

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาบางน้ำเปรี้ยว



ยุทธพล สะและหมัด

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาบางน้ำเปรี้ยว



ยุทธพล สะละหมัด

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE CORRELATION BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATOR'S INTERNAL SUPERVISION ROLES
AND TEACHER'S TEACHING EFFICIENCY UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1, BANGNAMPRIAIO EDUCATIONAL NETWORK



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

September 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ

การศึกษางานน้ำเปรี้ยว

ของ ยุทธพล สะและหมัด

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร.ธารินทร์ รसानนท์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รักจิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาบางน้ำเปรี้ยว
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ยุทธพล สะและหมัด, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ
- คำสำคัญ:** การนิเทศภายใน, บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพการสอนของครู

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู และ 3) ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดมาตรฐานรวมค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา T-test independent ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย 1) ไม่พบความแตกต่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพการสอนของครู เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง 2) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับ ประสิทธิภาพการสอนของครู และ 3) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 55.5

Title: THE CORRELATION BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATOR'S INTERNAL SUPERVISION ROLES AND TEACHER'S TEACHING EFFICIENCY UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1, BANGNAMPRIAO EDUCATIONAL NETWORK

Author: Yuttapol Salaemad, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao

Advisor: Kosol Meekun

Keywords: Internal Supervision, School Administrator's roles, Teacher's teaching efficiency

ABSTRACT

This study the aim to 1) Study perception school administrator's internal supervision roles and the teaching efficiency of teachers under the Chachoengsao primary educational service area office 1 in the Bangnampriao educational network classified by teacher's bio-social characteristics. 2) Examine the correlation between school administrator's internal supervision roles and teacher's teaching efficiency. 3) Study the role of internal supervision of school administrators that affects teