Jones, 1990 อ้างถึงใน นฤมล ทัดสา, 2564, หน้า 30) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการจัดการในชั้นเรียน ประกอบด้วย

1. การจัดการในชั้นเรียนควรมีพื้นฐานที่ความเข้าใจงานวิจัยในปัจจุบัน ทฤษฎีการจัดการในชั้นเรียนและจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก

2. การจัดการในชั้นเรียนขึ้นอยู่กับการสร้างความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างครูกับเด็กและเด็กกับเด็กจะช่วยให้ครูสามารถค้นพบวิธีการและช่วยให้เข้าใจความต้องการของเด็ก

3. การจัดการในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับวิธีสอนของครูที่ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้ดีที่สุดด้วยการตอบสนองเด็กเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

4. การบริหารจัดการชั้นเรียนเกี่ยวข้องกับการใช้องค์กร และวิธีการจัดการของกลุ่มที่ช่วยให้เด็กมีพฤติกรรมการทำงานสูงสุด

5. การจัดการในชั้นเรียน เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแนะแนวและการปรับพฤติกรรมอย่างเหมาะสม

คูชัค และเอ็กเก้น (Kauchak & Eggen, 1998 อ้างถึงใน สุปราณี อรรถประจง, 2562, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารจัดชั้นเรียนเป็นพฤติกรรมของครูในการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ของเด็กการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว ประกอบด้วยการจัดระเบียบห้องเรียน การสร้างกฎเกณฑ์แนวปฏิบัติในห้องเรียน วิธีการตอบสนองของครูต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของเด็ก วิธีดำเนินการสอนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน

กู๊ด และโบรฟี่ (Good & Brophy, 2000, p. 15 อ้างถึงใน นฤมล ทัดสา, 2564) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรมีลักษณะดังนี้

1. เด็กพอใจที่จะทำตามข้อตกลงซึ่งเขามีความเข้าใจและยอมรับ

2. การจัดการในชั้นเรียนควรจะเป็นวิธีการที่มองด้วยสายตายาวไกล ที่เด็กใช้เวลาในการทำผลงานมากกว่าที่จะมองภาพโดยเน้นการควบคุมการประพฤติผิด

3. เป้าหมายของครู คือ การพัฒนาให้เด็กควบคุมตนเองไม่เพียงแต่ครู พยายามที่จะควบคุมเขา

4. เด็กจะมีความคุ้นเคยกับกฎเกณฑ์ในการทำงานและเข้าใจความหมายของกฎเกณฑ์จากการใช้สื่อ และอุปกรณ์ที่เขามีความสนใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย วิธีดำเนินการสอนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน และวิธีการตอบสนองของครูต่อพฤติกรรมของนักเรียน

2. การจัดการเรียนรู้

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการหรือวิธีการใด ๆ ก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการพัฒนาตนในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มศักยภาพ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ประสาท เนืองเฉลิม (2558, หน้า 142) ที่ให้ความเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนการสอนเป็นการตีความหลักสูตรให้เป็นรูปธรรม โดยผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

กลัญญู เพชราภรณ์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ สภาพการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และสามารถนำประสบการณ์การเรียนรู้นั้นไปใช้ได้

ฮู และดันแคน (Hough & Duncan, 1970, p. 144 อ้างถึงในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557, หน้า 7) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ และมีความสุข ดังนั้น การจัดการเรียนรู้

จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชา และการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนเลือกเนื้อหาได้เหมาะสม สอดคล้องกับท้องถิ่น 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้ 3) ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้ 4) ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluation) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูสามารถจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนด้วยกระบวนการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การให้คำปรึกษา การอบรมสั่งสอน การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น การสร้างและการใช้สื่อการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการในทุกด้าน

2.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญหลายประการดังนี้

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ได้แก่

1. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา

2. การจัดการเรียนรู้ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

4. การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกดีชั่วถูกผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักที่จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

6. การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

7. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

8. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้นำองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าได้

กลัญญู เพชราภรณ์ (ม.ป.ป.) สรุปว่า การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทั้งนี้ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเป็นสำคัญ หากผู้สอนเลือกใช้วิธีการการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริม ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทั้งนี้ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเป็นสำคัญ หากผู้สอนเลือกใช้วิธีการการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

2.3 ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่ดี

ผู้สอนที่ดีทุกคนย่อมมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน การจัดการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็อยู่ที่ตัวผู้สอนที่จะต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ บนพื้นฐานของแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ สอนด้วยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอ โดยการซักถามหรือให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาง่าย ๆ สำหรับผู้เรียนในระดับต่าง ๆ เพื่อจะได้เป็นการฝึกให้ผู้เรียนคิดหาเหตุผล คิดเปรียบเทียบ และคิดพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงให้มากที่สุดด้วยการเรียนโดยการกระทำด้วยตนเอง (Learning by Doing)

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม (Group Working) โดยมีการปรึกษาหารือกันในกลุ่ม แบ่งงานกันทำด้วยความร่วมมือกันและประเมินผลรวมกัน

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์

5. มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้นั้นเกิดความยืดหยุ่น น่าสนใจ และไม่น่าเบื่อ

6. มีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า เพื่อที่ผู้สอนจะได้ทราบว่าจะสอนอย่างไรบ้างตามลำดับขั้นและยังช่วยให้ผู้สอนพร้อมที่จะสอนด้วยความมั่นใจ

7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม และคิดหาเหตุผลความเป็นมาของสิ่งที่เรียน และมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

8. มีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลา การวัดผลตามสภาพจริง ทั้งนี้การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ คือ การวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน

9. มีสื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสนใจและเข้าใจบทเรียน เช่น ของจริง รูปภาพ หุ่นจำลอง แผนภูมิ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน วีดิโอ ฐานข้อมูลการเรียนรู้ เว็บไซต์ และโสตทัศนูปกรณ์อื่น ๆ

10. มีการจูงใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ เช่น การให้รางวัล การชมเชย การให้คำแนะนำ การให้คะแนน การสอบ การแข่งขัน การปรบมือให้เกียรติ ฯลฯ

11. ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกในการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องพยายามใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายมีความน่าสนใจและทันสมัยมาใช้พัฒนาผู้เรียน

เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีกิจกรรมให้ผู้เรียนทำหลายอย่างเพื่อเร้าความสนใจของผู้เรียนและช่วยให้ผู้เรียน สนุกสนานในการเรียน

12. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในทุกด้านทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

13. ส่งเสริมความสัมพันธ์หรือการบูรณาการระหว่างวิชาที่เรียนกับวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตร เช่น สอนภาษาไทยก็สอนให้สัมพันธ์กับสังคมศึกษา ศิลปศึกษา ดนตรี และนาฏศิลป์

14. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยา และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนและผู้สอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ เช่น วัยวุฒิ ภาวะของผู้เรียน ความ ยากง่ายของเนื้อหาที่เรียน การใช้แรงเสริม การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน มีการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะแก่การเรียนรู้ตามบทเรียนที่สอน ทั้งในแง่ของสิ่งแวดล้อมและอารมณ์ของผู้เรียน

15. สอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center) ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เอง ผู้สอนจะเป็นเพียงผู้คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำ

16. สอนโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ให้มากที่สุด

17. สอนตามกฎแห่งการเรียนรู้โดยจัดบทเรียนให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถและประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

18. สอนโดยส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตย โดยสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการวางแผนงานร่วมกับผู้สอน (กุลิสรา จิตรชญาวณิช, 2562, หน้า 10; สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557)

สรุปว่า ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่ดี คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงให้มากที่สุดด้วยการเรียนโดยการกระทำด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า มีการวัดผลตามสภาพจริง มีสื่อการจัดการเรียนรู้ มีการจูงใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ เช่น การให้รางวัล การชมเชย ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในทุกด้านทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะแก่การเรียนรู้ตามบทเรียนที่สอน แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอนโดยส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตย โดยสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการวางแผนงานร่วมกับผู้สอน

3. การใช้สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีบทบาทอย่างมากในการจัดการเรียนรู้ เพราะสื่อการเรียนรู้เป็นตัวกลางที่จะช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้สอน และนักเรียนในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนสามารถเกิดความเข้าใจในความหมายของบทเรียนได้ตรงกับที่ผู้สอนต้องการ ไม่ว่าสื่อนั้นจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม ล้วนแต่เป็นทรัพยากรที่สามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น

3.1 ความหมายของการใช้สื่อการเรียนรู้

ฮาส และแพคเกอร์ (Hass & PacKer, 1964, p.11 อ้างถึงใน พิมภัสสร เด็ดขาด, 2561, หน้า 12) กล่าววา สื่อการสอน หมายถึง เครื่องมือ ที่ช่วยในการถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นจริง ได้แก่ ทักษะ ทัศนะคติ ความรู้ ความเข้าใจ และความซาบซึ้ง ไปยังผู้เรียน หรือเป็นเครื่องมือประกอบการสอนที่สามารถได้ยินและมองเห็นได้เท่า ๆ กัน

เกอร์ลัช และอีไล (Gerlach & Ely, 1982, p. 282 อ้างถึงใน พิมภัสสร เด็ดขาด, 2561, หน้า 12) กล่าวว่า คำว่า สื่อการเรียนการสอน มีความหมายมาก ไม่วาจะเป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ หรือเหตุการณ์ที่สร้างเงื่อนไข ซึ่งสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ทักษะและทัศนคติต่าง ๆ ตามความหมายนี้ อาจารย์ ตำรา และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสื่อทั้งสิ้น

กฤษฎา สอนแก้ว (2555, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า สื่อการเรียนรู้เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้ที่ครูผู้สอนนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยเพิ่มประสบการณ์ให้นักเรียน สื่อการเรียนรู้มีหลายประเภท เช่น วัสดุ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ และเทคนิค/วิธีการ ซึ่งในการจัดการเรียนรู้ครูจะต้องมีการวางแผนด้วยการทำแผนการจัดการเรียนรู้และเลือกสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมล่วงหน้าทุกครั้ง

สรุปได้ว่า การใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ หรือวิธีการที่มีความสำคัญ เพื่อทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เข้าถึงความรู้ มีทักษะ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลักษณะการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูได้วางแผนไว้ล่วงหน้า เป็นการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการไปตามจุดมุ่งหมาย

3.2 ความสำคัญของสื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนในฐานะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน สื่อการจัดการเรียนรู้มีประโยชน์และความสำคัญ มากต่อครูเพราะจะทำให้ครูสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน

และช่วยในการจัดแหล่งวิทยาการที่เป็นเนื้อหาเหมาะสมแก่การเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายในการสอน ดังที่มีนักวิชากการให้ทัศนเกี่ยวกับความสำคัญของสื่อการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วัชรพล วิบูลยศริน (2557, หน้า 16) ได้นำเสนอความสำคัญของสื่อการเรียนรู้ไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ช่วยเร้าความสนใจ โดยการแสดงรูปภาพบนหน้าจอ คำถามบนกระดาน หรือการเล่นเพลงเมื่อผู้เรียนเข้ามาในชั้นเรียนหรือเข้าสู่บทเรียนจะช่วยเพิ่มความสนใจกับผู้เรียนได้

2. ช่วยให้ผู้เรียนได้ทบทวนสิ่งที่เรียนมาก่อนและเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้เนื้อหาใหม่

3. ช่วยในการนำเสนอวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนในแต่ละวันแก่ผู้เรียน

4. ช่วยในการนำเสนอเนื้อหาใหม่ ให้แก่ผู้เรียน เพื่อเพิ่มการจดจำเนื้อหาให้มากขึ้น สื่อการเรียนการสอน นอกจากจะท าให้ผู้เรียนสามารถจดจำเนื้อหาใหม่ได้มากขึ้นแล้วยังช่วยส่งเสริมไปยังผู้เรียนได้อีกด้วย

5. สนับสนุนผู้เรียนผ่านการขยายประสบการณ์ โดยจำลองโลกภายนอกเข้ามาในชั้นเรียน เมื่อสามารถพาผู้เรียนออกสู่โลกภายนอก เช่น การใช้สื่อการเรียนการสอนจะช่วยเชื่อมโยงประสบการณ์ต่างๆ ด้วยการนำตัวอย่างหลากหลายรูปแบบ ทำให้ผู้เรียนเกิดจินตนาการใหม่ได้แม้อาจไม่ได้พบสิ่งนั้นโดยตรง

6. กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองของผู้เรียนผ่านการนำเสนอข้อมูลและการถามคำถามของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์จากการตอบคำถามนั้น

7. ให้ผลป้อนกลับที่สัมพันธ์กับแบบทอดสอบหรือแบบฝึกหัดในชั้นเรียนได้

8. สร้างความคงทนในการจำและการเชื่อมโยงการเรียนรู้ โดยใช้รูปภาพเพื่อช่วยให้เกิดความคงทนในการจำ จะทำให้ผู้เรียนมองเนื้อหาบทเรียนเป็นภาพและถ่ายโยงการเรียนรู้ความคิดที่เป็นนามธรรมสู่รูปธรรม ซึ่งจดจำได้ง่ายกว่า

9. ประเมินความสามารถ โดยใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือในการคำถามเพื่อประเมินผู้เรียนในชั้นเรียน หรือผู้เรียนสามารถส่งการนำเสนอโครงการต่าง ๆ โดยใช้สื่อการเรียนการสอนได้

ชัยยงค์ พรหมวงค์ (2558, หน้า 23) กล่าวถึงความสำคัญของสื่อการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนในฐานะเป็นตัวกลาง ในการส่งต่อความรู้ ความคิด ทักษะ ฯลฯ จากครูไปยังนักเรียน และเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนี้

1. ช่วยให้ความรู้ที่เป็นนามธรรมเปลี่ยนเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ลดระยะเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลงแต่ได้เนื้อหามากขึ้น

3. ช่วยให้ผู้เรียนรับรู้ได้หลายทางมากขึ้น

4. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาได้ง่าย

เอ็ดการ์ เดล (Edgar, 1969, p. 92 อ้างถึงใน พิมภัสสร เด็ดขาด, 2561, หน้า 12-13) ได้สรุปความสำคัญของสื่อการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. ช่วยสร้างรากฐานที่เป็นรูปธรรมขึ้นในความคิดของผู้เรียน การฟังเพียงอย่างเดียวนั้น ผู้เรียนจะต้องใช้จินตนาการเข้าช่วยด้วย เพื่อให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในความคิด แต่สำหรับสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้เรียนย่อมไม่มีความสามารถจะทำได้ การใช้อุปกรณ์เข้าช่วยจะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและสร้างรูปธรรมขึ้นในใจได้

2. ช่วยเร้าความสนใจของผู้เรียน เพราะผู้เรียนสามารถใช้ประสาทสัมผัสได้ด้วยตา หู และการเคลื่อนไหว จับต้องได้แทนการฟังหรือดูเพียงอย่างเดียว

3. เป็นรากฐานในการพัฒนาการเรียนรู้และช่วยให้เกิดความทรงจำอย่างถาวร ผู้เรียนจะสามารถนำประสบการณ์เดิมไปสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ เมื่อมีพื้นฐานประสบการณ์เดิมที่ดีอยู่แล้ว

4. ช่วยให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการทางความคิด ซึ่งต่อเนื่องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น เวลา สถานที่ วัฏจักรของสิ่งมีชีวิต

5. ช่วยเพิ่มทักษะในการอ่าน และเสริมสร้างความเข้าใจในความหมายของคำใหม่ ๆ ให้มากขึ้น ผู้เรียนที่อ่านหนังสือช้าก็จะสามารถอ่านได้ทันพวกที่อ่านเร็วได้เพราะได้ยินเสียงและได้เห็นภาพประกอบกัน

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนรู้มีความสำคัญ ในฐานะเป็นตัวกลาง ในการส่งต่อความรู้ ความคิด ทักษะ ฯลฯ จากครูไปยังนักเรียน และเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยสื่อการเรียนการสอนมีความสำคัญ คือ ช่วยให้ความรู้ที่เป็นนามธรรมเปลี่ยนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ลดระยะเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลงแต่ได้เนื้อหามากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนรับรู้ได้หลายทางมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาได้ง่าย สื่อการสอน ช่วยเร้าความสนใจของผู้เรียน และช่วยให้จำบทเรียนได้ง่ายขึ้น

3.3 หลักการเลือกสื่อการเรียนรู้

ฐาปนีย์ ธรรมเมธา (2557, หน้า 90) กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้ว่า ผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการเลือกสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการสอน และลักษณะเฉพาะของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันไปในหลากหลายคุณลักษณะ อย่างไรก็ตามในการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) เกณฑ์ในการเลือกสื่อการเรียนรู้ 2) คุณลักษณะของสื่อ 3) วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 4) เงื่อนไขสภาพการณ์ และกิจกรรมทางการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบดังกล่าว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เกณฑ์ในการเลือกสื่อการเรียนรู้

กิดานันท์ มลิทอง (2543, หน้า 99–101) กลาวถึงหลักการเลือกสื่อการสอนไว้ดังนี้ การเลือกสื่อการสอนเพื่อนำมาใชประกอบการสอนเพื่อใหนักเรียนเกิดการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยในการเลือกสื่อการสอน ครูจะตองตั้งวัตถุประสงคเชิงพฤติกรรมในการเรียนใหแน่นอนเสียกอน เพื่อใชวัตถุประสงคนั้นเป็นตัวนำชี้ในการเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีหลักการอื่น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณา คือ 1) สื่อนั้นตองสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน 2) เลือกสื่อการสอนที่มีเนื้อหาถูกตอง ทันสมัย นาสนใจ และเป็นสื่อที่จะใหผลตอการเรียนการสอนมากที่สุด ช่วยใหนักเรียนเขาใจเนื้อหาวิชานั้นได้ดีเป็นลำดับขั้นตอน 3) เป็นสื่อการสอนที่เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น และประสบการณของนักเรียน 4) สื่อการสอนนั้นควรสะดวกในการใช ไม่มีวิธีใชซับซอนยุงยากจนเกินไป 5) มีราคาไม่แพงจนเกินไป หรือถาจะผลิตเองควรคุ้มกับเวลาและการลงทุน

2. คุณลักษณะของสื่อ

เคมป์ และสเมลลี่ (Kemp & Smellie, 1993 อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ บูรณสินวัฒนกูล, 2562, หน้า 19) เสนอว่า นอกจากเนื้อหาการเรียนรู้หรือสถานการณ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดถึงสื่อที่จะเลือกใช้แล้ว สิ่งสำคัญประการต่อมาในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ คือ คุณลักษณะของสื่อ ซึ่งผู้สอนควรศึกษาคุณลักษณะของสื่อแต่ละชนิดประกอบการเลือกสื่อการเรียนรู้ในแต่ละครั้งด้วย นอกจากนี้ ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการเลือกสื่อการเรียนรู้ผู้สอนอาจเริ่มต้นจากการตอบคำถาม 3 ข้อดังต่อไปนี้

2.1 วิธีการสอนแบบใดจึงจะเหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และลักษณะของผู้เรียน เช่น ควรใช้การนำเสนอการเรียนรู้ด้วยตนเองตามจังหวะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนหรือการเรียนแบบกลุ่มย่อย เป็นต้น

2.2 ประสบการณ์การเรียนรู้แบบใดเหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เช่น ประสบการณ์ตรง ฟังคำบรรยาย อ่านเอกสาร หรือตำรา

2.3 ถ้ามีการเลือกให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้โดยผ่านการรับรู้หรือการรับ สัมผัส ต้องใช้สื่อที่มีคุณลักษณะอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับการรับรู้หรือการรับสัมผัสนั้น ๆ มากที่สุด

3. วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ แนวคิดการเลือกสื่อการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้นั้น ผลการศึกษาวิจัยทางการศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้เป็นความสำคัญพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างหนึ่ง ถ้าหากผู้สอนสามารถเลือกใช้ สื่อการเรียนรู้ได้ตรงจุดมุ่งหมาย หรือตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในการสอน

4. เงื่อนไข สภาพการณ์ และกิจกรรมทางการเรียนรู้ นอกจากการเลือกสื่อการเรียนรู้โดยคำนึงถึงเกณฑ์การเลือกสื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้แล้ว ยังมีอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน กล่าวคือ การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ของผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จะต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ และกิจกรรมทางการเรียนซึ่งจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง (Under Certain Conditions) ทั้งนี้เนื่องจากว่าสื่อการเรียนรู้แต่ละประเภทนั้นจะมีคุณสมบัติและมีศักยภาพต่อการใช้ที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์ หรือกิจกรรมในการเรียนรู้แต่ละครั้งซึ่งการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ต้องให้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่เกี่ยวกับสภาพการณ์และกิจกรรมทางการเรียนรู้นั้น

สรุปได้ว่า หลักการเลือกสื่อการเรียนรู้ จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) เกณฑ์ในการเลือกสื่อการเรียนรู้ 2) คุณลักษณะของสื่อ 3) วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 4) เงื่อนไขสภาพการณ์และกิจกรรมทางการเรียนรู้

3.4 หลักการใช้สื่อการเรียนรู้

อีริคสัน และเคิรล (Erickson and Curl, 1972, pp. 163-170 อ้างถึงใน มาหามะ สะมาอุง, 2554, หน้า 16-17) กล่าวถึงหลักการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูควรยึดหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. หลักการเลือก (Select) ดังนี้

1.1 สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน

1.2 มีความรอบรู้ในเรื่องของแหล่งสื่อการสอนเป็นอย่างดี

1.3 สามารถเลือกหาสื่อที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการสอนที่กำหนดขึ้นมา

1.4 สามารถคาดได้ว่าประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหลายอันเนื่องมาจากสื่อการสอนนั้น ๆ จะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไรบ้าง

1.5 สามารถนำสื่อต่าง ๆ มาสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอนได้ ไม่ว่าจะเป็นการสอนแบบกลุ่มหรือแบบบุคคลก็ตาม

1.6 สามารถเลือกสื่อเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสอน และกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองได้

1.7 สามารถเลือกสื่อต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ได้

1.8 มีความสามารถในการพิจารณาคุณภาพ และความเหมาะสมของสื่อต่อผู้เรียนได้

1.9 สามารถเตรียมและวางแผนการใช้สื่อการสอนได้

1.10 สามารถผลิตสื่อการสอนแบบง่ายได้

1.11 สามารถผลิตสื่อการสอนที่ซับซ้อน เช่น ชุดการสอน รายการโทรทัศน์เมื่อจำเป็น

2. หลักความพร้อม (Readiness) ดังนี้

2.1 พัฒนาแผนการสร้างความพร้อมเฉพาะอย่าง

2.2 แนะนำผู้เรียนเพื่อเป็นการเร้าให้เกิดความต้องการเรียนรู้จากสื่อที่ครูเลือก

2.3 สร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสื่อการสอน

2.4 เลือกหาวิธีสอนที่เหมาะสม ที่จะนำไปสู่การใช้สื่อการเรียนการสอนนั้น

2.5 ใช้แหล่งการเรียนอื่น ๆ เพื่อสร้างความพร้อมให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

3. หลักการควบคุม (Control) ดังนี้

3.1 สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีทางการศึกษาได้

3.2 สามารถป้องกันและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือต่าง ๆ ได้

3.3 สามารถจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนได้ดี

3.4 ติดตั้งวัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สะดวกต่อการใช้และติดตามผลและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าไปมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี

3.5 สามารถวางแผนกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการใช้สื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี

4. หลักการปฏิบัติ ครูควรมีความรู้และทักษะพื้นฐาน ดังนี้

4.1 เลือกกิจกรรมการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนอยากรู้ ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน

4.2 ใช้คำถามเป็นตัวกระตุ้นและชี้แนะ

4.3 ใช้การอภิปรายเพื่อนำไปสู่เนื้อหาและการสร้างมโนมติ

4.4 จัดกลุ่มผู้เรียนให้เหมาะสมและสร้างกิจกรรมท้าทายในการแก้ปัญหา

4.5 ใช้สื่ออย่างมีลำดับ

4.6 จัดดำเนินการด้านการจัดสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้

4.7 สามารถจัดกลุ่มกิจกรรมให้ผู้เรียนหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ ได้ เช่น จัดป้ายนิเทศ จุดมุมวิชา และการค้นคว้ารายงานเพิ่มเติม เป็นต้น

5. หลักการประเมินผล (Evaluation) ครูควรประเมินผลทั้งจากตัวสื่อและจากการใช้สื่อการสอนของครูเอง

กิ่งกาญจน์ บูรณสินวัฒนกูล (2562, หน้า 21) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสื่อการเรียนรู้บอร์ดเกมการศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถ การเรียนรู้ในรายวิชาพัฒนาการแบบเรียนภาษาไทยและความสุขในการเรียนรู้สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ได้นำเสนอหลักการใช้สื่อการเรียนรู้ว่ามีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. เลือกให้สนองกับวัตถุประสงค์การสอน สามารถเลือกสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เลือกให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน

3. เลือกสื่อโดยพิจารณาดูศักยภาพของสื่อ อาศัยความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบของสื่อแต่ละชนิดว่ามีลักษณะเช่นไร มีคุณสมบัติอย่างไร

4. เลือกตามความเหมาะสม โดยจะต้องเข้าใจว่าจะสอนอะไร ผู้เรียนจะเรียนรู้อะไร ทำกิจกรรมอะไร เพียงพอกับผู้ใช้หรือไม่ สะดวกในการใช้หรือไม่

5. ความถูกต้องเที่ยงตรง ต้องเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนเกินไป ทันสมัย ลักษณะเนื้อหาของสื่อถูกต้อง เที่ยงตรง

6. หลักเกี่ยวกับคุณภาพ ต้องใช้สื่อที่มีคุณภาพดี เทคนิคการทำดี ระบบดี มีความประณีต ชัดเจน

7. เลือกให้เหมาะสมกับราคาค่าใช้จ่ายและความพยายาม ต้องเปรียบเทียบคุณค่าของสื่อกับประโยชน์ที่ได้ว่าคุ้มค่ากับราคา คุ้มกับการลงทุนและความพยายามหรือไม่

8. เลือกใช้สื่อประสม สื่อบางอย่างถ้าใช้ตามลำพัง อาจจะทำให้บทเรียนนั้นน่าเบื่อหน่าย แต่ถ้าประยุกต์ใช้โดยการนำเอาสื่อหลาย ๆ อย่างมาใช้ร่วมกันก็จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจหรือฝึกทักษะได้ดีขึ้น

9. ประยุกต์หลักการใช้สื่อมาใช้ในการเลือกสื่อ ต้องพิจารณาว่าจะใช้สื่อนั้นกับการสอนจริงได้อย่างไร สื่อนั้นเป็นตัวอย่าง มีเนื้อหาที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดได้หรือไม่

10. หลักการเลือกสื่อตามความสามารถของผู้สอน และเจ้าหน้าที่บริหารสื่อ ผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจระบบการเลือกสื่อ การใช้เครื่องมือช่วยในการเลือกสื่อ

สรุปได้ว่า หลักการเลือกใช้สื่อ มีดังนี้ เลือกให้สนองกับวัตถุประสงค์การสอน สามารถเลือกสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล และเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน เลือกสื่อโดยพิจารณาดูศักยภาพของสื่อแต่ละชนิดว่ามีลักษณะเช่นไร มีคุณสมบัติอย่างไร เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนเกินไป ทันสมัย ลักษณะเนื้อหาของสื่อ ถูกต้อง เที่ยงตรง และเลือกสื่อตามความสามารถของผู้สอนโดยครูสามารถเตรียมและวางแผนการใช้สื่อการเรียนรู้ได้ สร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสื่อการสอน และต้องประเมินผลทั้งจากตัวสื่อและจากการใช้สื่อการสอนของครูเอง

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.1 ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้นเป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรูและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรูและใช้เป็นข้อมูลสำหรับ การตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาตองมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อใหการดำเนินการวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และใหผลการประเมินที่ตรงตามความรูความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิเชียร อินทรสมพันธ์ และคณะ (2563) สรุปไว้ว่าการวัดผล หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการในการกำหนดตัวเลขให้กับคุณลักษณะต่าง ๆ ของคน สัตว์ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีกฎเกณฑ์ คือ จะต้องดำเนินการอย่างมีขั้นตอน เป็นระเบียบแบบแผน โดยมีเครื่องมือช่วยวัด ซึ่งจะทำให้ตัวเลขใช้แทนลักษณะของสิ่งที่เราต้องการ และการประเมินผล หมายถึง การนำเอาผลจากการวัดหลาย ๆ ครั้งมาสรุป ตีราคา คุณภาพของผู้เรียนอย่างมีหลักเกณฑ์ว่าเป็นอย่างไร

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 3) กล่าวถึงความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งแสดงถึงมาตรฐานทางวิชาการในเชิงสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สารสนเทศดังกล่าวนำไปใช้ในการกำหนดระดับคะแนนให้ผู้เรียน รวมทั้งใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2564, หน้า 7) การประเมินการเรียนรู้เป็นการประเมินที่ผู้สอน ประเมินผู้เรียน 3 มิติ ได้แก่ การประเมินกระบวนการเรียนรู้ (Process assessment) การประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ (Progress assessment) และการประเมินผลผลิตทางการเรียนรู้ (Product assessment) ในการประเมิน ใช้ผู้ประเมินที่หลากหลาย ใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการประเมินไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ฮู และดันแคน (Hough & Duncan, 1970, p. 144 อ้างถึงใน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 7) กล่าวว่าการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้ ส่วนการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluation) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูสามารถดำเนินการวัดผลเพื่อตัดสินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ หรือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างมีหลักเกณฑ์ว่าอยู่ในระดับใด โดยมีเครื่องมือช่วยวัด และนำผลการวัดมาประเมินมาตีความเป็นคุณภาพของผู้เรียนซึ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการวัดเพื่อพัฒนาผู้เรียน และวัดเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งเป็นการช่วยให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ส่งผลให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

4.2 ความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 2) ได้นำเสนอ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่ามีจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถามการระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้องตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้

2. การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้จบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562, หน้า 6-7) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลจะทำให้ทราบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยทำให้ผู้สอนนำข้อมูลที่ได้จากการวัดผลและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำปัญหาที่ค้นพบ มาใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

เยาวทิวา นามคุณ (ม.ป.ป.) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่

1. เพื่อการจัดตำแหน่ง เป็นการวัดผลเพื่อนำผลมาระบุว่าผู้เรียนมีความรู้ในความมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล 8 ระดับ หรือตำแหน่งใดของกลุ่มได้ถูกต้องชัดเจน หรืออาจจะพิจารณาตัดสินโดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน เพื่อที่จะระบุว่าผู้เรียนรอบรู้-ไม่รอบรู้ หรือ เก่ง-ปานกลาง-อ่อน เป็นต้น

2. เพื่อการคัดเลือก เป็นการวัดความรู้ทักษะและเจตคติเพื่อนำผลมาใช้พิจารณาในการดัดเลือกเพื่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ เช่น การคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ เป็นต้น

3. เพื่อการวินิจฉัย เป็นการวัดผลเพื่อนำผลมาใช้ในการพิจารณาจุดเด่น-จุดด้อย เก่ง-อ่อนของผู้เรียน ในการหาวิธีการหรือแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อซ่อมเสริม หรือส่งเสริมได้ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. เพื่อการเปรียบเทียบพัฒนาการ เป็นการวัดผลเพื่อนำผลมาใช้พิจารณาพัฒนาการที่เกิดขึ้นของผู้เรียนคนเดียวกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกันหรือได้รับเงื่อนไขที่แตกต่างกันตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ เช่น การสอบก่อน-หลัง แล้วนำผลการทดสอบมาพิจารณาเปรียบเทียบกัน เป็นต้น

5. เพื่อการพยากรณ์ เป็นการวัดผลเพื่อนำผลมาใช้คาดคะเนความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของผู้เรียน ใช้เพื่อระบุสิ่งที่จะต้องศึกษาต่อแล้วประสบความสำเร็จในอนาคต อาทิ การทดสอบ วัดแววความเป็นครู หรือการทดสอบความถนัดทางวิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น

6. เพื่อการประเมินค่า เป็นการวัดผลเพื่อนำผลไปประเมินผลในภาพรวมว่าผู้เรียนมีความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด เช่น การทดสอบปลายภาคเรียนหรือการประเมินผลความสำเร็จในการจัดการศึกษาในระดับชาติ หรือจังหวัด เป็นต้น

7. เพื่อจูงใจการเรียน (Motivating Learning) โดยการวัดผลที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดนิสัยการเรียนรู้ที่ดีและทำให้รู้สถานภาพของตนเองแล้วหาแนวทาง หรือ วิธีการแก้ไขปรับปรุงตนเองตามคำแนะนำของครูผู้สอน

8. เพื่อรักษามาตรฐาน เป็นการวัดผลเพื่อนำผลไปใช้ตรวจสอบ คุณภาพของผู้เรียนว่ามีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

อุทุมพร จามรมาน และคณะ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ช่วยให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู
2. ช่วยให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียน
3. ช่วยให้ครูและนักเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
5. ช่วยให้นักเรียนทราบจุดอ่อนของตนเอง และวิธีการที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุมาตรฐาน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความสำคัญ ดังนี้ ช่วยให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และนำผลไปประเมินผลในภาพรวมว่าผู้เรียนมีความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด เป็นการเปรียบเทียบพัฒนาการของผู้เรียนคนเดียวกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ช่วยให้นักเรียนทราบจุดอ่อนของตนเอง

ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายใน

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ โดยมีผู้ให้ความหมายคำว่า “ความพึงพอใจ” ดังนี้

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒนกิจ (2554, หน้า 170) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจเป็นภาวการณ์แสดงออกถึงระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคล ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากการประเมินคุณภาพและการรับรู้สิ่งนั้น ๆ

โวลล์แมน (Wolman, 1973 อ้างถึงใน กรรณิการ์ รุจิวรโชติ, 2563, หน้า 5) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านพฤติกรรม ได้ให้ความจำกัดความไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Need) หรือแรงจูงใจ (Motivation)

ออสแคมป์ (Oskamps, 1984 อ้างถึงใน ธนาภรณ์ บุญเลิศ, 2561, หน้า 55) ได้กล่าวถึงนัยของความหมายของความพึงพอใจ ไว้ว่า ความพึงพอใจมีความหมายอยู่ 3 ความหมาย คือ 1) หมายถึง สภาพการณ์ที่ผลการปฏิบัติจริงได้เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้ 2) หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการ 3) หมายถึง งานที่ได้ตอบสนองต่อคุณค่าของบุคคล

สตรัสส์ (Strauss, 1980 อ้างถึงใน ธนาภรณ์ บุญเลิศ, 2561) และซิลเมอร์ (Silmer, 1984, p. 230 อ้างถึงใน ธนาภรณ์ บุญเลิศ, 2561) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในสิ่งที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติสิ่งนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ บุคคลจะรู้สึกพอใจในสิ่งที่ทำเมื่อสิ่งนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ โดยที่ความพึงพอใจเป็นระดับขั้นตอนความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีกับสิ่งที่ทำ สิ่งที่ได้รับมอบหมาย

ฮอร์นบี้ (Hornby, 2000 อ้างถึงใน กรรณิการ์ รุจิวรโชติ, 2563, หน้า 6) กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายใน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ดี เห็นคุณค่า ยอมรับ และมีความพึงพอใจต่อผู้นิเทศ ในด้านความรู้และทักษะของผู้นิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ และความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศ ในด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

2. ความสำคัญของความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศ

โจฮันเซน และเพจ (Johannsen & Page, 1980, p. 185 อ้างถึงใน ประทุม เนตรสุขแสง, 2551, หน้า 38) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความชอบหรือพอใจต่อลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงานของเขาเอง

เซอร์เมิร์ฮอน และคณะ (Schermerhor, et al., 1982, p. 41 อ้างถึงใน ประทุม เนตรสุขแสง, 2551, หน้า 38) อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน

ประทุม เนตรสุขแสง (2551, หน้า 38) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนสันต์เสริมวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การที่ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้ครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งหน้าที่หลักของครูคือการให้การศึกษาและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงาม

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายต่างๆขององค์กร ซึ่งการทำงานของครูก็เช่นเดียวกัน เมื่อครูมีความพึงพอใจต่องานของตนซึ่งคือการที่ตนเองมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากการถูกพัฒนาด้วยกระบวนการนิเทศนั้นก็จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการนิเทศเช่นเดียวกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายใน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในพบว่ามีปัจจัยหลายปัจจัยซึ่ง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายใน หมายถึงเหตุ หรือสิ่งที่เป็นเหตุให้เกิดผลต่าง ๆ ในการนิเทศภายในสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานการนิเทศภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร และการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจของครู และทัศนคติต่อการนิเทศ และด้านกระบวนการนิเทศ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศ การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ ดังนี้

ด้านผู้บริหาร

1. ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางการนิเทศ

ภาวะผู้นำทางการนิเทศภายมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชามอบหมายในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นผู้ประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ การนิเทศการสอนให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสถานศึกษาจนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้ ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางการนิเทศไว้ ดังนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2562, หน้า 198) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางการนิเทศว่า ผู้นิเทศต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ด้วยการแสวงหาความรู้ให้ตนเองมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ พร้อมให้คำแนะนำชี้แนะ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของเพื่อนครูในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารให้ผู้อื่นทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1992, pp. 215-216 อ้างถึงใน สุรวิช แก้วอำไพ, 2544, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและได้มีการปฏิบัติการนิเทศงานด้านต่าง ๆ ให้ครูเกิดความศรัทธาร่วมมือปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้ลุล่วงจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

เซอร์จิโอแวนนี และสตาร์เรท (Sergiovanni & Starratt, 1993, p. 188 อ้างถึงใน วิเชต สันทัด, 2549, หน้า 14) ได้เสนอแนะความหมายของภาวะผู้นำทางการนิเทศว่า หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในตัวบุคคล ชุมชน สังคม พัฒนาการการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาในโรงเรียน และเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาที่ควรเป็น สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระดับห้องเรียนมาสู่วิสัยทัศน์ระดับโรงเรียน มุ่งทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง และสร้างความพึงพอใจและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปว่า ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการปฏิบัติการนิเทศภายในของบุคลากรในสถานศึกษา โดยการโน้มน้าวจูงใจ แนะนำหรือชี้นำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความเข้าใจ และมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน และการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วยกระบวนการนิเทศภายในส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศให้แก่ครู และเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนิเทศภายในวางแผนการนิเทศภายใน ให้ความรู้ ให้การแนะนำ การให้การสนับสนุนส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นผู้ให้การนิเทศแก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ สรุปได้ดังนี้

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และคณะ (2561, หน้า 292) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางการนิเทศว่า ในกระบวนการนิเทศภายในนั้นผู้บริหารนั้นเป็นผู้สร้างระบบการนิเทศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ สนับสนุน หรือช่วยเหลือให้ครูสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้ได้ผลงานที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2562, หน้า 200) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางการนิเทศว่า ผู้นิเทศจำเป็นที่จะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้มีความสามารถ หรือมีอิทธิพลในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ต่อผู้รับการนิเทศให้มีความเต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำชี้แนะที่ทำให้จุดมุ่งหมายของบุคคล ของกลุ่ม หรือองค์กรประสบความสำเร็จ

สุรวิช แก้วอำไพ (2544, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้สรุปไว้ว่าการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำทางการนิเทศ และให้ความสำคัญกับการนิเทศอย่างจริงจังนั้น จะทำให้ครูเกิดความศรัทธาร่วมมือปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้ลุล่วงจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

วิเชต สันทัด (2549, หน้า 14) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำในการนิเทศเพื่อให้การทำงานของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในงานที่ปฏิบัติให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางการนิเทศเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของการนิเทศ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน โดยการที่ผู้บริหารเป็นผู้นำให้ความสำคัญในการนิเทศซึ่งทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาวะผู้นำนั้นจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญว่าการนิเทศภายในจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2. การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการนิเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนิเทศภายใน เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารแสดงนั้น ควรเน้นบทบาทในการเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมให้ครู ได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนารวมไปถึงปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งได้มีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศไว้ ดังต่อไปนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 37 อ้างถึงใน ดารุณี บุตรพรม, 2559) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการนิเทศไว้ว่า ผู้บริหารสามารถช่วยให้ครูพัฒนาการนิเทศได้ด้วยการแสดงบทบาทหลายประการ ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งการส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศของผู้บริหาร ได้แก่

1. การช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่าในการทำงาน ความสนใจและทักษะที่เป็นจุดเด่นของตน

2. สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระ

3. ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนางาน ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและของตัวบุคลากรเองได้

4. ช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยการประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

5. สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และคณะ (2561, หน้า 292) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารซึ่งมีฐานะเป็นผู้สนับสนุนการนิเทศว่า เป็นการช่วยเหลือทางด้านวิชาการและ ด้านบริการ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การสาธิต การปฐมนิเทศครูใหม่ การนิเทศด้วยการให้คำปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม สร้างขวัญกำลังใจแก่ครู และประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จัดการอบรมหรือให้การนิเทศด้วยการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ แนะนำให้ครูรู้จักดัดแปลงเนื้อหาวิชาที่สอนให้เหมาะสมแก่สภาพท้องถิ่น ช่วยให้ครูมีความ เชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหา และอุปสรรคในการเรียนการสอน เสนอแนะวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา จัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู วารสาร และบริการอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือครูให้มีความก้าวหน้าทาง วิชาการ และวิชาชีพ

ไวส์ (Wiles, 1967 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ พลรักษ์, 2560, หน้า 34) ได้กล่าวถึงบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทในด้านการจัดการ และการดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้ คือ พัฒนาการจัดการสถานศึกษา ช่วยให้ดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ทุกคนในโรงเรียนมีเป้าหมายเป็นไปในทางเดียวกัน และมีบทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจของครู ช่วยให้ครู มีความพึงพอใจ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

สรุปว่า การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการนิเทศด้วยการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในวางแผนการนิเทศ เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศ ประเมินการสอน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอน การประสานงาน การตัดสินใจ เป็นผู้ชี้แนะเป็นพี่เลี้ยง ช่วยเหลือครูในการวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาตนเองของครูด้วยกระบวนการนิเทศ และสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ

ด้านผู้นิเทศ

1. ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

1.1 ความหมายของความรู้ของผู้นิเทศ

ผู้นิเทศการสอนหรือบุคลากรการนิเทศเป็นผู้ที่จะต้องมีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับการนิเทศ และเทคนิควิธีการต่างๆในการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความรู้ของบุคลากรการนิเทศไว้ ดังนี้

ลูซิโอและแมคนิล (Lucio & McNeil, 1979, p. 23 อ้างถึงใน พีรพัฒน์ รุ่งเรือง, 2553, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียน การสอน หลักสูตร วิธีสอน เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเรียนการสอน

โลเวล และวิลล์ (Lowel & Wil, 1983, pp. 13-14 อ้างถึงใน ปาจรีย์ หงษ์แก้ว, 2563, หน้า 43) ได้สรุปความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศการสอนไว้ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับตัวครูที่จะไปนิเทศการสอน ผู้ให้การนิเทศการสอนควรมีความรู้พื้นฐาน ความรู้ด้านวุฒิภาวะ เจตคติ ค่านิยม ความสามารถ ความถนัด จุดเด่นจุดด้อย ปัญหาในการสอน ปัญหาส่วนตัว ความรู้เกี่ยวกับการช่วยให้การนิเทศการสอนเกิดความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อครู เกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือแนะนำให้ความร่วมมือ หากผู้ให้การนิเทศการสอนไม่รู้จักตัวครู อาจเกิดความเข้าใจผิดมีเจตคติที่ไม่ดีไม่ชอบหน้าครูความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกันเช่นนี้จะทำให้เกิดปัญหาในการนิเทศการสอน ซึ่งจะส่งผลเสียไปยังนักเรียนจะมีความรู้เกี่ยวกับตัวครูที่จะไปนิเทศจะทำให้การนิเทศการสอนประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2. ความรู้สภาพสังคมและจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องในการนิเทศการสอน ก่อนการนิเทศการสอนผู้ให้การนิเทศการสอนจะต้องหาข้อมูลความรู้ลักษณะสังคมสถานศึกษา ว่าความคาดหวังของผู้บริหาร นโยบาย การวางแผน การดำเนินโครงการต่าง ๆ ความเชื่อถือศรัทธาประเพณีนิยม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน สถานศึกษาต่อชุมชน ปัญหาในการดำเนินงานของสถานศึกษาความสำเร็จและพัฒนาต่าง ๆ ของสถานศึกษาแหล่งให้การสนับสนุน ฯลฯ การที่มีความรู้ถึงสภาพสังคมและจิตวิทยาจะช่วยให้ผู้นิเทศการสอนเตรียมตัวสามารถกำหนดแผน วิธีการดำเนินการนิเทศ กำหนดเวลาดำเนินการนิเทศ กำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการนิเทศ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ความพร้อมการเตรียมตัวและวางแผนในการดำเนิน เช่นนี้ก็จะช่วยให้การนิเทศการสอนประสบความสำเร็จได้ทางหนึ่ง

3. ความรู้เกี่ยวกับผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูที่ได้รับมอบหมาย และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ควรมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ระเบียบกฎเกณฑ์ผู้นิเทศควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในการนิเทศขอหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาในการนิเทศจะต้องมีความรู้เรื่องการนิเทศวิธีการนิเทศที่ดีควรเป็นอย่างไรมีความรู้ความสามารถช่วยเหลือครูให้ สามารถแก้ปัญหาและช่วยครูพัฒนาการสอนต่อไปได้

4. ความรู้เกี่ยวกับ ทฤษฎีที่ใช้ในการนิเทศ ผู้นิเทศควรมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี ได้แก่

4.1 ทฤษฎีการสื่อความหมาย การนิเทศการสอนจะต้องอาศัยทฤษฎีการสื่อความหมายระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีการให้คำแนะนำแสดงความคิดเห็นความรู้สึกความห่วงใยผู้นิเทศที่ดีควรสื่อความหมายให้ครูได้รับทราบ จะช่วยลดความกดดัน

4.2 ทฤษฎีการจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ของที่จะแก้ไขปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแรงจูงใจมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จ

4.3 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง สวัสดิการนิเทศศาสตร์ศึกษามุ่งให้ผู้ได้รับการนิเทศ สามารถปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นผลที่ได้รับย่อมทำให้คุณภาพการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

4.4 ทฤษฎีการเป็นผู้นำ เป็นการที่บุคคลได้รับการมอบหมายจากหมู่คณะให้เป็นผู้ดำเนินงาน และเพื่อประสานงานเกี่ยวกับภาระหน้าที่หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะนับตั้งแต่ครอบครัว หมู่บ้าน ตำบล ชุมชน โรงเรียน ทั้งในระดับเมือง ระดับประเทศ ระดับโลก

5. ความรู้ว่าด้วยทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านมนุษย์ 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 3) ทักษะด้านเทคนิควิธีการ และ 4) ทักษะด้านการเสริมกำลังใจ

6. ความรู้ด้วยหลักสูตร พวกนิเทศการสอน คนมีความรู้ว่าด้วยการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลในการปฏิบัติ การบริหารหลักสูตรร่วมสนับสนุนให้ความคิดเห็นในการปรับปรุงหลักสูตร

ทีชเชอร์ เอ็ดดูเคชั่น อิน ซับ-สฮาราล อัฟริกา (Teacher Education in Sub-Saharan Africa (TESSA), 2023) กล่าวถึง ผู้นิเทศภายในที่มีประสบการณ์ควรจะมีความรู้และความสามารถ ดังนี้

1. มีความเข้าใจในตัวครูและนักเรียน
2. เป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้
3. มีความรู้ที่ดีและมีความเข้าใจในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
4. สามารถใช้วิธีการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในการเรียนรู้
5. เป็นนักสื่อสารที่ดีและเป็นแบบอย่างการสอนที่ดีได้
6. คำนึงถึงความสามารถพื้นฐานของผู้รับนิเทศ
7. สามารถจูงใจผู้รับการนิเทศได้
8. ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาความเข้าใจและการปฏิบัติด้านการเรียนการสอนของครู
9. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มีความ รับผิดชอบ และสะท้อนผลงานของผู้รับการนิเทศได้ตรงประเด็น

1.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศ

อิมัน โด (Imundo, 1980, p. 8 อ้างถึงใน พีรพัฒน์ รุ่งเรือง, 2553, หน้า 31) กล่าวถึงทักษะของผู้นิเทศ ที่จะทำให้การนิเทศเกิดประสิทธิผล ว่าควรมีทักษะต่อไปนี้ 1) ทักษะในการจูงใจคนให้ทำประ โยชน์ให้แก่องค์การ 2) ทักษะด้านแนวความคิดเกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรม วุฒิภาวะ และไวต่อความรู้สึกของแต่ละบุคคล 3) ทักษะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล

มีความมุ่งมั่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความสมัครใจ 4) มีทักษะในการควบคุมเหตุการณ์ เมื่อมีเหตุจำเป็นเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว 5) ทักษะการมีส่วนร่วมในกระบวนการกลุ่มและมีความสามารถทางเทคนิคขั้นสูงในงานที่ดูแลรับผิดชอบ

อัลฟอนโซ เฟิร์ท และเนวิล (Alfonso, et al., 1981, p. 127 อ้างถึงใน วิชนีย์ ทศศะ, 2561) ได้เสนอว่า ทักษะที่สำคัญของ การนิเทศภายในโรงเรียนหรือสำหรับผู้นิเทศ มี 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความรู้พิเศษหรือความรู้เฉพาะอย่างที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้นิเทศ เช่น การสังเกตการณ์สอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ การฟัง การพูด การใช้ภาษาท่าทางในการรู้ความหมายที่สร้าง ความรู้สึกที่ดี

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) หมายถึง ความสามารถความชำนาญในการทำงานร่วมกับคนอื่น และสามารถจูงใจบุคคลอื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจและมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของการนิเทศ เช่น ความสามารถในการวางแผน การดำเนินการจัดการและควบคุมระบบการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศมีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศ มีความเข้าใจในตัวครูและนักเรียน มีความรู้ที่ดีและมีความเข้าใจในการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ มีความสามารถในการใช้วิธีการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เป็นนักสื่อสารที่ดี และเป็นแบบอย่างการสอนที่ดีได้ มีความสามารถจูงใจผู้รับการนิเทศได้ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่ดี มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถด้านการประเมินผล และมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้

2. ด้านพฤติกรรมการนิเทศ

การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายให้การช่วยเหลือครูได้ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับครูผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งการรับฟัง การพูดคุย การแสดงสีหน้าท่าทางในการให้คำปรึกษาหารือ คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศ ดังนี้

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ ไว้ดังนี้

วิลส์ และโลเวล (Wiles & LovelL, 1975 อ้างถึงใน พรรณทรี โชคไพศาล, 2553, หน้า 23) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการนิเทศไว้ว่า เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ผู้นิเทศแสดงต่อผู้รับการนิเทศ เป็นการกระทำของระบบองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่

กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, et al., 2010 อ้างถึงใน ภานุพันธุ์ ขันธะ, 2560, หน้า 19) ได้นำเสนอพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศพึงกระทำมีพฤติกรรมการนิเทศ 10 ด้าน ดังนี้

1. การรับฟัง ผู้นิเทศนั่งมองดูครูและพยักศีรษะเพื่อแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและสนใจในสิ่งที่ครูพูด

2. การสร้างความเข้าใจ ผู้นิเทศถามคำถามเพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ครูพูด

3. การกระตุ้นส่งเสริม ผู้นิเทศแสดงปฏิกิริยาตอบรับที่แสดงการยอมรับในสิ่งที่ครูพูด เพื่อช่วยให้ครูพูดหรืออธิบายความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง

4. การสะท้อนความคิด ผู้นิเทศสรุปและถอดความจากข้อความที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบและยืนยันความเข้าใจในสิ่งที่ครูต้องการอธิบาย

5. การนำเสนอ ผู้นิเทศแสดงความคิดของตนเองเกี่ยวกับประเด็นสำคัญที่กำลังอภิปราย

6. การแก้ปัญหา ผู้นิเทศเริ่มหาแนวทางในการแก้ปัญหาหลังการอภิปรายเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นสำคัญหรือปัญหา และทำรายการเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาที่มีความเป็นไปได้

7. การหาข้อตกลง ผู้นิเทศขยายการอภิปรายจากวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้ไปสู่ผลของวิธีการแก้ไขแต่ละวิธี สำรวจหรือพิจารณาดูข้อเปรียบเทียบและจัดลำดับความสนใจแล้วตัดให้เหลือตัวเลือกที่น้อยลง

8. การชี้นำหรือแนะนำ ผู้นิเทศบอกครูหรือผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับทางเลือกที่เป็นไปได้ทางเลือกใดที่มีเหตุผลและควรจะปฏิบัติ หรือสิ่งที่ครูควรกระทำหรือต้องการให้ครูทำ

9. การกำหนดมาตรฐาน ผู้นิเทศกำหนดหลักเกณฑ์และเวลาที่คาดหวังให้ครูประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งเครื่องมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

10. การเสริมแรง ผู้นิเทศพูดเสริมคำแนะนำและเกณฑ์ที่ต้องการให้ครูปฏิบัติ โดยการบอกผลความสำเร็จที่เป็นไปได้ ซึ่งการพูดเสริมแรงสามารถพูดเสริมแรงในทางบวก คือ การพูดยกย่องหรือแสดงความมั่นใจในความสามารถของครู และการพูดเสริมแรงในทางลบ คือ บอกถึงผลเสียของการไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ

ศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย และจุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2564, หน้า 3) กล่าวว่า พฤติกรรมการนิเทศเป็นการแสดงออกของผู้นิเทศที่ปฏิบัติกับครูผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศจำเป็นต้อง มีการปฏิสัมพันธ์กับครูผู้รับการนิเทศผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งการรับฟัง การพูดคุย การแสดง สีหน้าท่าทาง ในการให้คำปรึกษาหารือ คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูผู้รับการนิเทศปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ผู้นิเทศแสดงออก หรือปฏิบัติกับครูผู้รับการนิเทศ ทั้งทางอ้อม ทางตรง และแบบมีส่วนร่วม ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ได้แก่ การแสดงความตั้งใจในการรับฟัง การสร้างความเข้าใจ การกระตุ้นส่งเสริม การสะท้อนความคิด การนำเสนอความคิดเห็น การหาแนวทางแก้ปัญหา การหาข้อตกลงร่วมกัน การชี้นำหรือแนะนำ การกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จหรือเป้าหมาย และการเสริมแรง เพื่อช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอนของตนให้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษา

2.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการนิเทศ

ในการนิเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการนิเทศ ปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศของตน และเลือกใช้ลักษณะพฤติกรรมให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของครูแต่ละคน การปฏิบัติดังกล่าวจะส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านการนิเทศของครู และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางการนิเทศที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้การนิเทศประสบความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการนิเทศไว้ดังนี้

ปัญญา อัครพุทธพงศ์ (2564, หน้า 103) ได้กล่าวไว้ว่าการนิเทศจะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งความสัมพันธ์ทางการนิเทศนี้สามารถถูกส่งเสริมได้จากการใช้ลักษณะพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยกระชับช่องว่างระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เมื่อความสัมพันธ์ทางการนิเทศเป็นไปในทางบวก ผู้รับการนิเทศจะมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศรู้สึกพึงพอใจและเปิดใจยอมรับในสิ่งที่ผู้นิเทศนำเสนอ

คาดูชิน และฮาร์คเนส (Kadushin & Harkness, 2002 อ้างถึงใน ปัญญา อัครพุทธพงศ์, 2564, หน้า 103) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมจะช่วยให้การนิเทศครูเป็นไปอย่างประสบความสำเร็จมากขึ้น เพราะครูจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้นิเทศและพร้อมให้ความร่วมมือกับการดำเนินการนิเทศ อันเป็นการเพิ่มโอกาสที่ครูจะได้รับและพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพจากการนิเทศนั้นมากขึ้น

ซีปีดา (Zepeda, 2017 อ้างถึงใน ปัญญา อัครพุทธพงศ์, 2564, หน้า 103) กล่าวถึงพฤติกรรมการนิเทศว่า ลักษณะพฤติกรรมการนิเทศบางอย่างอาจจะทำให้ครูคนหนึ่งเกิดการเรียนรู้ได้ดีแต่ไม่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอีกคนหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูแต่ละคนมีความสามารถเชิงมโนภาพ (Conceptual level) แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจึงควรใช้พฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน เพื่อยกระดับการเรียนรู้ระหว่างการนิเทศของครู ให้ครูได้รับความรู้และทักษะทางวิชาชีพจากการนิเทศและนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของครูแล้ว พฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การนิเทศดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จอีกด้วย

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน โดยพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศสามารถส่งเสริมการปฏิบัติการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมหรือตรงกับความคาดหวังของครูจะทำให้ครูรู้สึกผ่อนคลาย ลดความความเครียดและความกังวลใจในการทำงาน และมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำครูประสบความสำเร็จมากขึ้น เพราะครูจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้นิเทศและพร้อมให้ความร่วมมือกับการดำเนินการนิเทศ อันเป็นการเพิ่มโอกาสที่ครูจะได้รับและพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพจากการนิเทศนั้นมากขึ้นและเมื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจากการที่ผู้นิเทศมีพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมนั้น จะช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เมื่อความสัมพันธ์ทางการนิเทศเป็นไปในทางบวก ผู้รับการนิเทศจะมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศรู้สึกพึงพอใจและเปิดใจยอมรับในสิ่งที่ผู้นิเทศนำเสนอ

ด้านผู้รับการนิเทศ

1. ความรู้และความเข้าใจของครู

นิตยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 108) กล่าวถึงความรู้และความเข้าใจของครูว่า การที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผู้รับการนิเทศหรือจะให้ผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติงานอย่างใดก็จำเป็นจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ จะปฏิบัติเสียก่อน

นพรัตน์ ชัยเรือง และสาลินี จงใจสุรธรรม (2558, หน้า 54) กล่าวถึงความรู้และความเข้าใจของครูว่า การที่จะทำให้การนิเทศเป็นระบบต่อเนื่องนั้น ครูผู้รับการนิเทศต้องมีความรู้เรื่องการนิเทศภายใน และมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการการนิเทศที่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ

ธัชชัย จิตรนันท์ (2562, หน้า 75) กล่าวถึงความรู้และความเข้าใจของครูไว้ว่า การนิเทศภายในจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้รับการนิเทศต้องพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศ วิธีการนิเทศที่เหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

วัลลิภา สมฤทธิ์ และคณะ (2564, หน้า 8) กล่าวถึงความรู้และความเข้าใจของครูว่าการนิเทศเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ผู้รับการนิเทศจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจวัตถุประสงค์การนิเทศในแต่ละครั้ง และทราบถึงลำดับขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ

สรุปได้ว่า ความรู้และความเข้าใจของครู หมายถึง การที่ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ความสำคัญของการนิเทศ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ กระบวนการนิเทศ บทบาทของครูในการเป็นผู้รับการนิเทศ และวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

1.1 บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ

ครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดจะบันดาลให้การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติย่อมจะทราบปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ถ้าปราศจากความร่วมมือร่วมใจจากครูการนิเทศภายในสถานศึกษาจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น บทบาทของครูในการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาควรมี ดังต่อไปนี้

อัญชลี โพธิ์ทอง (2549, หน้า 96) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้รับการนิเทศไว้ว่า ผู้รับการนิเทศนั้นต้องร่วมมือในการวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ ร่วมมือกับผู้นิเทศวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ขอความสนับสนุนหรือคำปรึกษาจากผู้นิเทศหรือผู้บริหารร่วมกับผู้นิเทศประเมินผลการเรียน ร่วมกับผู้นิเทศค้นหาข้อบกพร่องในการดำเนินงาน และร่วมกันกับผู้นิเทศในการวางแผนแก้ไขข้อบกพร่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (2555, หน้า 15) กล่าวว่า เพื่อให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ ผู้รับการนิเทศจะต้องให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศในการดำเนินการนิเทศ ดังนี้

1. ร่วมกิจกรรมในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดทำแผนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. นำแนวทางที่ได้รับจากกรนิเทศไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน
3. เสนอปัญหาต่อผู้นิเทศ เมื่อพบปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข
4. ให้ความร่วมมือในการประเมินผลการนิเทศ

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559, หน้า 13-21) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้รับการนิเทศไว้ดังนี้

1. ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศในการร่วมประชุมวางแผนแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยแสดงความคิดเห็นและอภิปรายอย่างเต็มความสามารถ
2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แล้วนำไปปฏิบัติ

3. ตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

4. ให้ความร่วมมือผู้นิเทศเป็นอย่างดีในเรื่องการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ร่วมปรึกษากับครูผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนางานในโรงเรียน

6. เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการนิเทศการสอนในชั้นเรียน

7. เป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้ พยายามเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ คือ การที่ครูผู้สอนหมั่นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล วิเคราะห์ปัญหาที่พบเจอและกำหนดแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาหรือข้อบกพร่องร่วมกันกับผู้นิเทศ ให้ความสนใจและมุ่งมั่นในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

2. ทัศนคติต่อการนิเทศ

2.1 ความหมายของทัศนคติ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอและให้ความหมายของทัศนคติไว้ดังนี้

จำรอง เงินดี (2552, หน้า 75) กล่าวถึงทัศนคติว่า หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าทั้งคน สัตว์ สิ่งของ และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สร้างให้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ ต่อสิ่งนั้น ๆ ในลักษณะของการประเมินค่าการแสดงออกนั้นจะเป็นทิศทางใดทิศทางหนึ่งและเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีความคงทนถาวรพอสมควร

เอร์เนส อาร์ ฮิลการ์ด (Ernest, 1971 อ้างถึงใน ศิริเดช เทพศิริ, 2560) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ ว่าหมายถึงพฤติกรรมหรือความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งของ แนวความคิดหรือสถานการณ์ใด ๆ ที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยง และเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าดังกล่าวในทางเอนเอียงไปเมื่อพบกับสิ่งดังกล่าวนั้นอีก

คาร์เตอร์ วี กู้ด (Carter, 1973 อ้างถึงใน ศิริเดช เทพศิริ, 2560, หน้า 84) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือหนีห่างหรือต่อต้านเหตุการณ์ บุคคล สิ่งหนึ่งสิ่งใดเช่น รัก เกลียด กลัว ไม่พึงพอใจต่อสิ่งนั้น ๆ

เลออน เอ จาโครบอยอิส (Leon, 1971 อ้างถึงใน ศิริเดช เทพศิริ, 2560, หน้า 84) อธิบายความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความสนใจอันเป็นสภาวะที่เป็นแรงผลักดันอยู่ภายในตัวบุคคลนั้น หรือหมายถึงความรู้สึกเห็นด้วยหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อสิ่งนั้น ๆ

บี อาร์ ฮาเกนฮานส์ (Hergenhahn, 1980 อ้างถึงใน ศิริเดช เทพศิริ, 2560, หน้า 84) กล่าวถึงทัศนคติว่า หมายถึงความโน้มเอียงที่จะเกิดการเรียนรู้ในอันที่จะตอบสนองต่อวัตถุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ ทัศนคติเป็นสิ่งที่เป็นผลมาจากความรู้

นิวคอม (Newcomb, 1988 อ้างถึงใน ศิริเดช เทพศิริ, 2560, หน้า 84) ได้นิยามคำว่า ทัศนคติ ว่าเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และทัศนคตินี้จะแสดงออกได้ทางด้านพฤติกรรมสองลักษณะคือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบ ทัศนคติเช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) และอีกลักษณะหนึ่งคือ ทัศนคติเชิงลบ (Negative Attitude) ที่คนจะแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่ชอบหรือไม่เห็นด้วย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย อยากออกห่างจากสิ่งนั้น

อัลพอร์ด (Alport, 1985, p. 418 อ้างถึงใน พิไลวรรณ กันตัก, 2559) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์และความพร้อมทางจิตใจเป็นตัวกำหนดการตอบสนองทั้งทางตรงและจากอิทธิพลส่วนบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวของสัมพันธ์กัน

ศิริเดช เทพศิริ (2560, หน้า 7) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เสนอว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศ คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่มีต่อการนิเทศในทางที่ดี ส่งผลต่อปฏิกิริยาการตอบสนองหรือการแสดงออกของผู้รับการนิเทศในเชิงบวกต่อการนิเทศ

สรุปได้ว่า ทัศนคติของครูต่อการนิเทศ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่มีต่อการนิเทศซึ่งแสดง ออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ อยากปฏิบัติ ไม่อยากปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อปฏิกิริยาการตอบสนองหรือการแสดงออกของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ

2.2 ความสำคัญของทัศนคติของครูต่อการนิเทศ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของทัศนคติไว้ดังนี้

เดเนียล เคท (Daniel, 1960 อ้างถึงใน ศิริเดช เทพศิริ, 2560, หน้า 87) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของทัศนคติ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการปรับตัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมาจากความโน้มเอียงในการที่จะให้ได้รับผลตอบแทนมากที่สุด

2. ทัศนคติเป็นเครื่องป้องกันและต่อต้านความเป็นอัตตาของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้นไม่ต้องรับรู้ในเรื่องความจริงที่ไม่ได้แสดงถึงการยกย่องชมเชยบุคคลนั้น หรือปกป้องสภาวะจิตของบุคคลเพราะความคิดหรือความเชื่อบางอย่างทำให้ผู้คิดหรือผู้เชื่อสบายใจ ส่วนจะผิดหรือถูกนั้นเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

3. ทัศนคติแสดงค่านิยมให้คนเห็นหรือรับรู้ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ

4. ทัศนคติเป็นความรู้ ซึ่งยึดความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นหลัก เมื่อบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็จะเข้าใจในสิ่งนั้น ๆ และทำนายสิ่งนั้น ๆ ได้

แฮรี่ ซี เทรนดิส (Harry, 1971 อ้างถึงใน ศิริเดช เทพศิริ, 2560, หน้า 87) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติช่วยทำให้บุคคลเข้าใจในสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว โดยการจัดรูปแบบหรือจัดระบบสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา

2. ทัศนคติช่วยให้มีการเข้าข้างตัวบุคคล โดยช่วยให้บุคคลนั้นหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีและช่วยปกปิดความจริงบางอย่าง

3. ทัศนคติช่วยบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน ซึ่งมีปฏิกิริยาตอบโต้ หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปนั้น ส่วนมากจะนำในสิ่งที่นำความพอใจมาให้

4. ทัศนคติช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงค่านิยมพื้นฐานของตนเอง

สรุปได้ว่า ทัศนคติมีความสำคัญต่อการนิเทศ เพราะทัศนคติจะช่วยให้บุคคลประเมินตนเอง ตัดสินใจว่าควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคม ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกดี มีความเชื่อที่จะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วง

2.3 ทัศนคติที่จำเป็นต่อการนิเทศ

เชอร์เมอฮอร์น (Schermerhorn, 2000, p. 76 อ้างถึงใน ดลชนก นะเสือ, 2559, หน้า 14) กล่าวว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) หมายถึง ทัศนคติที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลที่บุคคลคนหนึ่งมี ซึ่งความเชื่อจะแสดงให้เห็นถึงความคิดของคน หรือสิ่งของ และข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้น ๆ เช่น งานของฉันขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนทา ให้เกิดทัศนคตินั้น ๆ เช่น ฉันไม่ชอบงานของฉัน เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง ความตั้งใจที่จะประพฤติในทางใดทางหนึ่ง โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคล หรือทัศนคติของบุคคลเช่น ฉันกำ ลังไปทำ งานของฉัน เป็นต้น

ศิริเดช เทพศิริ (2560, หน้า 111) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู มีการแบ่งทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ซึ่งจะประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1.1 มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ

1.2 มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ

1.3 มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

2.1 เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ

2.2 มีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ

2.3 ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1 ยอมรับฟังผลการนิทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ

3.2 ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี

3.3 นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3.4 มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

3.5 มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศ

3.6 มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

3.7 ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ

3.8 จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ

3.9 สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ

3.10 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ทัศนคติที่จำเป็นต่อการนิเทศนั้น จะมี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัญญา เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ หรือความเชื่อของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศ องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เป็นองค์ประกอบด้านที่แสดงถึงแนวโน้มพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศที่จะแสดงออกมาต่อการนิเทศ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ และความรู้สึกที่มีต่อการนิเทศ

ด้านกระบวนการนิเทศ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการะบวนการนิเทศ พบว่า กระบวนการที่สำคัญของกระบวนการนิเทศ ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) วิธีการนิเทศ 3) การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และ 5) การประเมินผลการนิเทศ

1. การวางแผนการนิเทศ

1.1 การวางแผนการนิเทศ

การวางแผนการนิเทศ เป็นการกำหนดขั้นตอนการนิเทศ กำหนดวิธีการที่เหมาะสมให้บรรลุตามความต้องการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่

โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

แฮริส (Harris, 1985, pp. 25-26 อ้างถึงใน ปาจรีย์ หงษ์แก้ว, 2563, หน้า 58) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงานพัฒนา วิธีดำเนินการกำหนดงานที่จะดำเนินการและคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางโครงการ

อัลเลน และลอมมิส (Allen & Lommis, 1969 อ้างถึงใน อัมพวรรณ สิริรักษ์, 2559, หน้า 43) ได้อธิบายถึงกระบวนการวางแผนซึ่งนำมาปรับใช้ในกระบวนการนิเทศ ไว้ว่าเป็นกระบวนการในการวางแผนโดยคิดว่าจะทำอะไรบ้าง กำหนดแผนว่าจะทำที่ไหน เมื่อไหร่ กำหนดจุดประสงค์ในการทำงาน คาดคะเนผลการทำงาน พัฒนากระบวนการทำงานและวางแผนการทำงาน

แอดคีสัน และกอล (Acheson & Gall, 1997 อ้างถึงใน อัมพวรรณ สิริรักษ์, 2559, หน้า 43) ได้อธิบายขั้นตอนการวางแผนการนิเทศไว้ว่า เป็นการประชุมเพื่อวางแผนระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา

Beach & Reinhartz (2000 อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2556, หน้า 64-65) ได้อธิบายถึง การวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศจะร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับสถานศึกษาโดยการวางแผนพัฒนาครูทั้งในโรงเรียน และวางแผนระดับย่อย คือการพัฒนาครูในเรื่องเฉพาะเจาะจง การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องดำเนินการ

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การประชุมวางแผนในการปฏิบัติการนิเทศ โดยอาศัยหลักการและเหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของสถานศึกษามาวางแผน กำหนดวิธีการนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศที่จะต้องดำเนินการ และจะดำเนินการนิเทศโดยใช้เทคนิควิธีการใดนั้นจะมีการกำหนดเป็นขั้นตอน กำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

และคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดขึ้นหลังจากการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ รวมถึงกำหนดวิธีการประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนาด้วย

2. วิธีการนิเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการนิเทศ

นิตยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 109) กล่าวถึงวิธีการนิเทศว่า ผู้นิเทศควรใช้เทคนิควิธีการนิเทศหลาย ๆ แบบ และควรให้มีการเปลี่ยนบทบาทในการนิเทศบ้าง เช่น สังเกตการสอนของเพื่อนครูในห้องอื่นเพื่อเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้นิเทศ และขณะเดียวกันจะได้แนวคิด หรือเทคนิควิธีการสอนจากครูคนอื่นอีกด้วย

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์, 2562, หน้า 251-253) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการนิเทศโดย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ วิธีการนิเทศลักษณะทั่วไป และวิธีการนิเทศลักษณะเฉพาะ โดยแต่ละกลุ่มมีวิธีย่อย ดังนี้

กลุ่มที่ 1 วิธีการนิเทศลักษณะทั่วไป หมายถึง วิธีการหรือปฏิบัติการนิเทศโดยคำนึงถึงลักษณะของการสื่อสาร หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศว่าเป็นไปในลักษณะใด รวมทั้งคำนึงถึงจำนวนของผู้รับการนิเทศด้วย สำหรับรูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไปที่นักวิชาการหลายคนมักจะจำแนกไว้ในลักษณะคล้ายกัน โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) วิธีการนิเทศแบบกลุ่ม และ 2) วิธีการนิเทศรายบุคคล

กลุ่มที่ 2 วิธีการนิเทศลักษณะเฉพาะ

รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นเทคนิคที่เป็นที่รู้จักกันดีและนิยมใช้กันมาอย่างแพร่หลาย Glickman Gordon and Ross-Gordon ได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบคลินิก โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การพูดคุยกับครูก่อนสังเกตการสอน (Pre-Observation) ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation) ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการตีความการสังเกตและกำหนดวิธีการพูดคุย หลังจากการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน ขั้นที่ 4 การพูดคุยหลังการสังเกต ขั้นที่ 5 ขั้นการติชม

รูปการนิเทศแบบร่วมพัฒนา (Collegial and Collaborative Supervision) การนิเทศแบบร่วมพัฒนานี้ มีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) และการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง (Mentoring) ซึ่งรูปแบบการนิเทศดังกล่าวนี้มีแนวคิดหลัก คือ การความร่วมมือกันของครู

ปัญญา อัครพุทธพงศ์ และจุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559, หน้า 330-331) กล่าวไว้ว่า การใช้การนิเทศเพียงรูปแบบเดียวอาจจะไม่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่หลากหลายทั้งในด้านความต้องการ

จำเป็น ลักษณะการเรียนรู้และระดับการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากสถานภาพ ส่วนบุคคล และสถานภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา ไม่มีการนิเทศรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่จะเป็นรูปแบบการนิเทศที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับครูทุกคน

ซีปีดา และเมเยอร์ (Zepeda & Mayers, 2013 อ้างถึงใน ณัฐฐิรา นันทศิริรัตน์, 2565, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการนิเทศการว่า ต้องอาศัยทักษะทางความรู้และความเข้าใจ การเลือกใช้วิธีการนิเทศที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ โดยวิธีการการนิเทศนั้น ได้แก่ การนิเทศแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบพัฒนา และการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ

กลาธอร์น (Glatthorn, 1984 อ้างถึงใน คมสัน พิมพ์วาปี และจุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2563, หน้า 27) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการนิเทศว่า ครูมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความรู้ประสบการณ์ความผูกพันต่อภาระหน้าที่ แรงจูงใจในการพัฒนา ความต้องการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาในวิชาชีพ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่าง ดังนั้น การใช้วิธีการนิเทศแบบเดียวกัน วิธีเดียวกับครูทุกคนทุกกลุ่มย่อมไม่ได้ผล

สรุปได้ว่า วิธีการนิเทศนั้นมีหลายวิธีการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการใช้วิธีการนิเทศต่างกันไป ซึ่งผู้นิเทศนั้นจะต้องเลือกวิธีการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของชั้นเรียน และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับการนิเทศ โดยวิธีการนิเทศนั้นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

2.2 ความหมายของวิธีการนิเทศ

ชารี มณีศรี (ม.ป.ป.) กล่าวถึงวิธีการนิเทศว่า หมายถึง วิธีที่ผู้นิเทศนำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาหรือสถานการณ์นั้น

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2555, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของวิธีการนิเทศว่าหมายถึง วิธีการหรือปฏิบัติการนิเทศโดยคำนึงถึงลักษณะของการสื่อสารหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศว่าเป็นไปในลักษณะใด

สรุปได้ว่า วิธีการนิเทศ หมายถึง การกำหนดวิธีการ หรือกิจกรรมการนิเทศต่าง ๆ ที่ผู้นิเทศจะนำมาใช้กับผู้รับการนิเทศเพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้โดยง่ายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องกำหนดวิธีการนิเทศ โดยคำนึงถึงบริบทของห้องเรียน ระยะเวลาในการนิเทศ และการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

2.3 ความสำคัญของวิธีการนิเทศ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2562, หน้า 189) กล่าวถึงความสำคัญของวิธีการนิเทศว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การนิเทศประสบผลสำเร็จด้วยดี ผู้นิเทศจำเป็นที่จะต้องเลือกเทคนิควิธีการนิเทศที่เหมาะสม และได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด

ชารี มณีศรี (ม.ป.ป.) กล่าวไว้ว่า วิธีการนิเทศมีความสำคัญมาก เพราะช่วยให้งานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จซึ่งเกี่ยวพันกับความเข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างกว้างขวาง เข้าใจปรัชญาการศึกษาเป็นอย่างดี วิธีการนิเทศวิธีหนึ่งอาจเหมาะสมสำหรับครูบางคน ฉะนั้น การใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสถานการณ์ บุคคล สถานที่ ประหยัดและคุ้มค่า เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง

สรุปได้ว่า วิธีการนิเทศมีความสำคัญเนื่องจาก การนิเทศเป็นวิธีการหรือกิจกรรมที่ผู้นิเทศเลือกมาใช้กับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของชั้นเรียน และเหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศนั้น จะทำให้การนิเทศภายในที่ดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน

3. การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

การนิเทศการสอนเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและครู ตลอดจนนักเรียน เป็นงานที่ผู้นิเทศจะต้องสื่อสาร เพื่อช่วยเหลือครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผู้นิเทศก์ขาดความเข้าใจ ขาดความเอาใจใส่หรือขาดประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นหลายประการ กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ที่เตรียมไว้เพื่อให้การดำเนินการนิเทศการสอนสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็อาจล้มเหลวได้ หากผู้นิเทศขาดทักษะการสื่อสารไม่สามารถพูดหรือติดต่อกันให้เข้าใจ

3.1 ความหมายของการสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ม.ป.ป. ก, หน้า 108) กล่าวถึงความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า หมายถึง การสร้างความเข้าใจข่าวสารตรงกันระหว่างผู้พูดและผู้ฟังผู้นิเทศที่ดี คือ ผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี (good supervisors are good communicators) หรือเป็นการกระจายข่าวสาร ความคิด ทัศนคติ ให้เป็นที่เข้าใจความหมายร่วมกัน ระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2558, หน้า 171) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารในการนิเทศไว้ว่า 1) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ จะเกิดความผิดพลาดถ้าทั้งสองฝ่ายไม่ได้มีการรับรู้ในทัศนะเดียวกัน 2) ควรใช้ภาษาที่เป็นการติดต่อสองทาง จะมีผลกว่าการใช้ภาษาเขียนในทางเดียว 3) การติดต่อสื่อสารควรคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับและผู้ส่งด้วย ซึ่งจะทำให้การส่งสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) การเลือกใช้ภาษาที่ถูกต้องชัดเจน จะทำให้มีความเข้าใจมากขึ้นและการติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5) การติดต่อสื่อสารควรคำนึงถึงการใช้สื่อต่าง ๆ ในการติดต่อ 6) การติดต่อสื่อสาร จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในด้านพฤติกรรมของกลุ่มและเจตคติของกลุ่มถ้ามีการอภิปรายก่อนตัดสินใจ

เดสิเออร์ (Dessier, 1986 อ้างถึงใน อังคลิตร ภูผิวผัน, 2562, หน้า 81) กล่าวไว้ว่า การสอดแทรกการติดต่อสื่อสารที่ดี รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับที่ทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกขึ้น ผู้บริหารต้องได้รับข่าวสารเพื่อเป็นพื้นฐานของการวางแผน แผนงานต้องสื่อสารไปยังบุคคลอื่น เพื่อดำเนินงาน โดยผู้บริหารจะไม่ดำเนินงานอย่างโดดเดี่ยว พวกเขาต้องปฏิบัติหน้าที่บริหารด้วยการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นด้วย

สรุปได้ว่า การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หมายถึง กระบวนการของการถ่ายทอดข้อมูล การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิด ทัศนคติ จากผู้ส่งสารหรือผู้นิเทศไปยังผู้รับสารหรือผู้รับการนิเทศ โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะเป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ใช้ภาษา หรือไม่ใช้ภาษา หรือทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผู้นิเทศจะต้องมีเทคนิคการพูด การฟังที่ดี พร้อมทั้งสามารถสรุปความ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศด้วยเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของข้อมูลที่ต้องการสื่อสาร

3.2 ความสำคัญของการสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ม.ป.ป. ก) ในการนิเทศ การติดต่อสื่อสารเป็นศิลปะที่สำคัญในการบริหารงาน โดยเป็นวิธีการนำข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความต้องการอารมณ์ และความรู้สึกจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับให้เข้าใจตรงกันเกิดความพึงพอใจกัน ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารมีดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและในองค์กร
2. เป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตและการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ถ้าหากว่าไม่มีการติดต่อสื่อสารก็จะไม่มีการกระทำใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างคนในสังคมและในองค์กร
3. ทำให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรราบรื่น

เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2566, หน้า 149) การสื่อสารเป็นส่วนสำคัญของผู้นิเทศ เนื่องจากโดยบทบาทหน้าที่ต้องพูดคุยกับครู ผู้ปกครอง และประชุมส่งและรับด้วยวาจาและ/หรือวิธีการเขียนตลอดจนผ่านท่าทางอวัจนภาษาและวัจนภาษา

บาร์ เอลเมส และวอล์คเกอร์ (Barr, et al., 1980 อ้างถึงใน เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566, หน้า 148) เสนอว่า ถ้าไม่มีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา ผู้นิเทศจะไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูได้ ความสัมพันธ์ที่ดีและมีความศรัทธาต่อกันมีความสำคัญและจำเป็นในการที่จะช่วยให้ครูได้เติบโตทางวิชาชีพ

ฟรอย และเจคอป (Floyd & Jacobs, 1992 อ้างถึงใน เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566, หน้า 149) กล่าวถึง การสื่อสารว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการศึกษาการที่ผู้นิเทศสื่อสารกับผู้รับการนิเทศอย่างเข้าใจกันดีจะสามารถช่วยครูเข้าใจทฤษฎีได้ง่ายขึ้น

กลาทอน (Gorton, 1987 อ้างถึงใน เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566, หน้า 149) กล่าวว่า การนิเทศจะประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศต้องมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิผล

มอริส และคณะ (Morris, et al., 1984 อ้างถึงใน เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566, หน้า 149) กล่าวถึง ความสำคัญของการสื่อสารที่ดีว่าเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจขององค์กรเกือบทั้งหมด และมีความสำคัญต่อการตัดสินใจและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

ไฟเฟอร์ และดันแลป (Pfeiffer & Dunlap, 1982 อ้างถึงใน เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566, หน้า 149) ตั้งข้อสังเกตว่าผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารในหลาย ๆ ด้าน “เนื่องจากผู้นิเทศเกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ การทำงานกับบุคคลกลุ่มเล็ก หรือกลุ่มใหญ่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเพื่อ มีผลทำให้การสอนดีขึ้น”

สรุปได้ว่า การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความสำคัญ เนื่องมาจากการสื่อสารที่ดีนั้นเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจขององค์กร โดยผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารในหลาย ๆ ด้าน เนื่องจากผู้นิเทศทำงานกับบุคคล ทั้งกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเพื่อมีผลทำให้การสอนดีขึ้น หากการสื่อสารไม่ชัดเจน ไม่ตรงไปตรงมา ผู้นิเทศจะไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับการนิเทศได้เมื่อ ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจที่ดีต่อกันก็จะมีความไว้ใจและกล้าที่จะแสดงออกพร้อมที่จะสื่อสารด้วย

3.3 กระบวนการสื่อสาร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 173-178) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการสื่อสารว่ามีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ส่งสาร ข่าวสาร และผู้รับสาร ซึ่งแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. ผู้ส่ง (Sender) หมายถึง ผู้พูด ผู้เขียน ผู้นิเทศ ผู้ที่มีข่าวสาร ความคิดเห็นหรือความจริงที่ต้องการส่งไป ซึ่งเรียกว่า ความคิด ซึ่งความคิดเห็นนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดจะเป็นพื้นฐานของข่าวสาร ความคิดเกิดขึ้นตามเหตุผล ความคิดจะลึกซึ้งเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ส่งสาร ผู้ส่งสารควรคิดเป็นลำดับขั้น ตีความหมายก่อนจะส่งข่าวสารไป เช่น ขณะที่อาจารย์กำลังสอนอยู่ถือว่าเป็นผู้ส่งสาร หรือขณะที่ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู

2. ลงรหัส (Encoding) ผู้ส่งพยายามเรียบเรียงความคิดนั้นออกมาเป็นคำพูด สัญลักษณ์ การแสดง การส่งรหัสเป็นสิ่งจำเป็นเพราะข่าวสารจะส่งผ่านไปผู้อื่นได้ด้วยการมีสื่อ ด้วยเหตุนี้ถ้าผู้ส่งสารสามารถใช้สื่อได้ถูกแบบก็จะง่ายและสะดวกแก่ผู้รับ เช่น การที่ผู้นิเทศได้ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศนั้น ได้เรียบเรียงข้อมูลก่อนที่จะพูดโดยผ่านลำดับความคิดที่ได้รับการกลั่นกรองและพิจารณาข้อมูลมาแล้ว เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจที่ง่ายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ข่าวสาร (Message) ข่าวสารที่ใช้เป็นรูปแบบได้ 2 ประเภท คือ

3.1 สื่อที่ใช้ภาษาพูด (Verbal Communication) ได้แก่ การใช้คำพูด การเขียน ซึ่งง่ายต่อการแปลความหมายถ้าผู้รับกับผู้ส่งเข้าใจตรงกัน

3.2 สื่อที่ไม่ใช้ภาษาพูด (Non-Verbal Communication) เป็นการใช้สัญลักษณ์เป็นสื่อในการส่งข่าวสาร มีทั้งง่ายและยาก ขึ้นอยู่กับผู้รับและผู้ส่งที่จะแปลความหมายตรงกัน เช่น การพยักหน้าตอบรับ การยิ้ม การโบกมือ เป็นต้น

4. ช่องทางข่าวสาร (Channel) ช่องทางเป็นการถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เช่น อากาศสำหรับคำพูด กระดาษสำหรับเขียนจดหมาย ซึ่งจะไปพร้อมกับข่าวสาร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีช่องทางข่าวสารที่เหมาะสมกับข่าวสารที่ส่งไป การพูดทางโทรศัพท์อาจจะไม่เหมาะสมกับการอธิบายให้เขียนเป็นแผนผังไดอะแกรม (Diagram) ทำให้ต้องเลือกช่องทางที่เหมาะสม ผู้ที่อ่านหนังสือไม่ได้การส่งข่าวสารทางหนังสือพิมพ์ก็จะไม่มีประโยชน์ เป็นต้น

5. ผู้รับ (Receiver) ผู้รับข่าวสารได้ดีต้องสอดคล้องกับสื่อ เช่น ถ้าสื่อด้วยคำพูด ผู้รับต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ฟังแล้วจับใจความได้ ถ้าสื่อด้วยการเขียน ผู้รับต้องอ่านจับใจความและเข้าใจได้ ข้อควรพิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้รับ ได้แก่ วัยของผู้รับ เพศ การศึกษา ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ บริเวณที่อยู่อาศัย ศาสนา เชื้อชาติ และภาษาที่แตกต่างกันไป เป็นต้น

6. การถอดรหัส (Decoding) เป็นกระบวนการตีความหมายของผู้รับและแปลความหมายเป็นข่าวสาร เป็นกระบวนการ เป็นขั้นตอน ขั้นตอนแรกผู้รับต้องเป็นผู้รับรู้ข่าวสารก่อนแล้วจึงตีความ การถอดรหัสมีผลขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้รับ การประเมินของผู้รับ ภาษาท่าทางและความคาดหวังของผู้รับ เช่น คนมีแนวโน้มที่จะฟังข่าวสารที่เขาต้องการจะฟัง และความสามารถในการที่ผู้รับสามารถถอดรหัสให้เข้ากับผู้ส่งได้ก็จะทำให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ

7. สิ่งรบกวน (Noise) หมายถึง สิ่งที่ทำให้การส่งสารเกิดความเข้าใจผิดและตีความหมายผิดไป ซึ่งอาจหมายถึง ความไม่ตั้งใจฟัง สื่อที่ขาดประสิทธิภาพ เช่น เสียงวิทยุถูกรบกวนด้วยอากาศที่ไม่ดี แต่อย่างไรก็ตามเสียงมันจะถูกรบกวนในช่วงของการส่งรหัสและถอดรหัส

8. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการตีกลับของกระบวนการติดต่อสื่อสาร ถึงความรู้สึกของผู้รับสารและผู้รับสารก็กลายเป็นผู้ส่งสาร ซึ่งมีรูปแบบของการป้อนกลับแตกต่างกันไป บางทีก็เป็นการป้อนกลับทางตรงจากผู้รับ บางทีผู้รับไม่แสดงออกแต่ก็มีทางต้อนกลับทางอ้อมจัดการผ่านบุคคลอื่น ถ้าไม่มีข้อมูลป้อนกลับ ฝ่ายจัดการจะไม่รู้หรือรู้ สายเกินไปที่จะแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น เมื่อผู้รับการนิเทศนำเสนอข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองให้ผู้นิเทศฟัง ผู้นิเทศอาจให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยภาษาพูด หรือในรูปแบบของการเขียนรายงานผลการนิเทศให้ผู้นิเทศรับทราบ เป็นต้น

สรุปได้ว่า กระบวนการสื่อสารในการนิเทศ เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศส่งข่าวสารไปยังผู้รับการนิเทศ และมีองค์ประกอบที่สนับสนุนการสื่อสารในการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ คือ ช่องทางของข่าวสารที่เหมาะสม การถอดรหัสที่ถูกต้อง สิ่งรบกวนที่น้อย และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 หลักการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

หลักการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยหลายแนวคิด ซึ่งสามารถอ้างอิงจากทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ได้ ตัวอย่างของหลักการเหล่านี้ แมคคอย (McQuail, 2010, p. 85) แชนนอนและเวเวอร์ (Shannon & Weaver, 1949, p. 38) ฮาโรลด์ ดี ลาสเวล (Laswell, 1948, p. 16) บาร์นลุน (Barnlund, 2017, p.74) บรัค และสเตท (Burke & Stets, 2009, p. 321) ได้แก่

1. ความชัดเจน (Clarity) การส่งสารต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด การใช้ภาษาที่เรียบง่ายและตรงประเด็นเป็นสิ่งสำคัญ

2. การรับรู้จากผู้รับสาร (Reception)ความเข้าใจและความสนใจของผู้รับสารเป็นสิ่งสำคัญ ควรปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับความสนใจและพื้นฐานของผู้รับสาร

3. การใช้สื่อให้เหมาะสม (Appropriateness of medium) เลือกใช้ช่องทางหรือสื่อที่เหมาะสมกับข้อความและกลุ่มเป้าหมาย เช่น การสื่อสารด้วยภาพ เหมาะสำหรับข้อมูลที่ต้องการเน้นความเข้าใจง่าย

4. การรับฟังและตอบสนอง (Feedback) เปิดโอกาสให้ผู้รับสารแสดงความคิดเห็นและตอบสนอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสาร

5. การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) ความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สื่อสารและผู้รับสารช่วยเพิ่มความเข้าใจและความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า หลักการสื่อสารคือ การสื่อสารนั้นเป็นไปไม่ได้ที่จะสามารถสื่อสารข้อความไปได้ถูกต้องทั้งร้อยเปอร์เซ็นต์ ซึ่งความสามารถในการสื่อสารเพิ่มขึ้นได้ถ้ามาจากการสื่อสารสนทนา การสื่อสารอาจขึ้นอยู่กับตำแหน่งของผู้ส่งและผู้รับ สู่การความเชี่ยวชาญและความน่าเชื่อถือของบุคคล การสื่อสารจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อการสื่อสารนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล และการสื่อสารจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลถ้าใช้ข้อความ และใช้การสื่อสารแบบภาษาพูดและไม่ใช่ภาษาพูดที่เหมาะสมกับผู้รับ

4. หลักการใช้สื่อและเครื่องมือการนิเทศ

4.1 ความหมายของสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 31-33) กล่าวว่า สื่อและเครื่องมือในการนิเทศเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น วิธีการนิเทศ ทักษะ การนิเทศ เทคนิคการนิเทศ โดยเป็นสื่อที่สอดคล้องในยุคศตวรรษที่ 21 เน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ สื่อสังคมออนไลน์ การประชุมระบบทางไกล เป็นต้น และเป็นสิ่งที่จะช่วยเก็บรายละเอียดที่ผู้รับการนิเทศไม่สามารถแสดงออกมาได้ สามารถเก็บข้อมูลนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา การสะท้อนผลและการประเมินผลการดำเนินงาน สามารถเก็บข้อมูลที่ตอบประเด็นปัญหาความต้องการ และเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา ปรับปรุง ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และทำให้มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (2564, หน้า 14) ได้กล่าวถึง สื่อและเครื่องมือในการนิเทศว่า เป็นสื่อในการถ่ายทอดสาระในการนิเทศให้ตรงกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอนอันเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปว่า สื่อและเครื่องมือการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โดยสื่อการนิเทศนั้นเป็นเครื่องช่วยเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ทักษะ และเจตคติ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ เอกสาร ตำรา คู่มือ ภาพยนตร์ คลิปวีดีโอ เป็นต้น ส่วนเครื่องมือในการนิเทศนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศในการแก้ปัญหาและตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศทราบถึงคุณภาพการศึกษา สาเหตุของปัญหา ความต้องการ อันจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริม สนับสนุน ได้ตรงตามความจริง เครื่องมือเหล่านี้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบประเมินค่า แบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

4.2 ประเภทของสื่อที่ใช้ในการนิเทศ 1) สื่อประเภทสิ่งตีพิมพ์ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ เอกสาร ตำราและคู่มือ การฝึกปฏิบัติ 2) สื่อประเภททัศนวัสดุได้แก่ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ ภาพนิ่ง แผนภูมิ 3) สื่อประเภทโสตทัศนวัสดุ ได้แก่ วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ 4) สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การใช้อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 54) กล่าวโดยสรุปว่า สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึงวัสดุอุปกรณ์วิธีการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. สื่อที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและพิจารณาการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่ บทเรียน ตำรา คู่มือ หนังสือ เอกสาร

แนวทางการจัดการเรียนการสอน ซีดี วิดีโอ และสื่ออื่น ๆ รวมถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้นิเทศทราบถึงความต้องการและปัญหา ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ กล้องถ่ายภาพ เครื่องบันทึกภาพ เคลื่อนไหวแบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจแบบสังเกตการณ์สอน แบบบันทึกของครูและนักเรียน เป็นต้น

5. การประเมินผลการนิเทศ

การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนิเทศ การประเมินผลเป็นงานกำกับ ติดตาม ประเมินผล และตีค่าผลงานที่ได้ทำมาแล้วบังเกิดผลดีเพียงใด และนำผลที่ให้จากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข การประเมินผลการนิเทศจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการนิเทศให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการนิเทศ

5.1 ความหมายของการประเมินผลการนิเทศ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการ กับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผล รวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโครงการต่อไป

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ม.ป.ป. ข, หน้า 169) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศหมายถึง การตีค่าเพื่อตัดสินผลงานที่กำลังดำเนินการอยู่ และที่ดำเนินการไปแล้ว มีผลเป็นที่พอใจหรือไม่ และจำเป็นต้องมีการปรับปรุงส่วนใด เพื่อให้งานการนิเทศการสอนประสบความสำเร็จอย่างที่ต้องการ การประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการนิเทศการสอน เป็นกระบวนการที่ต้องการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และความสำเร็จในการนิเทศการสอน

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1973, pp. 128-150 อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ ทับสุลิ, 2559, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการนิเทศว่า เป็นกระบวนการในการแสวงหา รวบรวม และจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์มาใช้ในการพิจารณา

สรุปได้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการ กับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผล รวมผลการประเมิน ที่มีประโยชน์มาใช้ในการพิจารณาตีค่า วินิจฉัย ตัดสินใจ เปรียบเทียบผลที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษากับเป้าหมาย เพื่อให้งานการนิเทศการสอนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.2 ความสำคัญของการประเมินผลการนิเทศ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ม.ป.ป. ข, หน้า 170) การประเมินผลนั้นเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจว่าผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องการอะไร แล้วจึงตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความสัมพันธ์กัน การประเมินผลการนิเทศการสอนจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดรูปแบบ วิธีการนิเทศการสอน และการจัดกระบวนการนิเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเวลาและวัตถุประสงค์การนิเทศ และนอกจากนี้ การประเมินผลยังช่วยให้มีการเตรียมการเพื่อแก้ไขปัญหา โดยผู้นิเทศตั้งคำถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศ เช่น ประสิทธิภาพในการสอนเกิดขึ้นได้อย่างไร อะไรที่เป็นปัญหาในการสอน ใครควรได้รับการกระตุ้นเพื่อการปรับปรุงการสอน เมื่อเกิดปัญหาควรปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาอย่างไร นักเรียนประสบความยากลำบากในการเรียนในจุดใดบ้าง เพราะเหตุใด โดยวัตถุประสงค์การนิเทศการสอนควรตั้งขึ้นจากการปรึกษาหารือของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน ทั้งนี้หากผลการประเมินไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ในการแก้ไข ปรับปรุงวิธีการนิเทศ ผู้นิเทศเองก็จะได้รับความช่วยเหลือผลักดันให้การนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุป การประเมินผลการนิเทศมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการจัดรูปแบบ วิธีการนิเทศการสอน และการจัดกระบวนการนิเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเวลาและวัตถุประสงค์การนิเทศ

5.3 หลักการประเมินผลการนิเทศ

นิตยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 107-109) ได้สรุปหลักการการประเมินผลการนิเทศภายใน ได้แก่

1. การประเมินผลการนิเทศควรดำเนินการประเมินผลผลิต กระบวนการ และปัจจัยป้อนเข้า โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในผลผลิต ให้ความสำคัญรองลงมาในส่วนของกระบวนการทำงาน และสำหรับปัจจัยป้อนเข้านั้นให้ความสำคัญน้อยที่สุด

2. ในส่วนของผลผลิตนั้นให้ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่จำเป็นจะต้องประเมินคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก ในส่วนของกระบวนการปฏิบัติงานนั้นควรมุ่งเน้นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน

3. ผลที่ได้จากการประเมินควรจะได้นำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินในการปฏิบัติงานนิเทศต่อไปอีกนั้น คือ หากได้ผลดีแล้วก็ดำเนินการนิเทศต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ ผู้รับการนิเทศ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการถาวรหรือสามารถช่วยเหลือตนเองได้แล้วสำหรับกรณีที่ไม่ได้ผลตามจุดมุ่งหมายก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องหรือมีจุดอ่อนต่อไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 314-315) ได้นำเสนอหลักการประเมินผลการนิเทศไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. การประเมินผลต้องกระทำติดต่อกันและสม่ำเสมอ ซึ่งหมายถึงมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ การประเมินผลการนิเทศการศึกษาเป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอจะช่วยในการปรับปรุงวิธีการเทศนิคการศึกษาที่ไม่เหมาะสมในระยะแรก ๆ ได้

2. การประเมินผลต้องเป็นงานที่ร่วมกันทำไม่ใช่หน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ

3. การประเมินผลต้องยึดจุดมุ่งหมายของโครงการเป็นมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงาน เราต้องนำจุดมุ่งหมายที่ต้องการมาตั้งไว้เป็นหลัก แล้วเทียบดูว่าผลการปฏิบัติงานนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการหรือไม่

4. การประเมินผลควรคำเนินการแบบประชาธิปไตย หมายถึง การแบ่งงานกันทำรับฟังความคิดเห็นของทุกคนทัดเทียมกัน

5. การประเมินผลการนิเทศการศึกษาต้องประเมินทุกด้าน เช่น ด้านการบริหาร ด้านตัวบุคคล ด้านการประสานงาน และด้านอื่น ๆ

6. การประเมินผลควรให้สมาชิกวัดผลตัวเองและวัดผลงานของกลุ่มตนเองด้วยข้อมูลที่ได้จากผู้ปฏิบัติงานเอง จะทำให้การประเมินผลใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด

7. การประเมินผลการนิเทศการศึกษาควรกำหนดเทคนิคการประเมินผลไว้อย่างกว้าง ๆ แต่ชัดเจนพอที่สมาชิกจะนำไปใช้ได้ และสามารถดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของตน ควรมีตณะกรรมการร่างเครื่องมือประเมินผลแบบต่าง ๆ ไว้เป็นแนวทางและให้สมาชิกเลือกปฏิบัติตามที่เห็นว่าเหมาะสม

8. ในการประเมินผลโครงกรนิเทศจะต้องเตรียมวิธีการบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน สรุปผลการประเมินไว้ให้พิจารณาได้ง่าย ๆ เป็นเอกสารอ้างชิงที่จะนำไปปรับปรุงโครงการในขั้นต่อ ๆ ไปได้

9. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรประเมินผลในสิ่งที่สามารถนำมาปรับปรุงโครงการนิเทศให้ดีขึ้นได้

10. การประเมินผลโครงการนิเทศการศึกษาควรถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศการศึกษาด้วย

สรุปได้ว่า หลักการประเมินผลการนิเทศ ต้องมีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการประเมินผลผลิต ประเมินกระบวนการ และ ประเมินปัจจัยนำเข้า โดยให้ความสำคัญกับผลผลิตมากที่สุด ซึ่งหมายถึงผลที่เกิดกับผู้รับการนิเทศโดยตรง และผลที่ได้จากการประเมินควรจะได้นำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินในการปฏิบัติงานนิเทศต่อไปอีกนั้น คือ หากได้ผลดีแล้วก็ดำเนินการนิเทศ

ต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายสูงสุด นั้นคือ ผู้รับการนิเทศ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการถาวร หรือสามารถช่วยเหลือตนเองได้แล้วสำหรับกรณีที่ไม่ได้ผลตามจุดมุ่งหมายก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องหรือมีจุดอ่อนต่อไป

แนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมที่นั้นจะสามารถไปสู่ความสำเร็จของงานได้จะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีนักวิชาการทั้งใน และต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมาขของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550, หน้า 2) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างมีการประสานงานกันภายในกลุ่ม เป็นเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ จึงหมายถึงกลุ่มคนจำนวนไม่มากที่มีทักษะที่ส่งเสริมกันมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายของผลงานและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

เอ็ดการ์ (Edgar, 1982, p. 199 อ้างถึงใน รัศมี ภูกันดาร, 2562) ได้กล่าวถึง ทีมงานจะต้องเป็นกลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีหน้าที่สัมพันธ์กันมาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

วู๊ดค๊อก (Woodcock, 1989, p. 3 อ้างถึงใน รัศมี ภูกันดาร, 2562) ได้ให้ความหมายของทีมหรือทีมงานว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน ที่จะทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

เลนฮาร์ท (Lenhardt, 2004, p. 184 อ้างถึงใน รัศมี ภูกันดาร, 2562) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่าเป็นกระบวนการในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อภายในระหว่างสมาชิกภายในทีมงาน เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันมีการพึ่งพาอาศัยภายใต้สัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกแต่ละคนในทีม เพื่อเสริมสร้างที่จะให้ทีมงานมีความแข็งแกร่งสามารถที่จะบูรณาการตามความต้องการของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เซนนัน และคณะ (Zenun, et al., 2007 อ้างถึงใน ธีรวัฒน์ ศรีบุรมย์, 2564, หน้า 7) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวเป็นกลุ่มของคนที่มีความมุ่งมั่น และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การรวมตัวของทีมที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีโครงสร้างอย่างเป็นระบบตามแบบแผน ผู้นำทีมจะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม

ในการบริหาร ซึ่งสมาชิกทุกคนจะร่วมกันรับผิดชอบผลงานจึงเป็นขอสมาชิกทุกคนที่ทำร่วมกัน และมีการทำงานเป็นไปตามแบบแผน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกันอย่างมีหลักการ มีสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์อันเดียวกันที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

วู๊ดคอค (Woodcock, 1989 อ้างถึงใน เมษยา ชิ้นอาภรณ์, 2550, หน้า 68) ได้กล่าวว่า ผลสำเร็จจากการทำงานในองค์กรเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรมากกว่าจะเป็นผลสำเร็จที่เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ

เฮลเลอร์ (Heller, 1998 อ้างถึงใน เมษยา ชิ้นอาภรณ์, 2550, หน้า 68) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหาร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารทุกคน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2551, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าเป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดีจุดเด่นของความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้ 1) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา 2) เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม 3) เพื่อความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง และ 4) เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

สมชาติ กิจยรรยง และจีรชา ใจเปี่ยม (2552, หน้า 57) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า 1) งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว 2) หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคนจึงจะเสร็จได้ทันเวลา 3) เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย 4) งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ 5) เป็นงานที่ต้องการความริเริ่มสร้างสรรค์ และ 6) หน่วยงานที่ต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

วู๊ดค๊อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994 อ้างถึงใน เบญจพร แสนพลเมือง, 2561, หน้า 13) กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการที่จะนำประโยชน์มาสู่องค์การ ดังนี้ 1) สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกันและกัน และภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์กร 2) หัวหน้าทีมมอบอำนาจและให้โอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วม

อย่างเต็มความสามารถ 3) สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีที่สุด 4) ความหลากหลายด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของทีมงานช่วยให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ 5) ประสบการณ์และบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของสมาชิก ทำให้กระบวนการตัดสินใจมี คุณภาพดีขึ้น 6) ช่วยลดต้นทุนด้านการบริหาร และขจัดอุปสรรคด้านการสื่อสารของสมาชิก 7) เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ 8) ช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน 9) สร้างความรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันและผูกพันทางใจต่อทีม

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการมีความรับผิดชอบต่อผลงานของทีมร่วมกัน และมีความรู้สึกว่าคนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้เกิดความคิด สร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ และเป็นการรวบรวมบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่แตกต่างกันมาร่วมกันทำงานร่วมกันแก้ปัญหา สามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้ จนทำให้ทีมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หลักการของการทำงานเป็นทีม

แฮคแมน (Hackman, 2002 อ้างถึงใน ณัฏฐริดา บุ้งทอง, 2561, หน้า 66) ได้อธิบายหลักในการทำงานเป็นทีมว่า ทีมที่แท้จริงมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ ภารกิจของทีม ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน การมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการกระบวนการทำงานของทีมอย่างชัดเจน และการมีสมาชิกอยู่ภายในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ที่เหมาะสม

ปริญญา ตันสกุล (2550, หน้า 25-26) ได้เสนอหลักการที่สำคัญไว้ 7 ประการ ที่ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. สมาชิกทุกคนในทีมต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. สมาชิกทุกคนต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่เป็นเป้าหมายเดียวกัน
3. สมาชิกทุกคนที่ร่วมกันทำงานนั้นต้องมองเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง
4. สมาชิกทุกคนจะต้องยึดถือกฎกติกา และกรอบการทำงานเดียวกัน
5. ต้องมีการกำหนดหน้าที่และบทบาทของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน
6. ต้องมีผู้นำหรือหัวหน้าทีมเป็นคนคนเดียวกัน
7. ทุกคนต้องรับผิดชอบในผลสำเร็จหรือความล้มเหลวอันเกิดขึ้นจากการกระทำและการตัดสินใจของทีม

แปซิฟิค เครส กรุ๊ป (Pacific Crest Group, n.d.) กล่าวถึงหลักการของการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จว่า ต้องประกอบด้วย

1. การสร้างความไว้วางใจ ผู้นำทีมต้องสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิก เนื่องจากหากไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันแล้วเป็นการยากที่ผู้นำจะสามารถโน้มน้าว หรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับสมาชิกในทีม

2. เป้าหมายชัดเจน หากสมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายที่ชัดเจนจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน เมื่อตั้งเป้าหมายร่วมกันแล้วต้องพิจารณาว่า เป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถทำได้จริงหรือไม่ หากมากเกินขอบเขตการทำงานให้ตั้งเป้าหมายใหม่ให้อยู่ในขอบเขตที่สามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้

4. สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลให้ให้สมาชิกในทีมสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

5. มีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมแต่ละคนนั้นขึ้นอยู่กับการกำหนดแนวปฏิบัติ นโยบาย ขั้นตอน และแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิผล

6. แก้ไขข้อขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนของสมาชิกในทีมนั้นเกิดมาจากกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ให้หมดไป

7. การบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสูงสุดของแต่ละทีมคือการบรรลุผลตามที่ต้องการตามที่ตกลงร่วมกัน หนึ่งในความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดต่อความสำเร็จของทีม คือ การเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานที่เกิดจากความหลากหลายของสมาชิกในทีม

สรุปได้ว่า ทำงานเป็นทีมมีหลักการในการทำงาน คือ การบริหารจัดการโดยให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม มีความชัดเจนของภารกิจของทีม การบริหารจัดการกระบวนการทำงานของทีมอย่างชัดเจน มีการสร้างแรงบันดาลใจและการลดข้อขัดแย้ง การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน

กระบวนการการทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 43) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน
2. รวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดนโยบาย
4. กำหนดลักษณะงาน และแบ่งสรรสัดส่วนงานและทรัพยากรที่จะต้องใช้
5. วางแผนงาน กำหนดกรอบขอบเขตของงาน รวมทั้งเงื่อนเวลา
6. มอบหมายงานตามความถนัดของสมาชิกในทีม

7. ติดตามสำรวจการปฏิบัติงาน ในบางส่วนก็ควรได้รับการตรวจสอบในรายละเอียด

8. ทบทวนผลการดำเนินงาน เมื่อถึงกำหนดเวลาที่จะต้องทบทวน เพื่อปรับแผนงานตามสมควร

9. ประเมินผลงานเมื่อเสร็จ แล้วแจ้งให้สมาชิกร่วมทีมทราบ เพื่อความภาคภูมิใจและถ้ามีสิ่งใดที่สมควรจะปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไปได้ก็จะตั้งเป็นข้อสังเกตไว้

อันร่า และเทอร์เนอร์ (Unruh & Turner, 1970 อ้างถึงใน เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566, หน้า 69) ได้จัดลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ตั้งความมุ่งหมายร่วมกัน (Group Objective) เพื่อที่ทุกคนจะได้ทราบจุดหมายปลายทางของงานอย่างชัดเจน จะได้รู้ทิศทางของงานว่าจะเป็นรูปใด

2. อภิปรายร่วมกัน (Group Discussion) ในกลุ่มควรมีการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ รวมทั้งระเบียบวิธีการที่จะดำเนินงานต่อไปในระหว่างการอภิปรายผู้นิเทศจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้คอยชี้แนะ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนได้แสดงความคิดเห็น

3. ตัดสินใจร่วมกัน (Group Decision) เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ตัดสินใจร่วมกันว่าจะยึดแนวทางอย่างไร เพราะการตัดสินใจร่วมกันย่อมนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกัน

4. การดำเนินงานร่วมกัน (Group Action) ผู้นิเทศควรหาวิธีมอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่มดำเนินงาน โดยอาจจะมอบหมายให้ผู้ที่อาสาสมัครเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสม หรืออาจมอบหมายให้แต่ละคนรับผิดชอบไปดำเนินงานและมาเสนอต่อที่ประชุม

5. การประเมินผลงานร่วมกัน (Group Evaluation) ควรเริ่มต้นจากจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การประเมินผลงานจะทำให้สมาชิกของกลุ่มได้รู้ถึงคุณภาพของงานว่าดีหรือไม่มีสิ่งใดที่จะต้องปรับปรุงหรือไม่

6. ตั้งความมุ่งหมายร่วมกันใหม่ (New Group Objective) ถ้าการประเมินออกมาพบข้อบกพร่องก็ควรตั้งจุดมุ่งหมายให้แตกต่างไปจากเดิม

คอสเซร่า (Coursera, 2023) กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำทีมต้องทำในการบริหารทีมงาน คือ

1. การกำหนดเป้าหมายหรือเป้าหมายของทีม
2. ฝึกอบรม หรือให้คำปรึกษาสมาชิกในทีม
3. ขจัดความขัดแย้งระหว่างบุคคล
4. การสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม
5. สร้างแรงบันดาลใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีม
6. ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลงาน

คอร์ส ไซด์คิค (Course Sidekick, 2023) กล่าวถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมว่าอาจแตกต่างกันไปในแต่ละทีม แต่มีกระบวนการสามกระบวนการที่เหมือนกันกับวิธีการทำงานเป็นทีม ได้แก่ กระบวนการเปลี่ยนผ่าน กระบวนการดำเนินการ และกระบวนการระหว่างบุคคล

1. กระบวนการเปลี่ยนผ่าน คือขั้นตอนระหว่างการก่อตั้งทีม ซึ่งในกระบวนการนี้มีกิจกรรม ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ภารกิจ การสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์โดยรวม 2) กำหนดเป้าหมาย การระบุ และจัดลำดับความสำคัญของงานและกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุภารกิจ 3) การกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและบรรลุภารกิจ

2. กระบวนการดำเนินการ ซึ่งในกระบวนการนี้มีกิจกรรม ได้แก่ 1) การติดตามความคืบหน้าของกิจกรรม ติดตามความคืบหน้าไปสู่ความสำเร็จของงาน และกิจกรรม 2) ติดตามการใช้ทรัพยากร ติดตามการใช้ทรัพยากร เช่น ผู้คน เทคโนโลยี และข้อมูล 3) การประสานงาน จัดระเบียบและจัดการการไหลของกิจกรรมและงานของทีม 4) การติดตามและสนับสนุนทีม ช่วยเหลือบุคคลในงานของตน เช่น การให้ข้อเสนอแนะและการฝึกสอน

3. กระบวนการระหว่างบุคคล รวมถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการเปลี่ยนผ่านและการดำเนินการ ได้แก่ 1) การจัดการความขัดแย้ง การสร้างเงื่อนไขเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแก้ไขข้อขัดแย้งเมื่อเกิดขึ้น 2) การสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจ การสร้างความเต็มใจและความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุภารกิจ 3) ส่งผลต่อการจัดการ ช่วยให้สมาชิกในทีมควบคุมอารมณ์ขณะทำงานร่วมกัน

ไมล์สโตน คอนเซาท์ติ้ง (Milestone Consulting, 2023) กล่าวถึงกระบวนการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง กิจกรรมระหว่างบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่เอื้อต่อความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย

1. กระบวนการเปลี่ยนผ่าน กิจกรรมการทำงานเป็นทีมที่เน้นการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต กระบวนการเปลี่ยนผ่านมีความสำคัญก่อนและระหว่างเวลาของการทำงาน

2. กระบวนการดำเนินการ คือ การติดตามความคืบหน้าไปสู่เป้าหมาย กระบวนการดำเนินการมีความสำคัญต่องานเนื่องจากเป็นการติดตามผลสำเร็จของงานไปจนถึงเป้าหมาย

3. กระบวนการระหว่างบุคคล ได้แก่ การขจัดความขัดแย้งในความสัมพันธ์และความขัดแย้งของงาน

4. การสื่อสาร การสื่อสารเป็นกระบวนการที่ข้อมูลและความหมายถูกถ่ายโอนระหว่างกลุ่ม (ผู้ส่งและผู้รับ) ปัญหาการสื่อสารมักเป็นอุปสรรคต่อความคืบหน้าของงาน เช่น การสื่อสารข้อมูลไม่ครบถ้วน การไม่ต่อเนื่องในการติดต่อสื่อสาร

สรุปได้ว่า กระบวนการการทำงานเป็นทีม นั้นจะประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กระบวนการวางแผน ซึ่งในขั้นตอนนี้ จะประกอบด้วย กิจกรรมการวิเคราะห์ภารกิจ กำหนดเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงานและกิจกรรมที่จำเป็น และกำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติ 2) กระบวนการดำเนินการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย กิจกรรมการติดตามความคืบหน้าของกิจกรรม ติดตามการใช้ทรัพยากร การติดตามเพื่อเสนอแนะแก้ปัญหา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งในขั้นตอนนี้จะประกอบด้วย การจัดการความขัดแย้ง การสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) การประเมินผลงานตามเป้าหมาย ซึ่งในขั้นตอนนี้ จะประกอบด้วย การทบทวนผลการดำเนินงาน เมื่อถึงกำหนดเวลา เพื่อปรับแผนงานตามสมควร และร่วมกันตั้งเป้าหมายร่วมกันใหม่เมื่อพบข้อบกพร่อง หากการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ให้แจ้งกับสมาชิกในทีมทราบ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นอีกคำหนึ่งที่ใช้ตรงกันกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Model” ในวงวิชาการมีคำแปลอยู่หลายคำนอกเหนือจากคำว่า “รูปแบบ” เช่น ตัวแบบ ต้นแบบหรือแบบจำลอง เป็นต้น แต่ทั้งหมดจะหมายถึงสิ่งจำลองจากของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง ตัวแบบในการออกแบบ รูปรถยนต์รุ่นใหม่ แบบจำลองทางคณิตศาสตร์ในการคำนวณผลกระทบสิ่งแวดล้อมหรือรูปแบบการบริหารการศึกษา เป็นต้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย คำว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบ ความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็น แนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด หรือมีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร จะขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่กำลังศึกษาซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) ได้จำแนกและให้ความหมายของรูปแบบว่า มีการแบ่งออกเป็น 3 ความหมาย คือ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังมิสมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” เช่น โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลแบบเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อเรียกว่า “Mathematical Model” และ 3) แผนภาพที่แสดงถึง องค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางครั้งเรียกกันว่าภาพ ย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ทิศนา แขมมณี (2566, หน้า 220) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง ลักษณะของการดำเนินงานที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ และความเชื่อต่าง ๆ โดยมีความครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ และได้รับการยอมรับหรือพิสูจน์ ทดสอบถึงประสิทธิภาพมาแล้ว โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญ ที่สามารถช่วยให้เป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของโรงเรียนระหว่างปัจจัยทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่แสดงถึงขั้นตอนการทางาน เพื่อแสดงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากระบบต่าง ๆ ของโรงเรียน สามารถอธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบของโรงเรียนนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ประเภทของรูปแบบ

คีฟ (Keeves, 1988, pp. 560-565 อ้างถึงใน ธนสมพร มะโนรัตน์, 2560, หน้า 17) กล่าวถึงประเภทของรูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษาว่า สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นแบบจำลองเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้น รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ทำการหาข้อสรุปได้อย่างกว้างขวาง จุดมุ่งหมายของรูปแบบประเภทนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ เพื่อให้เห็นแนวคิดโครงสร้างองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์เดิมรูปแบบนี้ใช้กับศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์มากขึ้น รวมทั้งด้านการศึกษา โดยเฉพาะการวัดผลการศึกษา รูปแบบนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์และสร้างเป็นทฤษฎีเพราะสามารถทดสอบสมมุติฐานได้ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ มักพัฒนาจากรูปแบบเชิงอธิบาย

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) พัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย โดยการนำเอาเทคนิควิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ปัจจุบันมีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการวิจัยทางการศึกษามากขึ้น โดยนำเอาตัวแปรมาเขียนนี้เป็นสัญลักษณ์หรือคำย่อแล้วใช้เส้นตรงหรือลูกศรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สติปัญญาของผู้เรียน

มีผลมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมบ้าน เป็นต้น รูปแบบดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริง เพื่อทดสอบรูปแบบได้ด้วย

แคพแลน (Kaplan, 1964 อ้างถึงใน ทิศนา แขมมณี, 2566, หน้า 220-221) กล่าวถึงรูปแบบที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปว่ามี 4 แบบ หรือ 4 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ได้แก่ความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์/ปัญหาใด ๆ รูปแบบด้านศึกษาศาสตร์มักจะเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

สรุปได้ว่า รูปแบบสามารถแบ่งตามลักษณะเด่นที่สำคัญได้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงเทียบเคียง 2) รูปแบบเชิงข้อความ 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ และ 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ

องค์ประกอบของรูปแบบ

ลีวิส์ และ ดักลาส์ (Lewis & Douglas, 1994, pp. 10-12 อ้างถึงใน วิโรจน์ ยิ้มขลิบ, 2566, หน้า 106) นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบว่า มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) ระบบและกลไก และ 3) วิธีดำเนินการ

ยอร์ค (Yorke, 1997, pp. 97-100 อ้างถึงใน วิโรจน์ ยิ้มขลิบ, 2566, หน้า 106) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ระบบและกลไกของรูปแบบ และ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 4) ได้กล่าวว่า รูปแบบมีองค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้าง และความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555, หน้า 321) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบว่า รูปแบบมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) สาระของรูปแบบ 4) ขั้นตอนและกิจกรรมของรูปแบบ 5) สื่อที่ใช้ในรูปแบบ และ 6) การวัดและประเมินผลของรูปแบบ

มารุต พัฒผล (2557) กล่าวว่า รูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนและกิจกรรม 4) สื่อ 5) การประเมินผล 6) ปัจจัยสนับสนุน และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ

ทิศนา แขมมณี (2556, หน้า 4) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไป มีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ หลักการของรูปแบบ จุดประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการ การวัดและประเมินผล ซึ่งหลักการของรูปแบบเป็นการกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จุดประสงค์ของรูปแบบเป็นการระบุความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ กระบวนการเป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ในดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินผล ตามจุดประสงค์ของรูปแบบที่สร้างขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 64) กล่าวว่า รูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนกระบวนการ และปัจจัยความสำเร็จ

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	Lewis & Douglas (1994)	Yorke (1997)	ธีระ รุญเจริญ (2550)	วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553)	มารุต พัฒผล (2557)	ทิศนา แขมมณี (2556)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ความถี่
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. วัตถุประสงค์ เป้าหมาย			✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ระบบงานและกลไก	✓	✓	✓	✓					4
5. กระบวนการ				✓	✓	✓	✓	✓	5
6. แนวทาง หรือวิธีดำเนินการ	✓	✓	✓	✓					4
7. เงื่อนไขความสำเร็จ			✓	✓	✓			✓	4
8. สื่อที่ใช้				✓			✓		2
9. การประเมิน			✓	✓	✓	✓	✓		5

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและเป้าหมายของผู้ศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ และ 4) การประเมินผล

การสร้างและพัฒนารูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เปรียบเสมือนกับเป็นสิ่งที่ผู้สนใจทำการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ ได้เข้าใจเบื้องต้นและนำไปสู่การศึกษาในเชิงลึกต่อไป คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบจึงควรมีลักษณะดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 9-11) ได้สรุปขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละ

องค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

จิตราภรณ์ วงศ์คำจันทร์ (2556, หน้า 67-68) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบการสอนมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบ

ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นร่างรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลของการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ กล่าวคือ การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2. การศึกษาจากสภาพบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนา

2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

3. การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1) การศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อ 2) การศึกษาจากบริบทนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบนั้น

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว นักวิจัยจะต้องทำการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีพื้นฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว แต่ก็เป็นเพียงรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามสมมติฐานเท่านั้น ซึ่งจำเป็นอย่างมากที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร และเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบผลกระทบหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ จากรูปแบบนั้น ผู้วิจัยสมควรที่จะต้องทำการปรับปรุงรูปแบบใหม่อีกครั้ง โดยการลดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง โดยการทดสอบรูปแบบสามารถดำเนินการใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานกำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุวิมล ว่องวานิช, 2549, หน้า 54-56) ดังนี้ 1) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 2) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 3) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา และ 4) ด้านความถูกต้อง ครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางประเภทในแต่ละเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป

3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบต่อไป

1. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ซึ่งจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินนำไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

อุดมสิน คันธภูมิ (2558, หน้า 19) ได้ศึกษาการสร้างและการพัฒนารูปแบบโดยใช้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสำรวจ เพื่อนำผลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดในการยกร่างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี แบบสำรวจและการศึกษา Best Practice เพื่อยกร่างรูปแบบ และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ และศึกษาผลของการใช้รูปแบบ

สรุป การสร้างและพัฒนารูปแบบมีกระบวนการสำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนที่ 1 การศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำคัญจำเป็นในเบื้องต้นและการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนามาใช้ในการกำหนดร่างรูปแบบ 2) ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบโดยอาศัยข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 กำหนดร่างรูปแบบแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง ความเหมาะสมและเป็นไปได้ และ 3) ขั้นตอนที่ 3 การกำหนด แนวทางในการนำรูปแบบการสอนไปใช้ ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการและเงื่อนไข ต่าง ๆ 4) ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้และการประเมินรูปแบบ

การประเมินรูปแบบ

การทดสอบหรือประเมินรูปแบบมีความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบในการศึกษาวิจัยที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เที่ยงตรง เชื่อถือ การทดสอบหรือประเมินรูปแบบอาจกระทำได้หลายลักษณะ ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวหลากหลาย ดังนี้

คีฟ (Keeves, 1997, pp. 386-387 อ้างถึงใน ธนสมพร มะโนรัตน์, 2560, หน้า 20) ได้ให้หลักประเมินรูปแบบการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

ส่วนแนวคิดการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณโดยเฉพาะในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลข ที่นำมาพิจารณาดังนี้

อีสเนอร์ (Eisner, 1976, pp. 192-193 อ้างถึงใน ธนสมพร มะโนรัตน์, 2560, หน้า 23) กล่าวถึงการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิว่า

1. การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมากเป็นผู้วินิจฉัย แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ในวงการอุดมศึกษาซึ่งนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชียวชาญเฉพาะทางสูง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ๆ

4. รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน

ข้อมูลพื้นฐานของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ประกอบไปด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38

แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และมาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นในทุกเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดนครปฐมมี 2 เขต คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอดอนตูม และอำเภอกำแพงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน อำเภอพุทธมณฑล และอำเภอบางเลน

กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการ ภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2533 ลงวันที่ 13 กันยายน 2553 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2553 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2566ข)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและ พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบ ที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบาย และแผน
3. กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์
4. กลุ่มบริหารงานบุคคล
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มกฎหมายและคดี
9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 161/4 ถนนเพชรเกษม ตำบลพระประโทน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 121 โรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำนวน 2,171 คน มีนักเรียน ทั้งสิ้น 30,643 คน

จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน 46 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน 67 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวน 6 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน

รวม จำนวน 121 โรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 1 หมู่ 1 ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 117 โรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำนวน 1,560 คน มีนักเรียน ทั้งสิ้น 27,834 คน

จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 40 โรงเรียน

โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 75 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน - โรงเรียน

รวม จำนวน 117 โรงเรียน

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566

ตาราง 2 แสดงสรุปรายละเอียดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพป.นครปฐม

ข้อมูล	สพป.นครปฐม เขต 1	สพป.นครปฐม เขต 2
วิสัยทัศน์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำ สู่นครแห่งคุณภาพการศึกษา	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน บนพื้นฐานของความเป็นไทย
พันธกิจ	1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2. พัฒนานักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักเรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 4. พัฒนาผู้บริหาร และบุคลกราทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 5. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักเรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถและความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูล	สพป.นครปฐม เขต 1	สพป.นครปฐม เขต 2
	6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 7. พัฒนาระบบบริหารจัดการ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0 8. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 6. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 7. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายในและภายนอก โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0
เป้าประสงค์	1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงและเสมอภาค 2. นักเรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ 3. นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขัน	1. นักเรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยม ที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม 2. นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขัน 3. นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะ ตามหลักสูตร และคุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูล	สพป.นครปฐม เขต 1	สพป.นครปฐม เขต 2
เป้าประสงค์	4. นักเรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของนักเรียน ในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่การแข่งขัน 5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ 6. นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ 7. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ 5. นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ 6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีแบบการบริหารจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม แผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คู่มือนิเทศภายในโรงเรียนปีงบประมาณ และแผนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปสภาพการนิเทศภายใน ด้านสภาพปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ดังนี้

สภาพการนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีนโยบายให้โรงเรียนทุกโรงเรียนดำเนินการนิเทศภายใน ซึ่งจากการปฏิบัติการนิเทศภายใน พบปัญหาหลายประการ อาทิ ผู้นิเทศมีภารกิจหลายด้านทำให้ไม่สามารถนิเทศภายในได้อย่างต่อเนื่อง และพบปัญหาเกี่ยวกับประเด็นการนิเทศที่มีมาก และจากการสอบถามความต้องการของครูผู้สอนพบว่า ครูผู้สอนต้องการการชี้แนะจากผู้นิเทศเกี่ยวกับการแนะนำวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-NET NT และ RT วิธีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีการการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ แนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะการคิดแบบมีเหตุผลและเป็นขั้นตอน (Coding) แนวทางการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมวินัยนักเรียน และแนวทางการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2565, หน้า 14-15)

เช่นเดียวกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีนโยบายให้ทุกโรงเรียนต้องดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และพบปัญหาในการนิเทศภายในว่าผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีภาระงานตามโครงการ นโยบายและงานความร่วมมือต่าง ๆ รวมทั้งงานนโยบายเร่งด่วน นอกเหนือแผนปฏิบัติการค่อนข้างมาก ทำให้ไม่สามารถดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ได้ และไม่สามารถนิเทศตามความต้องการของครูได้ครอบคลุมในทุก ๆ เรื่อง โดยเฉพาะการนิเทศการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนที่จะต้องเข้านิเทศรายบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และเมื่อสอบถามความต้องการของครูผู้สอนเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือในการนิเทศภายใน พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการคำแนะนำเรื่องรูปแบบและเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิธีการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning วิธีการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา แนวทางการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับเปลี่ยนใหม่ วิธีการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์การสร้าง

นวัตกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2566ก, หน้า 1; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2565, หน้า 2)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กรวีร์ เกษบรรจง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านภาวะผู้นำอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และด้านการตัดสินใจ เป็นอันดับต่ำสุด 2) ระดับการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านการฝึกอบรมครูประจำการอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากลุ่ม เป็นอันดับต่ำสุด 3) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล และด้านแรงจูงใจ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 59.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดารุณี บุตรพรม (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่า 1) บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ บทบาทในฐานะผู้นำบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู บทบาทในการพัฒนาบุคลากรบทบาทในการจัดการและดำเนินงานในหน่วยงาน บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก 3) บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรรเพชญ ไตรยงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 3 ด้าน ซึ่งพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 72.30 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.26009 8) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 8.1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยให้ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของหลักสูตร ปรับวิธิคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 8.2) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันจัดบรรยากาศภายในโรงเรียน 8.3) ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการกำกับติดตามเป็นระยะอย่างต่อเนื่องจัดอบรมเชิงปฏิบัติ และพัฒนาการด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้บริหารและครู

กรณาธิป ชิณวงษ์ (2566) ที่ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรีระยอง พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับสูงกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนาลัย เลิศประพฤติ (2548) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศ ของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร คือ ควรให้มีความเป็นกันเอง สร้างทีมงานที่รู้ใจกัน มีความสามารถหลายด้าน แก้ปัญหาความขัดแย้งจากสาเหตุ มีการชี้แจงให้ทราบทุกฝ่าย ตัดสินใจจากข้อมูลสารสนเทศ และมีเหตุผลมีการวางแผนในการจัดการประชุม โดยควบคุมเนื้อหาและเวลามอบหมายงานให้ตรง ความสามารถและควรทำการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปโดยให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ

มารุต ทรรศนากรกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ พบว่า รูปแบบการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศเป็น ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโดยสามารถนำมาสร้างเป็นโมเดลเชิงสาเหตุของการนิเทศและวิเคราะห์

ความหลากหลายได้ 4 โมเดล ดังนี้ 1) โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก มีรูปแบบการนิเทศเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด รองลงมาเป็นพฤติกรรมการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความผันแปรร่วมกับ สมรรถนะครูร้อยละ 77.4 2) โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีพฤติกรรมการนิเทศเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด ตามด้วยกิจกรรมการนิเทศ และรูปแบบการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถะครูร้อยละ 74.1 3) โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองมีรูปแบบการนิเทศ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด รองลงมาเป็นกิจกรรมการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูร้อยละ 85.6 4) โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร มีรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด รองลงมาเป็นพฤติกรรมการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศ และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูร้อยละ 85.6

ศิริเดช เทพศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู พบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 1.1) มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ 1.2) มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ 1.3) มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 2.1) เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ 2.2) มีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ 2.3) ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 3.1) ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ 3.2) ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี 3.3) นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3.4) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 3.5) มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศ 3.6) มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน 3.7) ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ 3.8) จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ 3.9) สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ 3.10) ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน และในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่าโมเดลทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ปิยนุช เพชรวิเศษ (2562) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสอดรับกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 3) ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน 4) ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหากับนักเรียนอย่างจริงจัง และ 5) ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับ การอบรมในด้านต่าง ๆ

ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แนวทางในการขับเคลื่อนปัจจัยในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารควรให้นโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มอบหมายภาระงานตามความถนัดความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน ด้านการบริหาร ควรส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับติดตามงานนิเทศภายใน

อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมทุกปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก โดยปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการด้านภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการด้านภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

วรรณี ภิรมย์คำ (2558) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผนก่อนการนิเทศ มี 6 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการนิเทศ มี 7 ตัวบ่งชี้ การประเมินและพัฒนา มี 3 ตัวบ่งชี้ และการส่งเสริมการนิเทศ มี 3 ตัวบ่งชี้ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาในขนาดอื่น ๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ และหารูปแบบที่เหมาะกับสถานศึกษาทุกขนาด

นรินทร์ บุตรพรม และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืนของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) กระบวนการนิเทศภายใน มี 5 กระบวนการ ได้แก่ การศึกษาปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์ความสำคัญและวางแผน การสร้างความเข้าใจ การดำเนินการนิเทศ และการบันทึกการนิเทศและรายงานผล 2) ปัจจัยส่งเสริมการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิภาพ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายส่งเสริมการนิเทศภายใน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความรู้ความเข้าใจ และทักษะของผู้นิเทศภายใน สื่อและเครื่องมือการนิเทศ และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 เครือข่ายความร่วมมือ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลของการนิเทศ และผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

พฤหัส คงเทศ (2560) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในของครูในสำนักงานเขตพื้นพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การวิเคราะห์สมการรูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า 3.1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ระหว่าง 0.211 - 0.761อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รูปแบบการนิเทศภายใน (K) รูปแบบการนิเทศภายใน

8 รูปแบบ (K1-K8) และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (E) พบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้าง ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์ไม่มีนัยสำคัญพางสถิติโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.3) ผลการตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ChiSq= 577.357, df=547, p-Value=0.1784) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) เท่ากับ 0.841 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และตัวแปรในโมเดลลสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ค่อนข้างสูง ร้อยละ 70.80

ธัชชัย จิตรนันท์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านทรัพยากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงาน การนิเทศภายใน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศ ภายในของสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (X3) ปัจจัยด้าน กระบวนการ (X4) ปัจจัยด้านทรัพยากร (X5) และปัจจัยด้านการบริหาร (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในรูป คะแนนดิบเท่ากับ .291 .244 .138 และ .150 ตามลาดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .339 .260 .162 และ .172 ตามลาดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .822 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .2661 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .643

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ขอบข่ายของการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และประสิทธิผลการนิเทศภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2) รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านมีความเหมาะสมและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิผลการนิเทศภายใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และขอบข่ายของการนิเทศภายใน ตามลำดับ

ศุภลักษณ์ มีปาน (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสาหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ 1) องค์ประกอบการนิเทศ ได้แก่ การบริหารจัดการ ทักษะของผู้นิเทศ การดำเนินการนิเทศการส่งเสริมการจัดการเรียนร่วมของครูการศึกษาพิเศษ การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับของผู้รับการนิเทศ การสร้างเครือข่ายการนิเทศ 2) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ได้แก่ การวางแผน การให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน การปฏิบัติงานการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ การประเมินผลผลิตในการดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไข 3) ประสิทธิผลของการนิเทศ ได้แก่ ทักษะและพฤติกรรมการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วม ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูการศึกษาพิเศษ ความพึงพอใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในฯ พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความถูกต้อง และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก และ 17 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้ามี 6 องค์ประกอบย่อย ด้านกระบวนการมี 6 องค์ประกอบย่อย ด้านผลผลิตและผลลัพธ์มี 3 องค์ประกอบย่อย และด้านข้อมูลย้อนกลับมี 2 องค์ประกอบย่อย 2) สภาพปัจจุบันของระบบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมมีความพึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และ พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้ามีค่า PNI อันดับ 1 คือ การจัดการภายในทีมงาน ด้านกระบวนการมีค่า PNI อันดับ 1 คือ การกำกับติดตามการนิเทศภายใน และด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีค่า PNI อันดับ 1 คือ ทีมงานนิเทศภายใน 3) ระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นิเทศภายใน สมรรถนะผู้นิเทศภายใน ผู้ได้รับการนิเทศภายใน ทรัพยากรสนับสนุนการนิเทศภายใน สภาพแวดล้อมสนับสนุนการนิเทศภายใน และการจัดการภายใน ทีมงาน ด้านกระบวนการ มีองค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างทีมงานนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน การวางแผนการนิเทศภายในร่วมกันกับทีมงาน การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศภายในร่วมกันกับทีมงาน การดำเนินการนิเทศภายในร่วมกันกับทีมงาน การกำกับติดตามการนิเทศภายในร่วมกันกับทีมงาน และการประเมินผลการนิเทศภายในร่วมกันกับทีมงาน ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีองค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้และความสามารถของทีมงานนิเทศภายใน ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู

ผู้ได้รับการนิเทศภายใน พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้ได้รับการนิเทศภายใน และความพึงพอใจในระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน และด้านข้อมูลย้อนกลับ มีองค์ประกอบได้แก่ ผลการปรับปรุง แก้ไข หรือการรายงานผล พร้อมทั้งพัฒนาระบบการดำเนินงานออกเป็น 6 ระบบย่อย 4) การประเมินผลการใช้ระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นดังนี้ 4.1) ทีมงานนิเทศทั้ง 2 โรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน โดยใช้ทีมงานเป็นฐานผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน และมีความสามารถในการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน ซึ่งสามารถปฏิบัติได้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปทุกคน 4.2) ครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายในทั้ง 2 โรงเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน และสามารถจัดการเรียนการสอนได้ในระดับดีทุกคน 4.3) ครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายในทั้ง 2 โรงเรียน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนพัฒนาดีขึ้น 4.4) ทีมงานนิเทศทั้ง 2 โรงเรียน มีความพึงพอใจต่อการใช้ระบบนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด และคณะครูภายในโรงเรียนที่ได้รับการนิเทศภายในทั้ง 2 โรงเรียน มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

รัศมี ภูกันดาร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย ด้านหลักการมี 4 องค์ประกอบย่อย ด้านจุดมุ่งหมายมี 3 องค์ประกอบย่อย ด้านกระบวนการมี 6 องค์ประกอบย่อย ด้านผลลัพธ์มี 3 องค์ประกอบย่อย และด้านข้อมูลย้อนกลับ มี 1 องค์ประกอบย่อย 2) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ด้านหลักการนิเทศภายใน ได้แก่ มุ่งให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูต้องมาจากภายในตัวครูเอง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ของครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากทีมนิเทศ บุคคลที่เป็นหัวใจของการพัฒนาการเรียนการสอน คือ ครู หลักด้านจุดมุ่งหมายการนิเทศภายใน ได้แก่ เพื่อให้ทีมใช้หลักการเชื่อมโยงเนื้อหาไปสู่ กระบวนการนิเทศเพื่อให้ทีมใช้วิธีการนิเทศที่สอดคล้องกับเป้าหมายการนิเทศภายใน เพื่อให้ทีมใช้การโค้ชที่มีแนวความคิดเชิงบวก ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายในการ ปฏิบัติการนิเทศภายใน การปฏิบัติการตรวจสอบ ประเมินผลการนิเทศภายใน การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน ด้านปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำพลังร่วม ความไว้วางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมีส่วนร่วม การร่วมมือ ด้านผลลัพธ์ได้แก่ ทีมงานมีความรู้ความ เข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน ทีมนิเทศสามารถนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ทีมนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจในการนำรูปแบบการนิเทศภายในไปใช้ด้านข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ปัญหาอุปสรรคในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน 3) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน

โดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีผลการ ใช้เป็นดังนี้ 3.1) ทีมนิเทศภายในมีความรู้ความเข้าใจในการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน โดยสมาชิก ทีมนิเทศผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน 3.2) ทีมนิเทศภายในมีความสามารถในนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ทีมเป็นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 3.3) ครูผู้รับการนิเทศภายในมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้พัฒนาดีขึ้น 3.4) ครูผู้รับการนิเทศภายใน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3.5) ทีม นิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3.6) ครูผู้รับการนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

ยูค (Yukl, 1981 อ้างถึงใน นนทวัตร ทาหอม, 2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสามัคคีของกลุ่มและการทำงานเป็นทีมโดยความสามัคคีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวในหมู่ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคีกันการแบ่งข้อมูล และความคิดกัน มีความเป็นมิตรช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจกัน รวมทั้งให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ส่วนตัวดีความสามัคคีของกลุ่มจะสูงมีความร่วมมือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ความสามัคคีของกลุ่มจะเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานของกลุ่มที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงานที่สัมพันธ์กัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ซึ่งกลุ่มจะมีความสามัคคีกันมากต้องเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็ก สมาชิกมีทัศนคติ ค่านิยมและความสนใจเหมือนกัน รวมทั้งไม่มีการลาออกจากกลุ่มจะมีความสามัคคีเพิ่มมากขึ้น ถ้าสมาชิกมีสิ่งล่อใจหรือมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ไม่มีเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างสมาชิก

ปาจัค (Pajak, 1990 อ้างถึงใน จรัญ น่วมมะโน, 2562) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาโดยคำนึงถึง องค์ประกอบด้านความรู้ เจตคติและทักษะเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการสังเคราะห์ พบว่า สมรรถภาพที่มีความจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 12 ด้าน คือ 1) การสื่อสาร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) โครงการสอน 4) การวางแผน และการเปลี่ยนแปลง 5) การจูงใจและการจัดบุคลากร 6) การสังเกตการณ์สอนและการประชุมนิเทศ 7) การพัฒนาหลักสูตร 8) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 9) การให้บริการแก่ครูผู้สอน 10) การพัฒนาบุคลากร 11) ความสัมพันธ์กับชุมชน และ 12) การวิจัยและประเมินผลโครงการ

ทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble & Miller, 1996 อ้างถึงใน นนทวัตร ทาหอม, 2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้ความสำคัญในการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงานและทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

บูลัค บูท และมิเชล (Bulach, et al., 1999 อ้างถึงใน รัศมี ภูกันดาร, 2562, หน้า 141) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่มีผล ต่อบรรยากาศของโรงเรียน พบว่า บรรยากาศทางการศึกษาเป็นไปในทางบวกมากกว่าที่คาดคิด แต่ ยังคงมีเรื่องราวอีกมากมายที่ต้องปรับปรุงค่าคะแนนต่ำสุดที่พบ คือ ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งสะท้อนออกจากความคิดเห็นของครูที่ว่าผู้บริหารจงใจที่จะหลีกเลี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารเงียบหลีกเลี่ยงที่จะตอบคำถามของผู้ใต้บังคับบัญชา เพศไม่มีบทบาทต่อบรรยากาศการนิเทศ และดูเหมือนว่าพฤติกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการนิเทศที่ดีมีผลมาจากเพศชายหรือเพศหญิงในทำนองเดียวกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารหญิงได้รับการประเมินว่าเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดีกว่าผู้บริหารชาย

โรบินสัน (Robinson, 2000 อ้างถึงใน จรัญ น่วมมะโน, 2562) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิกของครูระดับ ประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการนิเทศภายในแบบคลินิก ที่ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการดูแลและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ริสโซ่ (Risso, 2004 อ้างถึงใน ทองคำ อำไพ, 2564) ได้ศึกษาเรื่อง มุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการ นิเทศการศึกษาและการติดตามผลในปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่าง ระหว่างแนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การเข้าใจพื้นที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ ปรึกษาที่ชาญฉลาดไว้ใจได้ใช้ความหลากหลายของการนิเทศ ความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครูผลที่ออกมาเป็นตัวบ่งชี้ความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศการเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน การมาเยี่ยมที่บ่อยครั้งมากขึ้นทำให้โรงเรียนมองมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจน และดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศ

ฮิสมานอค (Hismanoglu, 2010 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564) ได้วิจัย เรื่อง ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาของไซปรัสเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพของครูภาษาอังกฤษ สะท้อนให้เห็นจุดอ่อนและนำไปแก้ไข ในการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึง

ความแตกต่างที่โดดเด่นระหว่าง ความเชื่อและประสบการณ์จริงในการนิเทศการศึกษา และอีกด้านหนึ่ง คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับประสิทธิผลของการนิเทศโดยผู้นิเทศ

มูรัท และซิปเบิ้ล (Murat & Sible, 2010 อ้างถึงใน สันติ หัดที, 2563) ได้วิจัยความเข้าใจในความสัมพันธ์ของการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาของไซปรัสเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพของครูภาษาอังกฤษ สะท้อนให้เห็น จุดอ่อนและนำไปแก้ไข ในการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างที่โดดเด่นระหว่างความเชื่อและ ประสบการณ์จริงในการนิเทศการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด หลักการและงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นอกจากนี้การนิเทศภายในเป็นงานบริหารอย่างหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของการนิเทศจะเห็นได้จากประสิทธิภาพการสอนของครู และความพึงพอใจต่อการนิเทศ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องและอาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของครู และทัศนคติต่อการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศ การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ หากมีการบริหารจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ จะทำให้การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ

ตาราง 3 แสดงการวิจัย 2 ระยะ

ระยะที่	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมและตรวจสอบรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายใน 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) 3. ศึกษาวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และวิธีวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)	1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 3 (ต่อ)

ระยะที่	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
2. การศึกษารูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม	1. นำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 มาร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยใช้แนวคิด และหลักการการทำงานเป็นทีม 2. ตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 3. นำร่างรูปแบบมาสร้างเป็น แบบประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม และประเมินโดยผู้เกี่ยวข้อง	1. ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมที่ผ่านความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 2. รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ในการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 238 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 122 โรงเรียน 2) โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 117 โรงเรียน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เลือกจากประชากร จำนวนขั้นต่ำ 160 โรงเรียน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กฎที่ว่าอัตราส่วน ระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ควรจะเป็น 10 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2550) ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ขณะที่ในวิจัยนี้มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 16 ตัวแปร จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 160 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 160 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 480 คน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 160 คน
2. หัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 160 คน
3. ครู โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่สร้างขึ้นจากการนิยามตัวแปรตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม และสังกัดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจของครู ทัศนคติต่อการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศ การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ซึ่งประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ และความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ครู 2) ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน

โดยผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในมาสร้างเป็นข้อความในแบบสอบถาม ที่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปร เพื่อใช้ในการวัดปัจจัยการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

2. สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน และประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยกำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน และประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน และแปลความหมายของแต่ละระดับเป็นดังนี้

5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผล/ประสิทธิผลการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผล/ประสิทธิผลการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผล/ประสิทธิผลการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผล/ประสิทธิผลการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผล/ประสิทธิผลการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงของข้อความในแบบสอบถามพิจารณาความสอดคล้องของข้อความกับนิยามตัวแปร พิจารณาความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้พิจารณาจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-Objective Congruence) และแต่ละข้อใช้เกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, หน้า 269) โดยงานวิจัยนี้มีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของทั้งฉบับ มีข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 กล่าวได้ว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วจึง นำไปใช้เก็บกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อน นำไปทดลองใช้ (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อทดสอบ แบบสอบถามกับผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นหาค่า อำนาจจำแนกรายข้อหาค่าความสัมพันธ์กับคะแนนรวม (r) ตั้งเกณฑ์ไว้ค่า r มีค่าไม่น้อยกว่า 0.20 และหาค่าความเที่ยง (Reliability) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า Cronbach’s alpha ของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร เท่ากับ .734 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร เท่ากับ .848 ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ เท่ากับ .907 ด้านพฤติกรรมการนิเทศ เท่ากับ .950 ด้านความรู้และความเข้าใจของครู เท่ากับ .765 ด้านทัศนคติต่อการนิเทศ เท่ากับ .655 ด้านการวางแผนการนิเทศ เท่ากับ .859 ด้านวิธีการนิเทศ เท่ากับ .856 ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เท่ากับ .758 ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ เท่ากับ .871 ด้านการประเมินผลการนิเทศ เท่ากับ .924 ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู เท่ากับ .876 ด้านความพึงพอใจต่อการนิเทศของครู เท่ากับ .935 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของเครื่องมือวัด แต่ละตัวแปรพบว่า อยู่ในช่วง 655-.950 ส่วนค่าอำนาจจำแนกรายข้อพิจารณาจากค่า Item-Total correlation coefficient (r) อยู่ในช่วงระหว่าง .20-.90 ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ .20 ทั้งหมด

7. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยการประสานขอหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน พร้อมแนบแบบตอบรับ

2. การรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อจัดส่งแบบสอบถามให้กับโรงเรียนในสังกัด จำนวน 160 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 ชุด

โดยการวิจัยนี้ มีผู้ตอบกลับมายังผู้วิจัย จำนวน 160 โรงเรียน ซึ่งครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการวิจัยนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ของแบบสอบถาม ได้แก่ โรงเรียน ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน คือ การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยวิธี Stepwise

2.3 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และวิธีวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ ประกอบด้วยการศึกษา 2 ขั้น คือ 1) การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยใช้แนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) การประเมิน

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ขั้นที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

1. ผู้วิจัยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จากระยะที่ 1 มาร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ตามแนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ และ 4) แนวทางการประเมินผล มาร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม นำเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา แล้วผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนนี้มาจาก 2 แหล่ง คือ เอกสารที่เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ การบริหารการนิเทศภายใน แนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และผลจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จากแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัย ระยะที่ 1 โดยเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในและแนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มาเป็นข้อมูลในการร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ และ 4) แนวทางการประเมินผล

3. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 10 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายใน จำนวน 2 คน

2. หัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานการนิเทศภายในไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน

3. ครู ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายใน จำนวน 2 คน

4. เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายใน และมีประสบการณ์ในการนิเทศภายในมากกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน

5. เป็นนักวิชาการ ที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการนิเทศภายใน การบริหารสถานศึกษา และมีประสบการ์มากกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน

โดยผู้วิจัยเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด พร้อมทั้งประวัติการศึกษาและประวัติการทำงาน ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการคัดเลือก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม และแบบประเมิน

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาจัดทำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม และจัดทำแบบจดบันทึกการสนทนากลุ่ม

2. ผู้วิจัยเสนอร่างรูปแบบการบริหาร และแบบบันทึกสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความชัดเจนและความสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะให้มีความสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขออนุมัติจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนด เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group)

2. ผู้วิจัยส่งข้อมูลประเด็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมให้ผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่ม เพื่อแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการสนทนากลุ่ม นัดหมายวัน เวลา สถานที่ในสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มตามหลักและวิธีการในการสนทนากลุ่มด้วยตัวผู้วิจัยเองในวันเสาร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2567 เวลา 10.00 น.-12.30 น.

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมให้สมบูรณ์ ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดทำเป็นรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ขั้นที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 238 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 122 โรงเรียน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม, 2565) โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 117 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2566ก)

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้รูปแบบฯ เป็นผู้ประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยเลือกโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ตามเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 10 โรงเรียน โดยมีผู้ตอบแบบประเมิน โรงเรียนละ 3 คน รวมเป็น 30 คน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียนละ 1 คน
2. หัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน
3. ครู โรงเรียนละ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินเพื่อการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมไปปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ประกอบไปด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการบริหาร และแนวทางการประเมินผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์การกำหนด ค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถาม ดังนี้

เกณฑ์การกำหนดค่าหนักคะแนนของข้อคำถาม

5 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติน้อยที่สุด

และมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมาก

2.50-3.49 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติน้อย

1.00-1.49 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจุดประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ สังกัด และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปปฏิบัติประถมศึกษานครปฐม

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบประเมินความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมของการดำเนินการในแต่ละประเด็น

2. สร้างแบบประเมินความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยนำแนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ และขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย มาสร้างเป็นแบบประเมิน

3. นำแบบประเมินความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมไปปฏิบัติ ที่สร้างขึ้นนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม แล้วผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะให้มีความสมบูรณ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขออนุมัติจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมไปปฏิบัติ

2. ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมไปปฏิบัติ

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ของแบบประเมิน ได้แก่ โรงเรียน และตำแหน่งของผู้ตอบแบบประเมิน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ของแบบประเมิน ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม” วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อใช้แทนค่าสถิติ

M ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)

SD ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

Min คะแนนต่ำสุด (Minimum)

Max คะแนนสูงสุด (Maximum)

t-value ค่าสถิติทดสอบ t (t-test)

p-value ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

SE ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

b ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

β ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

Sk ค่าความเบ้ (Skewness)

Ku ค่าความโด่ง (Kurtosis)

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

r ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

TE ขนาดอิทธิพลรวม (Total Effects)

IE ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

DE ขนาดอิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

R^2 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)

n จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

λ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)

β ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน

X^2 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)

df ค่าองศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

CFI ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)

NFI ดัชนีวัดความพอดีตามบรรทัดฐาน (Normal fit index)

TLI ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของTucker และ Lewis (Trucker-Lewis Index)

RMSEA ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)

SRMR ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)

DLS ปัจจัยผู้บริหาร

DL ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร

DS การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร

SKB ปัจจัยผู้นิเทศ

SK ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

SB พฤติกรรมการนิเทศ

TKA ปัจจัยผู้รับการนิเทศ

TK ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ

TA ทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ

PRO ปัจจัยกระบวนการนิเทศ

PP การวางแผนการนิเทศ

PM วิธีการนิเทศ

PC การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

PT สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

PE การประเมินผลการนิเทศ

EFF ประสิทธิผลการนิเทศภายใน

EM การบริหารจัดการชั้นเรียน

EL การจัดการเรียนรู้

ET การใช้สื่อการเรียนรู้

EE การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ES ความพึงพอใจต่อการนิเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ในข้อที่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม และข้อที่ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในระยะที่ 1 แบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม และตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=160)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สังกัดของโรงเรียน		
สพป.นครปฐม เขต 1	80	50.00
สพป.นครปฐม เขต 2	80	50.00
รวม	**160**	**100.00**

จากตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนสังกัด สพป.นครปฐม เขต 1 และสพป.นครปฐม เขต 2 ร้อยละ 50 เท่ากัน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ได้แก่ ปัจจัยผู้บริหาร (DLS) ปัจจัยผู้นิเทศ (SKB) ปัจจัยผู้รับการนิเทศ (TKA) และปัจจัยกระบวนการนิเทศ (PRO) โดยการวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม (n=160)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน	M	SD	ระดับ
ปัจจัยผู้บริหาร (DLS)	**3.92**	**0.15**	**มาก**
ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร (DL)	4.22	0.14	มาก
การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร (DS)	3.62	0.19	มาก
ปัจจัยผู้นิเทศ (SKB)	**4.13**	**0.17**	**มาก**
ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ (SK)	4.13	0.22	มาก
พฤติกรรมการนิเทศ (SB)	4.13	0.15	มาก
ปัจจัยผู้รับการนิเทศ (TKA)	**4.46**	**0.22**	**มากที่สุด**
ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ (TK)	4.66	0.29	มากที่สุด
ทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ (TA)	4.27	0.19	มาก
ปัจจัยกระบวนการนิเทศ (PRO)	**4.38**	**0.19**	**มาก**
การวางแผนการนิเทศ (PP)	4.26	0.24	มาก
วิธีการนิเทศ (PM)	4.57	0.24	มากที่สุด
การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (PC)	4.65	0.20	มากที่สุด
สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ (PT)	4.44	0.29	มาก
การประเมินผลการนิเทศ (PE)	4.01	0.23	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม **ด้านปัจจัยผู้บริหาร (DLS)** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M=3.92, SD=0.15) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร (DL) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (M=4.22, SD=0.14) การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร (DS) (M=3.62, SD=0.19) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ **ด้านปัจจัยผู้นิเทศ (SKB)** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.13, SD=0.17) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ (SK) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (M=4.13, SD=0.22) และพฤติกรรมการนิเทศ (SB) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (M=4.13, SD=0.15) ตามลำดับ **ด้านปัจจัยผู้รับการนิเทศ (TKA)** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.62, SD=0.22) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ (TK) อยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.66, SD=0.29) และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ (TA) อยู่ในระดับมาก (M=4.27, SD=0.19)

ด้านปัจจัยกระบวนการนิเทศ (PRO) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.38, SD=0.19) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า กระบวนการนิเทศ (PRO) อยู่ในระดับมาก (M=4.38, SD=0.19) การวางแผนการนิเทศ (PP) อยู่ในระดับมาก (M=4.26, SD=0.24) วิธีการนิเทศ (PM) อยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.57, SD=0.24) การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (PC) อยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.65, SD=0.20) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ (PT) อยู่ในระดับมาก (M=4.44, SD=0.29) และการประเมินผลการนิเทศ (PE) อยู่ในระดับมาก (M=4.01, SD=0.23)

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการชั้นเรียน (EM) 2) การจัดการเรียนรู้ (EL) 3) การใช้สื่อการเรียนรู้ (ET) 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (EE) และ 5) ความพึงพอใจต่อการนิเทศ (ES) ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน (n=160)

ประสิทธิผลการนิเทศภายใน (EFF)	M	SD	ระดับ
การบริหารจัดการชั้นเรียน (EM)	4.23	0.17	มาก
การจัดการเรียนรู้ (EL)	3.78	0.18	มาก
การใช้สื่อการเรียนรู้ (ET)	3.79	0.19	มาก
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (EE)	4.10	0.19	มาก
ความพึงพอใจต่อการนิเทศ (ES)	4.34	0.20	มาก
รวม	**4.05**	**0.19**	**มาก**

จากตาราง 6 แสดงว่าประสิทธิผลการนิเทศภายใน (EFF) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมโดยรวม อยู่ในระดับมาก (M=4.05, SD=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการนิเทศ (ES) (M=4.34, SD=0.20) การบริหารจัดการชั้นเรียน (EM) (M=4.23, SD=0.17) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (EE) (M=4.10, SD=0.19) การจัดการเรียนรู้ (EL) (M=3.78, SD=0.18) การใช้สื่อการเรียนรู้ (ET) (M=3.79, SD=0.19)

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยผู้บริหาร 2) ปัจจัยผู้นิเทศ 3) ปัจจัยผู้รับการนิเทศ และ 4) ปัจจัยกระบวนการนิเทศ และตัวแปรประสิทธิผลของการนิเทศ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) ความพึงพอใจต่อการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ก่อนทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) เพื่อดูปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติอิงพารามิเตอร์ด้านการแจกแจงแบบโค้งปกติของประชากร (Normality test) โดยวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) และค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku) ถ้าค่า Sk อยู่ในช่วง (-3, 3) และ Ku อยู่ในช่วง (-7, 7) สามารถสรุปได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Schumacker & Lomax, 2010) จากผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sk อยู่ในช่วง (-1.28, 0.56) และ Ku อยู่ในช่วง (-0.94, 2.92) (ตาราง 7) ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทั้ง 12 ตัวแปรมีการแจกแจงแบบโค้งปกติสามารถวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอิงพารามิเตอร์ คือ การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้

4.2 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation: r) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (สุภมาส อังศุโชติ, ม.ป.ป.) ดังนี้

ค่า r	**ระดับของความสัมพันธ์**
± .81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันสูง
± .51 ถึง ± .80	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
± .21 ถึง ± .50	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ
± .01 ถึง ± .20	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่คาดว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

r	EFF	TK	TA	DL	DS	SK	SB	PP	PS	PC	PT	PE
EFF	1.00											
TK	0.59*	1.00										
TA	0.32*	0.76*	1.00									
DL	-0.05	0.23*	0.31*	1.00								
DS	-0.01	0.44*	0.50*	0.50*	1.00							
SK	0.07	0.45*	0.55*	0.16*	0.58*	1.00						
SB	0.07*	0.47*	0.30*	0.30*	0.49*	0.63*	1.00					
PP	0.51*	0.65*	0.36*	-0.13*	0.17*	0.68*	0.57*	1.00				
PS	0.42*	0.58*	0.22*	0.06	0.31*	0.61*	0.74*	0.86*	1.00			
PC	0.17*	0.17*	0.29*	0.28*	0.31*	0.72*	0.51*	0.51*	0.62*	1.00		
PT	0.01	-0.18*	-0.15*	0.14*	0.09	0.37*	0.41*	0.23*	0.49*	0.79*	1.00	
PE	0.45*	0.49*	0.07	0.06	0.12*	0.19*	0.41*	0.54*	0.67*	0.35*	0.37*	1.00
M	4.05	4.66	4.27	4.22	3.62	4.13	4.13	4.26	4.57	4.65	4.44	4.01
SD	0.16*	0.29*	0.19*	0.14*	0.19*	0.22*	0.15*	0.24*	0.24*	0.20*	0.29*	0.23*
Sk	-0.71	-0.56	-0.72	-1.08	-0.85	-0.29	0.56*	-1.28	-0.38	-0.02	-0.33	-0.89
Ku	0.63*	-0.19	0.31*	0.85*	0.59*	0.69*	0.06	2.92	0.35*	-0.94	-0.23	1.96

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรปัจจัย 11 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีทั้งหมด 54 คู่ ตัวแปร (r มีค่าระหว่าง .12 ถึง .86)

2. ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรมีค่าเป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน มีทั้งหมด 3 คู่ตัวแปร (r มีค่าระหว่าง -0.13 ถึง -0.18)

3. ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรมีไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน มีทั้งหมด 10 คู่ตัวแปร (r มีค่าระหว่าง -0.05 ถึง 0.09)

4.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) แสดงตัวแปรที่มีอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมโดยภาพรวมแบบ Stepwise

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยปัจจัยประกอบด้วย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน 4 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยผู้บริหาร 2) ปัจจัยผู้นิเทศ 3) ปัจจัยผู้รับการนิเทศ และ 4) ปัจจัยกระบวนการนิเทศ และตัวแปรประสิทธิผลของการนิเทศภายใน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) ความพึงพอใจต่อการนิเทศ

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ซึ่งมีปัจจัยทั้งหมด 11 ตัวแปร โดยนำตัวแปรอิสระเข้าสมการการถดถอยด้วยวิธีแบบขั้นตอน (stepwise) ได้ค่าสถิติทดสอบเป็น $F(1, 154)=10.59$, $p=.00$ แปลความได้ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ (TK) การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร (DS) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ (PT) พฤติกรรมการนิเทศ (SB) และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ (TA) เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่ามีค่าระหว่าง -0.44 ถึง 1.17 สามารถแสดงได้ ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

โมเดล	สปส.การถดถอย			*t*	*p-value*
	b	SE	β		
ค่าคงที่ (Constant)	31.85*	14.90		2.137	.034
ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ (TK)	34.12	2.75	1.17	12.40**	.000
การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร (DS)	-9.01	2.90	-0.21	-3.10**	.000
สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ (PT)	10.59	1.85	0.37	5.74**	.000
พฤติกรรมการนิเทศ (SB)	-24.56	4.33	-0.44	-5.67**	.000
ทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ (TA)	-12.62	3.88	-0.28	-3.25**	.000

R = .76, R^2 = .58, R^2_{adj} = .56, F (1, 154) = 10.59, p = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 สมการการถดถอยเพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สามารถแสดงได้ ดังนี้

1. สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$EFF = 31.85 + 34.12(TK) –9.01(DS) +10.59(PT) -24.56(SB) -12.62(TA)

2. สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_{EFF} = 1.17(Z_{TK})-0.21(Z_{DS}) +0.37(Z_{PT})-0.44(Z_{SB})-0.28(Z_{TA})

ค่าสถิติต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเป็นดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .76 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .58 แปลความได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ได้ร้อยละ 58 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (R^2_{adj}) เท่ากับ .56

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณด้วยวิธีแบบขั้นตอน (stepwise) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ (TK) การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร (DS) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ (PT) พฤติกรรมการนิเทศ (SB) และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ (TA) ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยดังที่กล่าวมาตรวจสอบรูปแบบเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาการตรวจสอบค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ส่วนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจาก การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากโมเดลเชิงโครงสร้างโดยวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรในการวิเคราะห์รูปแบบ (Model) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยการ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) กับตัวแปรแฝง (Latent Variables or Unobserved Variables) หรือวัดความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแฝง โดยงานวิจัยนี้มีตัวแปรในการวิเคราะห์รูปแบบ (Model) เป็นปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ตามองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ (TK) การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร (DS) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ (PT) พฤติกรรมการนิเทศ (SB) และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ (TA)

2. เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit index)

สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลเชิงสาเหตุของสมรรถนะการทำวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยและข้อมูลเชิง ประจักษ์ตามเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องดูจากค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) (Hu & Bentler, 1999) โดยผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบและใช้เกณฑ์ การตรวจสอบโมเดลดังนี้

1. ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square statistics: X^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไคสแควร์มีค่าต่ำ หรือเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ไม่ Sig.)

2. ค่าสัดส่วน (X^2/df) เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาก ค่าสถิติไคสแควร์ก็ยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า (X^2/df) ควรมีค่าไม่ เกิน 2.00

3. ค่า p-value เป็นผลของการทดสอบสมมติฐานมีโอกาสเกิดขึ้นได้โดยบังเอิญอยู่เท่าไร ซึ่งในทางสถิติควรจะมากกว่า 0.05

4. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative fit index: CFI) คือค่าดัชนีที่บ่งบอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย หรือรูปแบบอิสระ CFI ควรมีค่าที่ 0.95 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง Tucker – Lewis Index (TLI) หรือ Non Norm Fit Index (NNFI) ค่าดัชนีต้องมีค่ามากกว่า 0.95

6. ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่แสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับแมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08 จึงถือว่าใช้ได้และโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized RMR: SRMR) ในทางสถิติควรจะน้อยกว่า 0.05 ควรเข้าใกล้ศูนย์

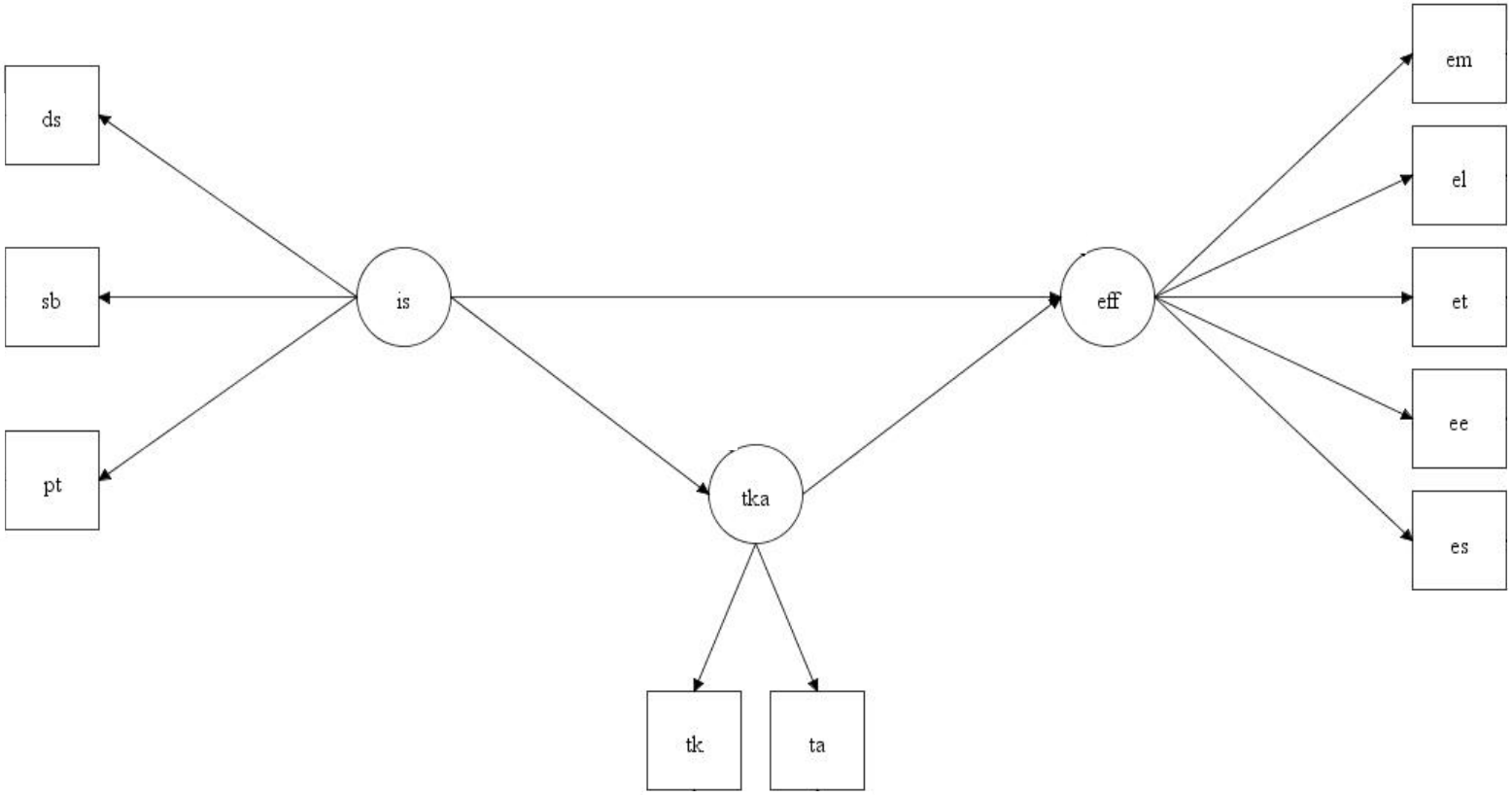
การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจะมีผลการวิเคราะห์แสดงที่ค่าสถิติข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลจากการผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ตรวจสอบโมเดล ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงเกณฑ์การพิจารณาการตรวจสอบค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	Model Fit Index	เกณฑ์การพิจารณา
1	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square statistics: X^2)	มีค่ามากกว่า 0.05
2	ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ X^2/df	มีค่าไม่เกิน 2 หรือ 3 (ควรเข้าใกล้ 0)
3	p-value	มีค่ามากกว่า .05
4	Comparative fit index: CFI	มีค่ามากกว่า .95 (ควรเข้าใกล้ 1)
5	Tucker – Lewis Index: TLI	มีค่ามากกว่า .95 (ควรเข้าใกล้ 1)
6	Root means square error of approximation: RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08 (ควรเข้าใกล้ 0)
7	Standardized RMR: SRMR	มีค่าน้อยกว่า .08 (ควรเข้าใกล้ 0)

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตั้งต้น (initial structural equation model)

ดังภาพ 3



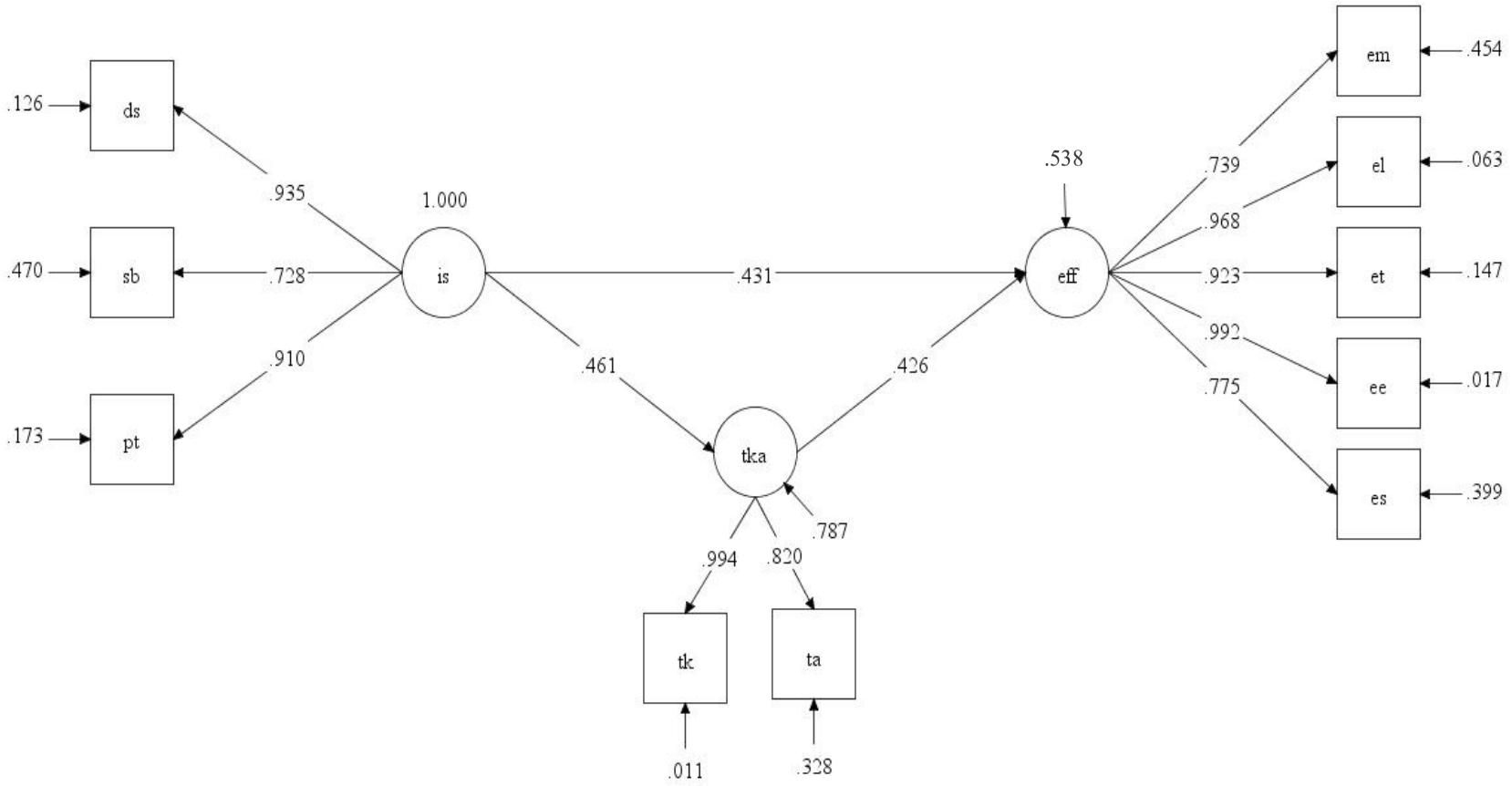
ภาพ 3 โมเดลสมการโครงสร้างตั้งต้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

เนื่องจากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตั้งต้น พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดล (Modification) เพื่อผ่อนคลายข้อตกลงทางสถิติโดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้บางตัวสัมพันธ์กันได้ ผลการปรับโมเดลทำให้โมเดลเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าสถิติ ดังนี้ X^2 (16, N=160)=25.15, p=.07, X^2/df=1.57, CFI=.99 TLI=.98, RMSEA=.06 และSRMR=.03 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำของฮูและเบนเลอร์ (Hu & Bentler, 1999) ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับแล้ว (modificated structural equation model) แสดงได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างเปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณาดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าสถิติตามข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	Model Fit Index	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ statistics: X^2 (Chi-square statistics: X^2)	มีค่ามากกว่า 0.05	25.15	เป็นไปตามเกณฑ์
2	ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ X^2/df	มีค่าไม่เกิน 2 หรือ *3* (ควรเข้าใกล้ 0)	1.57	เป็นไปตามเกณฑ์
3	p-value	มีค่ามากกว่า .05	.07	เป็นไปตามเกณฑ์
4	Comparative fit index: CFI	มีค่ามากกว่า .95 (ควรเข้าใกล้ 1)	.99	เป็นไปตามเกณฑ์
5	Tucker – Lewis Index: TLI	มีค่ามากกว่า .95 (ควรเข้าใกล้ 1)	.98	เป็นไปตามเกณฑ์
6	Root means square error of approximation: RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08 (ควรเข้าใกล้ 0)	.06	เป็นไปตามเกณฑ์
7	Standardized RMR: SRMR	มีค่าน้อยกว่า .08 (ควรเข้าใกล้ 0)	.03	เป็นไปตามเกณฑ์

จากโมเดลสมการรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 กล่าวว่ารูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย



ภาพ 4 โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ตาราง 11 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุ

ตัวแปร/ ขนาดอิทธิพลมาตรฐาน (β)	ผู้รับการนิเทศ (TKA) (R^2 = .213**)			ประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน (EFF) (R^2 = .538**)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ผู้รับการนิเทศ (TKA)	-	-	-	.426**	-	.426
การนิเทศ (IS)	.461**	-	.461	.431**	.196	.627

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

DE = Direct effect (อิทธิพลทางตรง)

IE = Indirect effect (อิทธิพลทางอ้อม)

TE = Total Effect (อิทธิพลรวม)

จากตารางขนาดและทิศทางของอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้าง สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE)

พบว่า ในโมเดลสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวม 3 เส้นทาง มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผู้รับการนิเทศ (TKA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน (path coefficient: β) เท่ากับ .426

1.2 การนิเทศ (IS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน (path coefficient: β) เท่ากับ .431

1.3 การนิเทศ (IS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผู้รับการนิเทศ (TKA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน (path coefficient: β) เท่ากับ .461 และการนิเทศ (IS) สามารถพยากรณ์ผู้รับการนิเทศ (TKA) ได้ร้อยละ 21.3 **(R^2=.213)**

2. อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE)

ในโมเดลสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หนึ่งเส้นทาง กล่าวคือ

การนิเทศ (IS) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน (EFF) ผ่านผู้รับการนิเทศ (TKA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน (path coefficient: β) เท่ากับ .461*.426=.196

ทั้งนี้ การนิเทศ (IS) และผู้รับการนิเทศ (TKA) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน (EFF) ได้ร้อยละ 53.8 **(R^2=.538)**

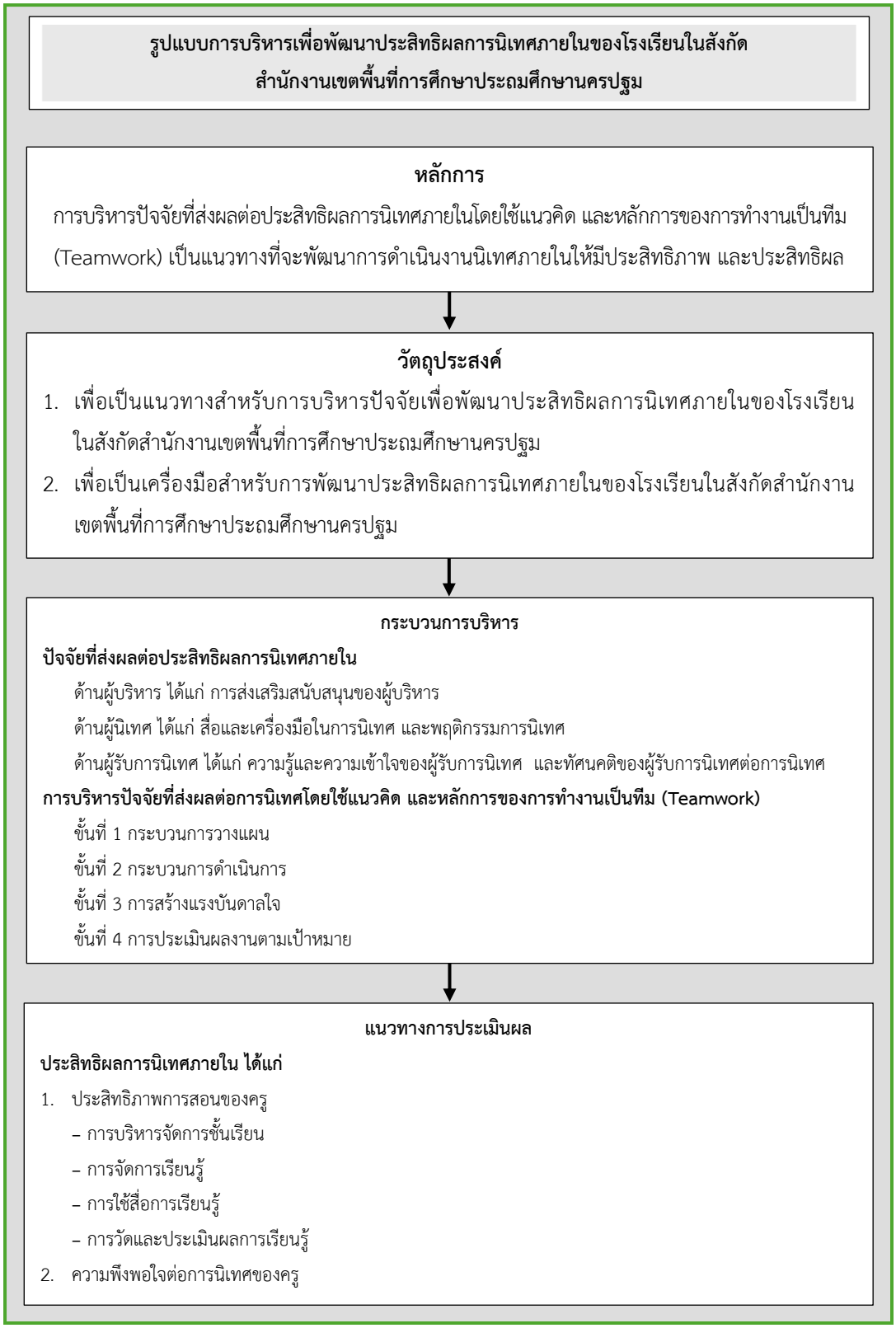
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ในข้อที่ 3) ศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 แบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม และตอนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ผู้วิจัยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จากระยะที่ 1 โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม 5 ตัวแปร 1) ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร 2) ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ 3) ด้านผู้รับการนิเทศ ไประกอบด้วยความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศมาดำเนินการร่างรูปแบบโดยได้นำแนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม มาบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน แล้วกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเมื่อวันเสาร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2567 เวลา 10.00-12.30 น. ในรูปแบบการประชุมแบบออนไลน์

ผ่านโปรแกรม Zoom โดยมีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่มในครั้งนี้ จำนวน 10 คน ได้แก่ นักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม แบบจดบันทึกการสนทนากลุ่ม และ เครื่องบันทึกเสียง และผู้วิจัยได้สรุปประเด็นการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้รูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ตามองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหาร 4) แนวทางการประเมินผล ดังแสดงในภาพ 5



ภาพ 5 รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

1. หลักการของรูปแบบ

แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีแนวทางในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ: พฤติกรรมการนิเทศของครู และเครื่องมือในการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ทัศนคติต่อการนิเทศของครู และความรู้ของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โดยใช้การบริหารตามแนวคิดและหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มาใช้ในการบริหารปัจจัย ซึ่งการบริหารตามแนวคิดและหลักการของการทำงานเป็นทีม นั้นจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในทีม ทำให้สมาชิกมีความเข้าใจต่อภารกิจ และวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในมากขึ้น และทำให้ทักษะและความสามารถของสมาชิกในทีมเติบโตและพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การทำงานเป็นทีม ยังช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กันระหว่างสมาชิกในทีม เพิ่มการส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจต่อกันทำให้ทีมทำงานได้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น สามารถลดปัญหาในการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ และนักเรียนจะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารปัจจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

2.2 เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

3. กระบวนการการบริหาร

สำหรับกระบวนการบริหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างรูปแบบด้วยการนำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศประกอบด้วยพฤติกรรมการนิเทศของครู และเครื่องมือในการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วยทัศนคติต่อการนิเทศของครู และความรู้ของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายใน จากนั้นผู้วิจัยใช้แนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นหลักสำคัญในการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ และขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย ดังนี้

ตาราง 12 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร			
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน	**ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ**	**ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ**	**ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย**
การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร			
1. ผู้บริหารประชุม ชี้แจง สร้างความเข้าใจกับบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศภายใน 2. ผู้บริหารประชุมกำหนดบุคลากรในคณะกรรมการนิเทศภายใน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน และผู้ทำหน้าที่บันทึกภาพ เป็นต้น 3. ผู้บริหาร ประชุมร่วมกับคณะกรรมการนิเทศภายในและครูผู้รับการนิเทศเพื่อวางแผน และกำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน 4. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินการนิเทศภายใน	1. ผู้บริหารมอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน 2. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศภายใน 3. ผู้บริหารมอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในซึ่งรวมถึงตัวผู้อำนวยการด้วยในการเป็นผู้ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ช่วยเหลือครูในการวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้	1. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ และครูผู้สอน เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติด้วยการมอบเกียรติบัตร การกล่าวชื่นชมในที่ประชุม การเผยแพร่ใน เว็บไซต์ หรือเฟสบุ๊คของโรงเรียน ให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่นให้บุคคลภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนได้รับทราบ เป็นต้น 2. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน และเป็นผู้ตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา และลดความขัดแย้งเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน	1. ผู้บริหารมอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในติดตามและประเมินผลการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหารว่ามีความเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่ 2. ผู้บริหารมอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในประเมินถึงประสิทธิภาพการสอนของครู และประเมินความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในของครู 3. ผู้บริหารมอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศประเมินผลการนิเทศภายในของสถานศึกษาว่าประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

ตาราง 13 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้นิเทศ: สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้นิเทศ: สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ			
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน	**ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ**	**ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ**	**ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย**
สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ			
1. คณะกรรมการนิเทศภายในประชุมเพื่อกำหนดสื่อที่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ เพื่อใช้ในการส่งข้อมูล หรือความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร ตำราและคู่มือการฝึกปฏิบัติ รูปภาพ ภาพนิ่ง แผนภูมิ ภาพยนตร์ คลิปวีดีโอ คลิปเสียง หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น 2. คณะกรรมการนิเทศภาย ในประชุมเพื่อออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมและครอบคลุม ที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลในการนิเทศภายใน เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถาม แบบทดสอบ เป็นต้น และกำหนดเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนและสามารถนำมาดูภายหลัง เช่น กล้องบันทึกภาพ กล้องถ่ายวีดีโอ เป็นต้น	1. คณะกรรมการนิเทศภายในดำเนินการออกแบบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลในการนิเทศภายใน เช่น แบบบันทึกการนิเทศภายใน แบบสังเกตการสอน แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบทดสอบ แบบประเมินความพึงพอใจ เป็นต้น และนำเครื่องมือที่ไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการนิเทศภายใน 2. ผู้นิเทศใช้สื่อที่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ เพื่อใช้ในการส่งข้อมูล หรือความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	1. คณะกรรมการนิเทศภายในเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศเลือกสื่อ และเครื่องมือในการนิเทศภายในที่เหมาะกับการจัดการเรียนการสอนของตนเอง 2. ทราบถึงจุดเด่นในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น AI มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นการแสดงออกถึงความเป็นปึกแผ่น สร้างความอบอุ่นและผูกพันภายในทีมนิเทศ	1. คณะกรรมการนิเทศภายในติดตามประเมินความเหมาะสมของใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้นิเทศ: สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ (ต่อ)			
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน	**ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ**	**ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ**	**ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย**
พฤติกรรมการนิเทศ			
1. คณะกรรมการนิเทศภายในประชุมเพื่อกำหนดพฤติกรรม หรือสิ่งที่ผู้นิเทศจะแสดงออกหรือปฏิบัติกับผู้รับการนิเทศ ทั้งทางตรงทางอ้อม เช่น การนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร การแสดงความตั้งใจในการสังเกตการสอน การชี้แนะ ชี้นำในห้องเรียนที่ทำการนิเทศ	1. ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศโดยแสดงพฤติกรรมในการนิเทศต่อผู้รับการนิเทศตามที่ได้กำหนดไว้	1. คณะกรรมการนิเทศภายในเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้สะท้อนความคิด มีการนำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน หาข้อตกลงร่วมกันในการนิเทศภายในระหว่างสมาชิกในทีมนิเทศ และให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. คณะกรรมการนิเทศภายในส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพด้วยการยกย่อง ชื่นชม ให้กำลังใจ ชี้ให้ครูทราบถึงจุดเด่นในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีภายในทีมนิเทศใหม่ ๆ เช่น AI มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นการแสดงออกถึงความเป็นปึกแผ่นสร้างความอบอุ่นและผูกพัน	1. คณะกรรมการนิเทศประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศต่อพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ 2. คณะกรรมการนิเทศภายในมีการติดตามประเมินผลการมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง 3. คณะกรรมการนิเทศภายในมีการติดตามประเมินผลการให้การเสริมแรงให้กับผู้รับการนิเทศ

ตาราง 14 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ			
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน	**ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ**	**ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ**	**ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย**
ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ			
1. คณะกรรมการนิเทศภายในวางแผน การอบรม และการส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ความสำคัญของการนิเทศภายใน และให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย - การบริหารจัดการชั้นเรียน - การจัดการเรียนรู้ - การใช้สื่อการเรียนรู้ - การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1. คณะกรรมการนิเทศภายในดำเนินการอบรมให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน และอบรมหรือฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ - การบริหารจัดการชั้นเรียน - การจัดการเรียนรู้ - การใช้สื่อการเรียนรู้ - การวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยวิทยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 2. ผู้รับการนิเทศแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพด้วยตนเอง ได้แก่ - การบริหารจัดการชั้นเรียน - การจัดการเรียนรู้ - การใช้สื่อการเรียนรู้ - การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1. คณะกรรมการนิเทศภายในเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และซักถามเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายใน	1. คณะกรรมการนิเทศประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับ - การบริหารจัดการชั้นเรียน - การจัดการเรียนรู้ - การใช้สื่อการเรียนรู้ -การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ (ต่อ)			
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน	**ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ**	**ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ**	**ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย**
ทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ			
1. คณะกรรมการนิเทศภายในวางแผนการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศภายในแก่ผู้รับการนิเทศ	1. ผู้นิเทศประชุมเพื่อชี้แจงให้ผู้รับการนิเทศทราบถึง - จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน - กระบวนการนิเทศภายใน - บทบาทของผู้รับการนิเทศภายใน 2. คณะกรรมการนิเทศภายในส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศเห็นถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ด้วยวิธีการประชุมร่วมกัน และการให้คำปรึกษา เป็นต้น	1. คณะกรรมการนิเทศภายในเสริมสร้าง ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศภายในให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญ เกิดการยอมรับการนิเทศภายในด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม วิธีการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น 2. ผู้รับการนิเทศให้การยอมรับผู้นิเทศ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองตามแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่ได้ร่วมกันกำหนดกับผู้นิเทศ	1. คณะกรรมการนิเทศประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศภายใน 2. คณะกรรมการนิเทศภายในวัดทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศภายใน

4. แนวทางการประเมินผล

แนวทางในการวัดและประเมินผลประสิทธิผลการนิเทศภายใน หลังการพัฒนาที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบ และการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยการประเมินประสิทธิผลการนิเทศภายใน ได้แก่

4.1 วิธีการวัด

สำหรับวิธีการวัดของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ประกอบด้วย การประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู และความพึงพอใจต่อการนิเทศของครู

4.2 เครื่องมือวัด

4.2.1 การประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย

1) การประเมินการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยใช้แบบทดสอบการบริหารจัดการชั้นเรียน และแบบประเมินการบริหารจัดการชั้นเรียน

2) การประเมินการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดทอบการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินการจัดการเรียนรู้

3) การประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดทอบการใช้สื่อการเรียนรู้ และแบบประมินการใช้สื่อการเรียนรู้

4) การประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และแบบประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.2.2 การประเมินความพึงพอใจต่อการนิเทศของครู โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อการนิเทศของครู

ตอนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

นำร่างรูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ไปสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มาจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 10 คน

2. ผลการประเมินระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ ดังตาราง 15-16

ตาราง 15 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมินรูปแบบ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน n=30	ร้อยละ
สังกัด		
สพป. นครปฐม เขต 1	15	50
สพป. นครปฐม เขต 2	15	50
รวม	**30**	**100**

จากตาราง 15 แสดงว่า ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน สังกัด สพป. นครปฐม เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 50 สพป. นครปฐม เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 50

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยรวมแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	ความเหมาะสม (n=30)			ความเป็นไปได้ (n=30)		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1) หลักการ	4.87	.35	มากที่สุด	4.73	.45	มากที่สุด
2) วัตถุประสงค์	4.70	.47	มากที่สุด	4.67	.48	มากที่สุด
3) กระบวนการบริหาร	4.83	.25	มากที่สุด	4.79	.27	มากที่สุด
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน						
ด้านผู้บริหาร	4.93	.25	มากที่สุด	4.97	.18	มากที่สุด
ด้านผู้นิเทศ	4.93	.25	มากที่สุด	4.93	.25	มากที่สุด
ด้านผู้รับการนิเทศ	4.83	.38	มากที่สุด	4.83	.38	มากที่สุด
ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ						
ด้านผู้บริหาร	4.83	.38	มากที่สุด	4.63	.49	มากที่สุด
ด้านผู้นิเทศ	4.83	.38	มากที่สุด	4.83	.38	มากที่สุด
ด้านผู้รับการนิเทศ	4.80	.41	มากที่สุด	4.83	.38	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	ความเหมาะสม (n=30)			ความเป็นไปได้ (n=30)		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ						
ด้านผู้บริหาร	4.93	.25	มากที่สุด	4.83	.38	มากที่สุด
ด้านผู้นิเทศ	4.90	.31	มากที่สุด	4.93	.25	มากที่สุด
ด้านผู้รับการนิเทศ	4.87	.34	มากที่สุด	4.77	.43	มากที่สุด
ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย						
ด้านผู้บริหาร	4.67	.48	มากที่สุด	4.60	.50	มากที่สุด
ด้านผู้นิเทศ	4.70	.47	มากที่สุด	4.67	.48	มากที่สุด
ด้านผู้รับการนิเทศ	4.70	.47	มากที่สุด	4.70	.47	มากที่สุด
4) แนวทางการประเมินผล	4.73	.45	มากที่สุด	4.60	.50	มากที่สุด

จากตาราง 16 แสดงว่ารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบมีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

จากผลการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผู้วิจัยขอนำเสนอดังภาพ 6

ภาพ 6 รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศ ภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีขั้นตอนการดำเนินการ วิจัย 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายใน และนำมาสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน และนำไปเก็บข้อมูลกับ ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ และครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 160 โรงเรียน โดยการวิเคราะห์ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยวิธีวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยการนำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ และด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ

ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายในมาร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยกำหนดองค์ประกอบ ของรูปแบบจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องรูปแบบการนิเทศภายใน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) แนวทางการประเมินผล จากนั้นจึงดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน นำร่างรูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ไปสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มี 3 ด้าน 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 45.45 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานว่ามีตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2. รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศ ภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ได้รูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยรูปแบบการบริหารมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหาร 4) แนวทางการประเมินผล ส่วนกระบวนการบริหารนำแนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีมมาใช้ และเมื่อนำรูปแบบไปประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน มี 3 ด้าน 5 ตัวแปร ได้แก่ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศและทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศโดยในแต่ละปัจจัยผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร

การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาซึ่งการนิเทศภายในจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการนิเทศภายในนั้นเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศสามารถการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งสำคัญในการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึง คือ บทบาทในการเป็นผู้นำและการเป็นผู้สนับสนุน โดยเป็นผู้นำในฐานะผู้ให้ความคิดความเข้าใจ ที่ถูกต้องเหมาะสมกับระบบงาน เป็นผู้นำ ในการสร้างเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามที่จะปรับปรุงการสอน ปรับปรุงการเรียนรู้ให้ส่งผลต่อผู้เรียนหรือต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาที่มีจุดศูนย์กลางอยู่ที่งานของโรงเรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้สนับสนุน คือ การจัดปัจจัยและสร้างสภาพแวดล้อม สนับสนุนในการทำงาน ดังนั้น การสนับสนุน การช่วยพัฒนาหรือช่วยปรับปรุงการทำงานของครูและบุคลากรอื่น ๆ ของโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูงโดยผู้รับการนิเทศไม่รู้สึกตัวว่าถูกติดตามช่วยเหลือหรือนิเทศแต่กลับจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และภาคภูมิใจในผลงานที่ตนรับผิดชอบ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของแฟเรน และเคย์ (Farren & Kaye, n.d. อ้างถึงใน กรรณิการ์ ทองใบ, 2562, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทผู้นำในด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แนวทางในการขับเคลื่อนปัจจัยในการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารควรให้นโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มอบหมายภาระงานตาม ความถนัดความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน ด้านการบริหาร ควรส่งเสริม

ให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับติดตามงานนิเทศภายใน

1.2 ด้านผู้นิเทศ: สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ

สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้นิเทศจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการไปนิเทศภายในแต่ละครั้ง จะสามารถช่วยให้ผู้นิเทศทราบถึงคุณภาพการศึกษาสาเหตุของปัญหาอันจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริม สนับสนุนได้ตรงตามความเป็นจริง อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางในการช่วยเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ทักษะ และเจตคติ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (2567) ที่ได้กล่าวว่า สื่อและเครื่องมือนิเทศเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นสิ่งช่วยเก็บรายละเอียดที่ผู้เข้ารับการนิเทศไม่สามารถแสดงออกมาได้ และสามารถเก็บข้อมูลนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสิ่งที่ทำให้มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้เข้ารับการนิเทศ และสอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (2564, หน้า 18) ที่กล่าวว่า สื่อและเครื่องมือการนิเทศ เป็นสื่อในการถ่ายทอดสาระในการนิเทศให้ตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้อันเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คือ นักเรียนมีกิจนิสัยในการเรียนรู้แสวงหาความรู้ สร้างและสรุปความรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ บุตรพรม และคณะ (2562) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนา การจัดการศึกษาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายส่งเสริมการนิเทศภายใน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความรู้ความเข้าใจและทักษะของผู้นิเทศภายใน สื่อและเครื่องมือการนิเทศ และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

ส่วนพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนิเทศภายในสถานศึกษา และพฤติกรรมการนิเทศนั้นเป็นสิ่งที่ผู้นิเทศแสดงออกในการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อช่วยเหลือผู้รับการนิเทศในการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนรู้ โดยพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมจะส่งผลถึงสำเร็จของการนิเทศภายใน เพราะเมื่อผู้นิเทศแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการนิเทศครูจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้นิเทศและพร้อมให้ความร่วมมือกับการดำเนินการนิเทศ อันเป็นการเพิ่มโอกาสที่ครูจะได้รับและพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพจากการนิเทศนั้นมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริม

ให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลถึงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่อไป และควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างโอกาสในการทำงานเป็นทีมในการนิเทศภายในด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา อัครพุทธพงศ์ (2564, หน้า 99) ที่ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศมีความสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมหรือตรงกับความคาดหวังของครูจะทำให้ครูรู้สึกสบายใจลดความความเครียดและความกังวลใจในการทำงาน และมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาลัย เลิศประพฤติ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร คือ ควรให้มีความเป็นกันเอง สร้างทีมงานที่รู้ใจกัน มีความสามารถหลายด้าน แก้ปัญหาความขัดแย้งจากสาเหตุ มีการชี้แจงให้ทราบทุกฝ่าย ตัดสินใจจากข้อมูลสารสนเทศ และมีเหตุผลมีการวางแผนในการจัดการประชุม โดยควบคุมเนื้อหาและเวลามอบหมายงานให้ตรงความสามารถและควรทำการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปโดยให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ

1.3 ด้านผู้รับการนิเทศ: ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ ทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ

ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ทราบถึงจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน ทราบถึงกระบวนการนิเทศภายใน ทราบถึงบทบาทของการเป็นผู้รับการนิเทศ รวมถึงเป็นผู้ที่หมั่นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และได้นำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจะส่งผลให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559, หน้า 13-21) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ โดยโรงเรียนต้องดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นก่อนดำเนินการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศการสอน นิเทศงาน สิ่งสำคัญที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องกระทำ คือ การอธิบายและทำให้ผู้รับการนิเทศรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ของการนิเทศว่าเป็นไปเพื่อการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ของผู้รับการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการปฏิบัติงาน โดยในทุกมิติของการนิเทศนั้นเป็นการยกระดับศักยภาพครู เพิ่มขีดความสามารถและสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับครูเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพทั้งสิ้น และยังสอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2562, หน้า 248) ที่กล่าวว่า การสร้างความตระหนักให้แก่ครูเข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน เป็นการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพ และผลการวิจัยนี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเดช เทพศิริ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู พบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู สามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งการที่ครูมีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ และมีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูด้านปัญญา (Cognitive Component)

ส่วนทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทัศนคติของผู้รับการนิเทศนั้น เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยความเชื่อของแต่ละบุคคล และจะแสดงเป็นพฤติกรรมออกมาตามความเชื่อนั้น ๆ กับบุคคลนั้นมีความเชื่อเชิงบวกจะแสดงพฤติกรรมในทางบวกต่อสิ่งนั้น และหากบุคคลมีความเชื่อในทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นเชิงลบเช่นเดียวกับการนิเทศภายใน ความพึงพอใจ และทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริม หรือปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ ให้กับครูจึงถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ซึ่งหากครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแล้วกระบวนการนิเทศย่อมดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการนิเทศสูงขึ้น สอดคล้องกับสงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 120-121) ที่ได้กลาวว่าการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศจะทำให้ผู้ที่รับการนิเทศมีความเต็มใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บทบาทของผู้บริหาร หรือผู้ที่นิเทศควรสร้างแรงจูงใจทางบวก ให้คำชมเชย คำแนะนำอย่างกัลยาณมิตร และส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศให้กับครูผู้สอน เป็นการสร้างแรงผลักดันให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ไปในทางที่ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 5) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในมุ่งพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครู รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อที่จะช่วยเหลือครูในการพัฒนาทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้น ดังนั้น การได้มาซึ่งความร่วมมือของผู้รับการนิเทศ เปรียบเสมือนเป็นภาพสะท้อนระดับทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศมีความจำเป็นที่ต้องสร้างความเข้าใจอันดีถึงขั้นตอนรูปแบบ กระบวนการและวิธีปฏิบัติที่ผู้นิเทศจะกระทำต่อผู้รับการนิเทศว่ามีความหมายว่าอย่างไร อีกทั้งผู้นิเทศมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดพฤติกรรมที่ผู้รับการนิเทศจะต้องแสดงออกและวางเงื่อนไขพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือของผู้รับการนิเทศ เช่น จำนวนครั้งในการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางสีหน้า วาจา ท่าทางและการกระทำหลังจากที่ได้รับการนิเทศ เป็นต้น และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรสุดา ชาอินทร์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ และควรมีการจัดกิจกรรม

ในการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหารด้านพฤติกรรมการนิเทศ และ ด้านทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ซึ่งไม่สอดคล้องกับวรรณกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการวิจัยนี้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งหมด 5 ตัวแปรปัจจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เป็นบวก 2 ปัจจัย และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เป็นลบ 3 ปัจจัย โดยปัจจัยที่เป็นบวก 2 ตัว ทำหน้าที่เป็นตัวส่งเสริม และ 3 ตัวที่เป็นลบทำหน้าที่เป็นตัวขัดขวาง ซึ่งปรากฏการณ์นี้พบได้บ่อยครั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี คำนาดี (2566) ที่ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอการเขาสู่เกณฑโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้น ถึงแม้ว่ากลุ่มปัจจัยภายนอกจะมีอิทธิพลเชิงลบตอการเขาสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล แต่กลุ่มปัจจัยภายนอกยังมีความสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกตอกลุ่มปัจจัยภายในด้วยขนาดอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เทากับ 0.823, (p-value=.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวตัวแปรการเขาสู่เกณฑ์ โรงเรียนมาตรฐานสากลโดยผ่านตัวแปรกลุ่มปัจจัยภายใน ด้วยขนาดอิทธิพลในรูปคะแนน มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.759 จะเห็นได้ว่าตัวแปรทุกตัวลวนมีความสำคัญต่อการบริหาร สถานศึกษาเพื่อเข้าสู่เกณฑโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าสถิติ ดังนี้ X^2 (16, N=160)=25.15, p=.07, X^2/df=1.57, CFI=.99 TLI=.98, RMSEA=.06 และ SRMR=.03 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบนี้เกิดจากการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์จากสภาพที่ปรากฏขึ้นกับสิ่งที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงทำให้รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤหัส คงเทศ (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 และจากการตรวจสอบสมการเชิงโครงสร้างเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรที่อิทธิพลมากสุดไปหาน้อยสุด ของรูปแบบการนิเทศภายใน คือ 1) การนิเทศพัฒนาหลักสูตร 2) การนิเทศแบบพี่เลี้ยงพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การนิเทศโดยผู้บริหารตรวจตราเดินเยี่ยมชั้นเรียน 4) การนิเทศสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ 5) รูปแบบการนิเทศให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนครูโดยตรง 6) การนิเทศแบบคลินิก 7) การนิเทศที่ใช้วิจัยเป็นฐานปฏิบัติการในชั้นเรียน 8) การนิเทศแบบนำตนเองและนำเพื่อน

3. รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของการทำงาน และ 4) การประเมินผลของรูปแบบโดยหลักการมีความสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานในการบริหารการนิเทศภายใน วัตถุประสงค์มีการกำหนดไว้ชัดเจน มีกระบวนการบริหาร และการประเมินผลรูปแบบ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถูกจัดไว้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แขมมณี (2556, หน้า 4) ที่กล่าวว่าการพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปมีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ หลักการของรูปแบบ จุดประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการ การวัดและประเมินผล ซึ่งหลักการของรูปแบบเป็นการกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จุดประสงค์ของรูปแบบเป็นการระบุความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ กระบวนการเป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินผลตามจุดประสงค์ของรูปแบบที่สร้างขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัตรพิมล ผิวขาว (2567) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดการการศึกษาแบบเรียนร่วมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการของการทำงาน และการประเมินผลของรูปแบบ

นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในได้นำแนวคิดและหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มาใช้ ซึ่งเป็นการบริหารแบบ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ภารกิจ กำหนดเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงานและกิจกรรมที่จำเป็น และกำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติ ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ เป็นขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม ติดตามความคืบหน้าของกิจกรรม ติดตามการใช้ทรัพยากร การติดตามเพื่อเสนอแนะแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นขั้นตอนของการจัดการความขัดแย้งในทีม สร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน รวมถึง

การสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย เป็นการทบทวนผลการดำเนินงาน เมื่อถึงกำหนดเวลา เพื่อปรับแผนงานตามสมควร และร่วมกันตั้งเป้าหมายร่วมกันใหม่เมื่อพบข้อบกพร่อง หากการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ให้แจ้งกับสมาชิกในทีมทราบ และปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งหากนำเอาขั้นตอนเหล่านี้มาบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในทั้ง 3 ด้าน 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ จะส่งผลให้การดำเนินงานนิเทศมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องมาจากในการทำงานเป็นทีมนี้เป็นการขจัดข้อจำกัดในเรื่อง ความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด เกิดการรวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน มาร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีทีมงานที่ดีสามารถช่วยกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากทีมงานที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือการประสานงาน และตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ตลอดทั้งการร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกันจะส่งผลให้กระบวนการนิเทศภายในดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานได้อย่างดียิ่ง ในการทำงานเป็นทีมนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีหลักการต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการในการทำงานและการส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมาชิกทีมทุกคนควรจะได้เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ทีมงานมีความมั่นคงและพัฒนาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี ภูกันดาร (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูผู้รับการนิเทศภายในมีการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนการเรียนรู้พัฒนาดีขึ้น ครูผู้รับการนิเทศภายใน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้รับการนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการนำรูปแบบการบริหารนี้ไปใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนให้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัย ด้านการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมการนิเทศ ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และด้านทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

2. จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยใช้แนวคิดและหลักการทำงานเป็นทีมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงสามารถนำแนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มาใช้ในการบริหารการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัย ด้านการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมการนิเทศ ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และด้านทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จึงควรมีการศึกษาวิจัย รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน ในโรงเรียนสังกัดอื่น หรือพื้นที่อื่น เพื่อหาปัจจัยที่หลากหลายที่ส่งเสริมการนิเทศภายในในสถานศึกษา

2. ควรศึกษารูปแบบการนำแนวคิด และหลักการ การบริหารอื่น ๆ มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน

3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในในเชิงการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) เพื่อติดตามดูผลการพัฒนาการเรียนการสอนจากการนิเทศภายใน

บรรณานุกรม

Barnlund, D. C. (2017). A transactional model of communication. In *Communication theory* (pp. 47-57). Routledge.

Burke, P. J., & Stets, J. E. (2009). *Identity theory*. Oxford University Press.

Course Sidekick. (2023). *Boundless Management*. https://www.coursesidekick.com/management/study-guides/boundless-management/defining-teams-and-teamwork

Coursera. (2023). *What Is Team Management: Strategies, Duties, Job, Career Outlook*. https://www.coursera.org/articles/team-management?isNewUser=true

Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Laswell, H. D. (1948). The structure and function of communication in society. In Bryson, L. (Ed.), *The communication of ideas* (pp. 37-51). New York: Harper and Row.

Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values.* McGraw-Hill.

McQuail, D. (2010). *McQuail's Mass Communication Theory* (6th ed.). SAGE.

Milestone Consulting. (2023). *Teamwork Processes*. https://teamworkmakesthedreamwork.weebly.com/teamwork-processes.html

Pacific Crest Group. (n.d.). *Founding principles successful teams*. https://www.pcg-services.com/founding-principles-successful-teams/

Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. The University of Illinois Press.

Teacher Education in Sub-Saharan Africa (TESSA). (2023). *School Experience Supervisors should be*. https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=153825&section=2.2

กรณาธิป ชิณวงษ์. (2566). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี*

ระยอง [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). *บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Mahasarakham University. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2722

กรรณิการ์ รุจิวรโชติ. (2563). *การศึกษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ณ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.* สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.

กรวีร์ เกษบรรจง. (2556). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*, *5*(2), 56-68. https://www.repository.rmutsv.ac.th/bitstream/handle/123456789/1237/FullText.pdf?sequence=1

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา.* ธารอักษร.

กฤษฎา สอนแก้ว. (2555). *การศึกษาการจัดการเรียนรู้คอมพิวเตอร์ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยรังสิต].

กลัญญู เพชราภรณ์. (ม.ป.ป.). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้.* https://eledu.ssru.ac.th/kalanyoo_pe/pluginfile.php/66mod_resource/content/1/บทที่%201%20ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้.pdf

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง. (2567). *คู่มือนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา.* https://www.ptlpeo.go.th/wp-content/uploads/2024/06/.pdf

กันยา มั่นเรืองศรี. (2558). *การปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* http://www.vcharkarn.com/vcafe/220320

กานต์สินี สุขุมาลรังสี. (2558). *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองคุณภาพในระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช."

https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail/10.14457%2FCU.the.2015.1216

กิ่งกาญจน์ บูรณสินวัฒนกูล. (2562). *รายงานการวิจัย: การพัฒนาสื่อการเรียนรู้บอร์ดเกมการศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถ การเรียนรู้ในรายวิชาพัฒนาการแบบเรียนภาษาไทยและความสุขในการเรียนรู้สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี.* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม.* อรุณการพิมพ์.

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน, เจตนิภัทร ชูช่วย, และวิชิต ชัยเดชะ. (2561). ถอดประสบการณ์ของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบัณฑิตศาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, *16*(1), 284-296. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/177247

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2555). *การนิเทศในสถานศึกษา.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2556). *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา: หน่วยที่ 8 การนิเทศในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คมสัน พิมพ์วาปี, และจุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2563). รูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูวิทยาศาสตร์. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, *48*(1), 22-40. https://doi.org/10.58837/CHULA.EDUCU.48.1.2

ฆนัท ธาตุทอง. (2552). *การจัดการชั้นเรียนห้องเรียนแห่งความสุข (Clossroom Management: Happiness Classroom).* เพชรเกษมการพิมพ์.

จรัญ น่วมมะโน. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. DSpace at Mahasarakham University. http://202.28.34.124/dspace/handle123456789/302

จัดสันต์ ภักดีศรี. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในเชิงระบบร่วมกับ การทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู โรงเรียนอุดรธานีพิทยาคม. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, *18*(3), 61-70. https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/JIE/article/view/209833

จำรอง เงินดี. (2552). *จิตวิทยาสังคม.* โอเดียนสโตร์.

จิตราภรณ์ วงศ์คำจันทร์. (2556). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพจิต ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* รัตนสุวรรณการพิมพ์.

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน.* แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

ชนาลัย เลิศประพฤติ. (2548). *พฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/6975

ชัยยงค์ พรหมวงค์. (2558). *ระบบสื่อการสอน.* โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชารี มณีศรี. (ม.ป.ป.). *เทคนิคการนิเทศ.* https://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/article/download/6273/5896/19763

ฐาปนีย์ ธรรมเมธา. (2557). *รายวิชา 468301 การเลือกและการใช้สื่อ การเรียนการสอน* [เอกสารคำสอน]. ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณรงค์ชัย ศรีศศลักษณ์. (2553). *การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2* [การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช.". https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/258046

ณัฏฐริดา บุ้งทอง. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร [ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ณัฐฐิรา นันทศิริรัตน์. (2565). *การวิเคราะห์รูปแบบการนิเทศการสอนแบบหลากหลายวิธีการที่ส่งผลต่อความสำเร็จตามมาตรฐานหลักสูตรของโรงเรียนนานาชาติหลักสูตร International Baccalaureate ระดับชั้น Diploma Programme ในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital Collections. https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/6314/

ณัฐพงศ์ ทับสุลิ. (2559). *การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

ดลชนก นะเสือ. (2559). *ปัจจัยด้านทัศนคติและความคุ้มค่าในการทำประกันชีวิตของลูกค้าธนาคารกสิกรไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Mahasarakham University. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1629/1/57602387.pdf

ดารุณี บุตรพรม. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี*

[วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/2909

ทองคำ อำไพ. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. DSpace at Mahasarakham University. http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1010/ 1/59010560005.pdf

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). *รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. NU Intellectual Repository. https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/3380

ทิศนา แขมมณี. (2556). *รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2566). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 26). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนสมพร มะโนรัตน์. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของโรงเรียนบ้านห่องวารี (นิพัทธ์ธรรมาภรณ์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. *วารสารงานวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, *5*(1), 43-63. http://www.research.sskru.ac.th/new5-1.pdf

ธนาภรณ์ บุญเลิศ. (2561). *การส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ร่วมกับเว็บสนับสนุน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2561/127190/Thanaporn%20boonloed.pdf

ธัชชัย จิตรนันท์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการ การจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, *6*(1), 69-77. https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/itm-journal/article/view/199390

ธีรวัฒน์ ศรีบุรมย์. (2564). *การออกแบบแนวทางส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม/ทีมเสมือนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพออฟไลน์และออนไลน์.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital Collections. https://digital.car.chula.ac.th/

chulaetd/5421/

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย, และสุวิมล ว่องวานิช. (2550). *แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นนทวัตร ทาหอม. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/4215

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา.* บพิธการพิมพ์.

นพรัตน์ ชัยเรือง, และสาลินี จงใจสุรธรรม. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่เป็นเลิศของสถานศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, *11*(1), 51-76. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pkrujo/issue/view/16663

นรินทร์ บุตรพรม, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต, และขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, *14*(2). https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jre/article/view/12154

นฤมล ทัดสา. (2564). *กลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU e-Thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=58632233105

นิตยา เปลื้องนุช. (2554). *การบริหารหลักสูตร.* มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เบญจพร แสนพลเมือง. (2561). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ* [การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2295

ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว. (2563). *ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/4300/

ปฏิพัทธ์ น้อมสูงเนิน, สุรางคนา มัณยานนท์, สุรศักดิ์ หลาบมาลา, และนวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2564). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาในอำเภอบุณฑริก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, *5*(1), 90-102. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/247608

ประทุม เนตรสุขแสง. (2551). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนสันต์เสริมวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ* [ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี].

ประภาภรณ์ พลรักษ์. (2560). *แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์. http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=1870

ประสาท เนืองเฉลิม. (2558). แนวการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต*, *9*(1), 136-154. https://jrtl.rsu.ac.th/files/issues/V9N1/20150310124651.pdf

ปริญญา ตันสกุล. (2550). *เรื่อง Team กับลูกน้องที่นายต้องรู้*. สำนักพิมพ์จิตจักรวาล.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ศูนย์สื่อเสริม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2558). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์. (2557). *การจัดการห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้*. มีน เซอร์วิส ซับพลาย.

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์. (2562). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. มีน เซอร์วิส ซับพลาย.

ปัญญา อัครพุทธพงศ์. (2564). การใช้ลักษณะพฤติกรรมการนิเทศที่ตอบสนองต่อคุณลักษณะที่แตกต่างกันของครูประจำการไทย. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, *4*(3), 99-121. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/emi/issue/download/16985/4297

ปัญญา อัครพุทธพงศ์, และจุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ด้วยระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, *44*(4), 329–343. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/105934

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU e-Thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=59421247106

ปิยนุช เพชรวิเศษ. (2562). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. http://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/ 123456789/7942

พรรณทรี โชคไพศาล. (2553). *พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/33821

พฤหัส คงเทศ. (2560). *รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

พัตรพิมล ผิวขาว. (2567). *รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดการการศึกษาแบบเรียนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].

พิไลวรรณ กันตัก. (2559). *ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและการเปิดรับข่าวสารที่มีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของครูสถานศึกษาโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

พิมภัสสร เด็ดขาด. (2561). *การพัฒนาคลังสื่อออนไลน์วิชาสังคมศึกษาสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงใหม่* [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. Chiang Mai University Digital Collections (CMUDC). https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:143022

พีรพัฒน์ รุ่งเรือง. (2553). *ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช.". https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/257961

เพชรสุดา ชาอินทร์. (2563). *แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. คลังปัญญา มสธ.

https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/6470

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2562). *การนิเทศการศึกษาร่วมสมัย.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภานุพันธุ์ ขันธะ. (2560). *การวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital Collections. https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/1382/

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ม.ป.ป. ก). *การติดต่อสื่อสาร.* http://old-book.ru.ac.th/e-book/e/EA624(51/EA624-9.pdf

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ม.ป.ป. ข). *ทักษะการสื่อสาร.* http://old-book.ru.ac.th/e-book/t/TL713(51)/TL713-10.pdf

มารุต ทรรศนากรกุล. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital Collections. https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/1383/

มารุต พัฒผล. (2557). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการ เรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, *7*(3), 682-699.

มาหามะ สะมาอุง. (2554). *ปัญหาและความต้องการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี* [สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. DSpace. http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/ 2010/8087

เมษยา ชิ้นอาภรณ์. (2550). *ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช.". https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/202081

เยาวทิวา นามคุณ. (ม.ป.ป.). *รายวิชา 1042101: การวัดและประเมินผลการเรียนรู้* [เอกสารประกอบการสอน]. https://pubhtml5.com/ikkn/ofki/basic/#google_vignette

รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัศมี ภูกันดาร. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. DSpace at Mahasarakham University. http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/326/1/58010566005.pdf

ราณี กุยรัมย์, และสาธิต ผลเจริญ. (2554, 28 มกราคม). *ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2* [Paper presentation]. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12, ขอนแก่น.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การนิเทศการศึกษา.* นำศิลป์โฆษณา.

วชิรา เครือคำอ้าย. (2558). *ตำราการนิเทศการศึกษา*. ส.การพิมพ์.

วรพล ดิลกทวีวัฒนา. (2560). *รายวิชา 2716607 การพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: การนิเทศ Supervision* [เอกสารการสอน]. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณี ภิรมย์คำ. (2558). *รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี].

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). *การทำงานเป็นทีม.* ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2551). *แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ.* เอ็ม ไอ ที พริ้นติ้ง.

วัชรพล วิบูลยศริน. (2557). *นวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนภาษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ชการพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

วัลลิภา สมฤทธิ์, สุวดี อุปปินใจ, และประเวศ เวชชะ. (2564). แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, *4*(1), 1-14. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JPR/issue /view/16901

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *2*(4), 1-16. https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/snru_journal/article/view/10014

วิเชต สันทัด. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1254911420_02.PDF

วิเชียร อินทรสมพันธ์, เพชราวดี จงประดับเกียรติ, ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ, สุภาพร ศรีหามี, อัครเดช เกตฉ่ำ, เพ็ญพร ทองคำสุก, สิริกร โตสติ, เกษมสันติ์ รจพจน, และฑิตยา สิทธิโสภาสกุล. (2563). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้* (*Learning Measurement and Evaluation).* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วิโรจน์ ยิ้มขลิบ. (2566). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัย*

เทคโนโลยีราชมงคล [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. ฐานข้อมูลคลังปัญญาดิจิทัล มหาวิทยาลัยพะเยา (UP Digital Collections: UPDC). https://updc.up.ac.th/handle/123456789/917

วิชนีย์ ทศศะ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU e-Thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=57632233118

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อาร์ แอนด์ ปริ้นท์.

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2564). *การประเมินการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ Creative Learning Assessment*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริเดช เทพศิริ. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital Collections. https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/1387/

ศุภลักษณ์ มีปาน. (2562). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ]. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช.". https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/ 307007

ศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย. (2557). *พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย* (Publication Number CUIR17029) [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula DigiVerse. https://digiverse.chula.ac.th/Info/item/dc:17029

ศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย, และจุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2564). สู่ความสำเร็จของการนิเทศด้วยพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสม. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, *49*(1), 1-12. https://doi.org/10.58837/CHULA.EDUCU.49.1.6

สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มิตรสยาม.

สมชาติ กิจยรรยง, และจีรชา ใจเปี่ยม. (2552). *เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน.* พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อักษรศิลป์การพิมพ์.

สรรเพชญ ไตรยงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-

thesis/file_att1/20211201624212291O1_fulltext.pdf

สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management).* ทริปเพิ่ล เอ็ดดูเคชั่น.

สันติ หัดที. (2563). *การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. DSpace at Mahasarakham University. http://202.28.34.124/dspace/handle123456789/1139

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2565.* https://npt2.go.th/ebook_vichakan_spm/detail/16/data.html

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2565). *แผนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566.* https://npt2.go.th/ebook_vichakan_spm/detail/58/data.html

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2566ก). *แผนนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.* https://npt2.go.th/files/com_ebook_vichakan_spm/2023-10_ba771cdee904a1b.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2566ข). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* https://npt2.go.th/files/com_ebook/2023-06_75a8e0de55a89e3.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2566ค). *คู่มือนิเทศภายในโรงเรียนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* https://npt2.go.th/ebook_vichakan_spm/detail/ 16/data.html

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2564). *คู่มือปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2555). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.*

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ประจำปี 2565.* https://drive.google.com/file/d/1hEIxcYhy9RkZt8050rZ2nj1VT2FEQWYM/view

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *การประเมินเพื่อการเรียนรู้: การตั้งคำถามและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิตอล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU e-Thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61421229135

สุปราณี อรรถประจง. (2562). *โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. DSpace at Mahasarakham University. http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/ 494/1/59030580050.pdf

สุภมาส อังศุโชติ. (ม.ป.ป.). *เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.* https://www.stou.ac.th/offices/ore/info/cae/uploads/pdf/636366560441132172.pdf

สุภาวดี คำนาดี. (2566). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อเข้าสู่เกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].

สุรวิช แก้วอำไพ. (2544). *ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช.". https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/100733

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2559). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 12). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2549). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์. (2566). *ภาวะผู้นำทางการนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศการศึกษา.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *การพัฒนาเครือข่ายการนิเทศการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำเขตตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อเนก สุวรรณบัณฑิต, และภาสกร อดุลพัฒนกิจ. (2554). *จิตวิทยาการบริการ.* อดุลพัฒนกิจ.

อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. DSpace at Mahasarakham University. http://202.28.34.124/dspace/handle/123456789/327

อนันต์ นามทองต้น, และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2565). รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, *5*(3), 37-48 https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edunsrujo/article/download/256871/174365/995838

อังคลิตร ภูผิวผัน. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี].

อัญชลี โพธิ์ทอง. (2549). *นิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัมพวรรณ สิริรักษ์. (2559). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/55130?src=%2Fbrowse%3Ftype%3Dauthor%26value%3D%25E0%25B8%2588%25E0%25B8%25B8%25E0%25B9%2

584%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25B1%25E0%25B8%2595%25E0%25B8%2599%25E0%25B9%258C%2B%25E0%25B8%25AA%25E0%25B8%25B8%25E0%25B8%2594%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25B8%25E0%25B9%2588%25E0%25B8%2587%26brw_total%3D29%26brw_pos%3D9

อุดมสิน คันธภูมิ. (2558). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ นักเรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

อุทุมพร จามรมาน และคณะ. (ม.ป.ป.). *ชุดวิชา 20302 สถิติ วิจัย และประเมินผลการศึกษา: หน่วยที่ 8 การประเมินผลในชั้นเรียน* [เอกสารประกอบการสอน]. https://www.stou.ac.th/Offices/rdec/Lampang/Main/EBOOK/20302/ch8.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงาน / สังกัด
รศ.ดร.มารุต พัฒผล	กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.ดนุลดา จามจุรี	กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	นักวิชาการอิสระ
ดร.เกษมสันต์ มีจันทร์	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา	อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
ดร.ฐิดาภรณ์ เพ็งหนู	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร	อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
ดร.บุญสุพร เพ็งทา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร	ผู้อำนวยการกลุ่มกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.นครปฐม เขต 2

ภาคผนวก ข แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเพื่อนำข้อมูลไปสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่าน ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน ทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิด โดยข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้เพื่อการวิจัยและจะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยดี

นางสาวภัทรียา คชหิรัญ
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ หัวหน้างานวิชาการ ☐ ครูผู้สอน

2. โรงเรียนอยู่ในสังกัด

☐ สพป.นครปฐม เขต 1 ☐ สพป.นครปฐม เขต 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการนิเทศภายในของโรงเรียนของท่าน กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

รายการข้อความ	**สภาพที่เป็นจริง**				
	จริงมากที่สุด	**จริงมาก**	**จริงปานกลาง**	**จริงน้อย**	**จริงน้อยที่สุด**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
ด้านผู้บริหาร					
ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในเพื่อปฏิบัติงานนิเทศ					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีการวางแผนการนิเทศในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการนิเทศในการพัฒนาครู					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติการนิเทศ					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายใน					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการนิเทศ					
การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศ					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ					
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครู					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะให้กับครูในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการนิเทศ					
ด้านผู้นิเทศ					
ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ					
1. ผู้นิเทศมีความรู้ และประสบการณ์ เกี่ยวกับการนิเทศ					
2. ผู้นิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
3. ผู้นิเทศสามารถหาวิธีการในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู					
4. ผู้นิเทศสามารถสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจสิ่งที่ต้องการสื่อสารได้					
5. ผู้นิเทศเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้					
6. ผู้นิเทศมีความสามารถในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู					
7. ผู้นิเทศขาดความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
พฤติกรรมการนิเทศ					
1. ผู้นิเทศแสดงความตั้งใจในการรับฟังปัญหาของผู้รับการนิเทศ					
2. ผู้นิเทศสร้างความเข้าใจกับผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. ผู้นิเทศกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสามารถวิเคราะห์ปัญหา หรือแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้					
4. ผู้นิเทศมีการสะท้อนความคิด หรือนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ					
5. ผู้นิเทศไม่ได้หาแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับการนิเทศ					
6. ผู้นิเทศสร้างข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ					
7. ผู้นิเทศเสริมแรงให้กับผู้รับการนิเทศเมื่อสามารถแก้ปัญหาหรือบรรลุเป้าหมายของการนิเทศได้					
ด้านผู้รับการนิเทศ					
ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ					
1. ผู้รับการนิเทศเข้าใจถึงความสำคัญของการนิเทศ					
2. ผู้รับการนิเทศทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ					
3. ผู้รับการนิเทศเข้าใจกระบวนการนิเทศ					
4. ผู้รับการนิเทศเข้าใจวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง					
5. ผู้รับการนิเทศรู้ว่าจะนำคำแนะนำที่ได้รับจากผู้นิเทศไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร					
ทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ					
1. ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศ					
2. ผู้รับการนิเทศมีความยินดีที่จะรับการนิเทศ					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. ผู้รับการนิเทศให้การยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ					
4. ผู้รับการนิเทศตั้งใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ					
5. ผู้รับการนิเทศเห็นประโยชน์ของคำแนะนำจากผู้นิเทศ					
6. ผู้รับการนิเทศมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
7. ผู้รับการนิเทศไม่เห็นด้วยว่าการนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
ด้านกระบวนการนิเทศ					
การวางแผนการนิเทศ					
1. คณะกรรมการการนิเทศภายในกำหนดบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ ไว้ล่วงหน้าอย่างเหมาะสม					
2. คณะกรรมการการนิเทศภายในมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ					
3. คณะกรรมการการนิเทศภายในมีการดำเนินการประชุมหารือเพื่อกำหนดปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศร่วมกับผู้รับการนิเทศ					
4. คณะกรรมการการนิเทศภายในมีการกำหนดตารางการนิเทศที่ชัดเจน					
5. คณะกรรมการการนิเทศภายในไม่กำหนดเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการนิเทศ					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
6. คณะกรรมการการนิเทศภายในกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการนิเทศที่ชัดเจน					
7. คณะกรรมการการนิเทศภายในคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดขึ้นหลังจากการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ					
8. คณะกรรมการการนิเทศภายในมีการกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศ					
วิธีการนิเทศ					
1. ผู้นิเทศเลือกใช้เทคนิควิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียน					
2. ผู้นิเทศเลือกใช้วิธีการนิเทศที่ส่งเสริมให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. ผู้นิเทศเลือกใช้เทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลายและสอดคล้องกับแผนการนิเทศที่วางไว้					
4. ผู้นิเทศกำหนดกิจกรรมการนิเทศ ที่เหมาะกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ					
5. ผู้นิเทศกำหนดกิจกรรมการนิเทศที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ					
การสื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ					
1. ผู้นิเทศมีเทคนิคการพูด สามารถถ่ายทอดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศ ได้ครบถ้วน					
2. ผู้นิเทศสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับครูเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. ผู้นิเทศเป็นผู้รับฟังที่ดี					
4. ผู้นิเทศมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจถึงประเด็นของการนิเทศอย่างถูกต้องตรงกัน					
5. ผู้นิเทศสอบถามผู้รับการนิเทศเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของข้อมูลที่ต้องการสื่อสาร					
6. ผู้นิเทศสามารถพูดคุยกับผู้รับการนิเทศเพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดและทัศนคติ เพื่อให้การนิเทศบรรลุเป้าหมาย					
สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ					
1. ผู้นิเทศมีแบบบันทึกข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ของครูได้ครบถ้วนทุกประเด็น					
2. ผู้นิเทศมีแบบสรุปเพื่อสะท้อนผลให้ครูทราบถึงปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง					
3. ผู้นิเทศใช้แบบสรุปผลการนิเทศในการส่งข้อมูลผลการนิเทศไปยังผู้รับการนิเทศได้อย่างถูกต้องครบถ้วน					
4. ผู้นิเทศใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้รับการนิเทศ					
5. ผู้นิเทศใช้ คลิปวีดีโอ บทความทางวิชาการต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อส่งเสริมทัศนคติต่อการนิเทศ					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การประเมินผลการนิเทศ					
1. ผู้นิเทศใช้แบบประเมินเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศ					
2. ผู้นิเทศรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศจากผู้รับการนิเทศเพื่อใช้ในการประเมินผลการนิเทศ					
3. ผู้นิเทศมีการตรวจสอบความสำเร็จของวัตถุประสงค์การนิเทศ					
4. ผู้นิเทศไม่มีการเปรียบเทียบผลที่ได้หลังจากการนิเทศก่อนและหลังการนิเทศเพื่อประเมินความเหมาะสมของวิธีการนิเทศ					
5. ผู้นิเทศมีการตีความว่าการดำเนินการนิเทศประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในระดับใด					
6. ผู้นิเทศมีการวิเคราะห์ข้อบกพร่องในการดำเนินการนิเทศ					
7. ผู้นิเทศมีการสะท้อนผลการนิเทศเพื่อการปรับปรุงแก้ไข					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการนิเทศภายในของโรงเรียนของท่าน กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

รายการข้อความ	**สภาพที่เป็นจริง**				
	จริงมากที่สุด	**จริงมาก**	**จริงปานกลาง**	**จริงน้อย**	**จริงน้อยที่สุด**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
การบริหารจัดการชั้นเรียน					
1. ครูสามารถจัดบรรยากาศภายในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน					
2. ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม					
3. ครูส่งเสริมให้นักเรียนเอาใจใส่ที่จะร่วมกิจกรรมในชั้นเรียนได้					
4. ครูสามารถเสริมแรงเพื่อให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์					
5. ครูจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ได้					
6. ครูสร้างกฎระเบียบของชั้นเรียนที่ชัดเจนนักเรียนสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
7. ครูใช้วัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับบทเรียน และบริบทของชั้นเรียน					
8. ครูไม่สามารถปรับพฤติกรรม หรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม					
การจัดการเรียนรู้					
1. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร					
2. ครูสามารถจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
3. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4. ครูสามารถให้คำปรึกษาด้านการเรียน และแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนได้					
5. ครูไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
6. ครูใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับบทเรียนและบริบทของชั้นเรียน					
7. ครูสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียนในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง					
8. ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
9. ครูสามารถพัฒนาทักษะหรือ สมรรถนะต่าง ๆ ของนักเรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรได้					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การใช้สื่อการเรียนรู้					
1. ครูใช้สื่อการเรียนรู้ ได้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้					
2. ครูเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน					
3. ครูสามารถใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายได้					
4. ครูสามารถใช้เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ในห้องเรียน เพื่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
5. ครูเลือกใช้แหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ครูสามารถใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะ หรือสมรรถนะตามมาตรฐานของหลักสูตรสถานศึกษา					
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
1. ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อทราบว่าผู้เรียนมีผลการเรียนอยู่ในระดับใด					
2. ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับชั้นเรียนของนักเรียน					
3. ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร					
4. ครูไม่สามารถวิเคราะห์ความสามารถของนักเรียนถึงจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของนักเรียน					

รายการข้อความ	สภาพที่เป็นจริง				
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
5. ครูนำผลการวิเคราะห์ความสามารถของนักเรียนมาส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ตรงตามระดับความสามารถของนักเรียน					
6. ครูสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผลการเรียนต่อไป					
7. ครูสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนด้วยข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
ความพึงพอใจต่อการนิเทศ					
1. ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อกระบวนการนิเทศภายใน					
2. ครูตระหนักว่าการนิเทศมีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
3. ครูให้การยอมรับในตัวผู้นิเทศ					
4. ครูยอมรับสิ่งที่ผู้นิเทศให้การแนะนำ และนำมาปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้					
5. ครูไม่ยอมรับต่อการวางแผนการนิเทศภายในของสถานศึกษา					
6. ครูให้การยอมรับต่อวิธีการนิเทศที่ผู้นิเทศใช้					
7. ครูให้การยอมรับต่อวิธีการสื่อสารของผู้นิเทศ					
8. ครูให้การยอมรับต่อสื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ					
9. ครูให้การยอมรับต่อวิธีการประเมินผลการนิเทศ					

ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงาน/สังกัด
รศ.ดร.มารุต พัฒผล	กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี	กศ.ด. (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	นักวิชาการอิสระ
ดร.จารุชา สมศรี	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยพะเยา	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง
นางสาวอิ่มทิพย์ อนิศดา	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบางไผ่นารถ
ดร.บุญสุพร เพ็งทา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร	ผู้อำนวยการกลุ่มกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.นครปฐม เขต 2
นายเมธี อ้นทอง	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป.นครปฐม เขต 2
นางสาวพรพรรณ เดชะ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	หัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนวัดใหม่สุคนธาราม
นางสาวณัฐกานต์ พละมาตย์	ศษ.บ. (วิทยาศาสตร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น	ครู โรงเรียนวัดใหม่สุคนธาราม
นางสาวจิตตรา ตู่ปาน	ศษ.ม. (นวัตกรรมหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	หัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 4
นางสาวนรินทร์ แก้วศรีเมือง	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยปทุมธานี	ครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 4

ภาคผนวก ง ประเด็นการสนทนากลุ่มเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ประเด็นการสนทนากลุ่ม
เรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

คำชี้แจง

การสนทนากลุ่มในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ: พฤติกรรมการนิเทศของครู และเครื่องมือในการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ทัศนคติต่อการนิเทศของครู และความรู้ของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในไปดำเนินการสร้างรูปแบบการบริหารด้วยแนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยใช้แนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน
ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ
ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ
ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารปัจจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม และสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผู้ทรงคุณวุฒิในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ที่ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วยนักวิชาการ จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 ท่าน หัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 2 ท่าน ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

1. เป็นนักวิชาการ ที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการนิเทศภายใน และการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายใน จำนวน 2 คน

3. เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายใน จำนวน 2 คน

4. หัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานการนิเทศภายในไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน

5. ครู ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายใน จำนวน 2 คน

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

คำชี้แจงการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้ให้ประเด็นในการสนทนาเพื่อให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งทุกคน

2. ขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม

2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) แนะนำตนเองและทีมงาน

2.2 อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการสนทนากลุ่ม และวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.3 เริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ตามประเด็น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น

2.4 สรุปประเด็นจากการสนทนากลุ่ม

ประเด็นการสนทนา

1. ท่านคิดว่าองค์ประกอบของร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ ควรเพิ่มเติมองค์ประกอบใดบ้าง

2. ท่านคิดว่าร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมในแต่ละปัจจัยตามแนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม ในแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

2.1 ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน ในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ: พฤติกรรมการนิเทศของครู และเครื่องมือในการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ทัศนคติต่อการนิเทศของครู และความรู้ของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

2.2 ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ ในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ: พฤติกรรมการนิเทศของครู และเครื่องมือในการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ทัศนคติต่อการนิเทศของครู และความรู้ของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

2.3 ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ ในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ: พฤติกรรมการนิเทศของครู และเครื่องมือในการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ทัศนคติต่อการนิเทศของครู และความรู้ของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

2.4 ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย ในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ: พฤติกรรมการนิเทศของครู และเครื่องมือในการนิเทศภายใน ด้านผู้รับการนิเทศ: ทัศนคติต่อการนิเทศของครู และความรู้ของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

(ร่าง) รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
(สำหรับ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ความคิดเห็น		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร				
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน	1. ผู้บริหารประชุม ชี้แจงสร้างความเข้าใจกับบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับความ สำคัญของการนิเทศภายใน			
	2. ผู้บริหารประชุม กำหนดบุคลากรในคณะกรรมการนิเทศภายใน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน และผู้ทำหน้าที่บันทึกภาพ เป็นต้น			
	3. ผู้บริหารประชุมร่วมกับคณะกรรมการนิเทศภายใน และครูผู้รับการนิเทศเพื่อวางแผน และกำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน			
	4. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินการนิเทศภายใน			
ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ	1. ผู้บริหารมอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายใน			
	2. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศภายใน			
	3. ผู้บริหารมอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในเป็นผู้ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ช่วยเหลือครูในการวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้			

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ความคิดเห็น		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
ขั้นที่ 2 (ต่อ)	4. ผู้บริหารมอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในดำเนินการนิเทศภายในโดยแสดงพฤติกรรมในการนิเทศตามที่ได้กำหนดไว้ เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร หรือการชี้นำการชี้แนะ เป็นต้น			
ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ	1. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ และครูผู้สอน เช่น การพิจารณาความดีความชอบให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่น เป็นต้น			
	2. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน และเป็นผู้ตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา และลดความขัดแย้งเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน			
ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย	ผู้บริหารมอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในติดตามและประเมิน ผลในการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ว่ามีความเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่			
ด้านผู้นิเทศ: สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ				
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน	1. คณะกรรมการนิเทศภายในประชุมเพื่อกำหนดสื่อที่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ เพื่อใช้ในการส่งข้อมูล หรือความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร ตำราและคู่มือการฝึกปฏิบัติ รูปภาพ ภาพนิ่ง แผนภูมิ ภาพยนตร์ คลิปวีดีโอ คลิปเสียง หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น			

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ความคิดเห็น		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
ขั้นที่ 1 (ต่อ)	2. คณะกรรมการนิเทศภายในประชุมเพื่อออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมและครอบคลุมที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลในการนิเทศภายใน เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถาม แบบทดสอบ เป็นต้น และกำหนดเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนและสามารถนำมาดูภายหลังได้ เช่น กล้องบันทึกภาพ กล้องถ่ายวีดีโอ เป็นต้น			
	3. คณะกรรมการนิเทศภายในประชุมเพื่อกำหนดพฤติกรรม หรือสิ่งที่ผู้นิเทศจะแสดงออก หรือปฏิบัติกับครูผู้รับการนิเทศทั้งทางอ้อม ทางตรง เช่น การนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร การแสดงความตั้งใจในการสังเกตการสอน การชี้แนะ ชี้นำในห้อง เรียนที่ทำการนิเทศ			
ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ	1. ผู้นิเทศใช้สื่อที่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศเพื่อใช้ในการส่งข้อมูล หรือความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้			
	2. คณะกรรมการนิเทศภายในดำเนินการออกแบบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลในการนิเทศภายใน เช่น แบบบันทึกการนิเทศภายใน แบบสังเกตการสอน แบบสอบถาม แบบทดสอบ เป็นต้น และนำเครื่องมือที่ไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการนิเทศภายใน			

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ความคิดเห็น		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ	1. คณะกรรมการนิเทศภายในมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้สะท้อนความคิด ได้มีการการนำเสนอความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน การหาข้อตกลงร่วมกัน ในการนิเทศภายในระหว่างสมาชิกในทีมนิเทศ และให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ			
	2. คณะกรรมการนิเทศภายในมีการเสริมแรงให้กับครูผู้สอนที่มีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการมอบรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นการแสดงออกถึงความเป็นปึกแผ่นสร้างความอบอุ่นและผูกพันภายในทีมนิเทศ			
ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย	1. คณะกรรมการนิเทศภายในติดตามประเมินผลการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายในว่ามีความเหมาะสมหรือไม่			
	2. คณะกรรมการนิเทศภายในประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้นิเทศ			
	3. คณะกรรมการนิเทศภายในมีการติดตามประเมินผลการมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง			

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ความคิดเห็น		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
ด้านผู้รับการนิเทศ: ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ				
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน	1. คณะกรรมการนิเทศภายในวางแผน การอบรม และการส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ความสำคัญของการนิเทศภายใน			
	2. คณะกรรมการนิเทศภายใน วางแผนการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศภายในแก่ผู้รับการนิเทศ			
ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ	1. คณะกรรมการนิเทศภายในดำเนินการอบรมให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยวิทยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา			
	2. คณะกรรมการนิเทศภายในส่งเสริมผู้รับการนิเทศให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ด้วยวิธีการประชุมร่วมกัน และการให้คำปรึกษา เป็นต้น			
	3. ผู้นิเทศประชุมชี้แจงให้ผู้รับการนิเทศรับทราบถึง – จุดมุ่งหมาย และวัตถุ ประสงค์ของการนิเทศภายใน – กระบวนการนิเทศภายใน – บทบาทของผู้รับการนิเทศภายใน			

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ความคิดเห็น		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ	คณะกรรมการนิเทศภายในเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายในให้แก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญ เกิดการยอมรับการนิเทศภายใน ด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม วิธีการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น			
ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย	1. คณะกรรมการนิเทศภายในติดตามประเมินผลการอบรมให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน			
	2. คณะกรรมการนิเทศภายในติดตามประเมินผลการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการนิเทศ			
	3. คณะกรรมการนิเทศภายในวัดทัศนคติของผู้รับการนิเทศเปรียบเทียบ ก่อนและหลังการนิเทศภายใน			
	4. คณะกรรมการนิเทศภายในมีการติดตามประเมินผลการให้การเสริมแรงให้กับครูผู้สอนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่			

ความคิดเห็นอื่นๆ หรือข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม)

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ไปปฏิบัติ

2. รูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ และมีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย และ 4) แนวทางประเมินผล

3. โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความเป็นจริง ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวภัทรียา คชหิรัญ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งปัจจุบัน

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) หัวหน้างานวิชาการ

( ) ครู

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการของรูปแบบ										
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ										
3. กระบวนการบริหาร										
ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน										
ด้านผู้บริหาร										
ด้านผู้นิเทศ										
ด้านผู้รับการนิเทศ										
ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ										
ด้านผู้บริหาร										
ด้านผู้นิเทศ										
ด้านผู้รับการนิเทศ										
ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ										
ด้านผู้บริหาร										
ด้านผู้นิเทศ										
ด้านผู้รับการนิเทศ										

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย										
ด้านผู้บริหาร										
ด้านผู้นิเทศ										
ด้านผู้รับการนิเทศ										
4. แนวทางการประเมินผล										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ภัทรียา คชหิรัญ
วัน เดือน ปี เกิด	15 กันยายน 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 กศ.ม. (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก พ.ศ. 2553 กศ.ม. (การสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ พ.ศ. 2545 วท.บ. (กายภาพบำบัด), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	14 พุทธมณฑลสาย 3 ซอย 19 แยก 24 แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
ผลงานตีพิมพ์	ที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ ภัทรียา คชหิรัญ, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, และธารินทร์ รสานนท์. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4(3), ISSN: 2822-0218 (Online). ภัทรียา คชหิรัญ, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล, และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2568). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10(1), 3005-3018. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/issue/view/18147/10-1. ISSN: 2697-4150 (Online).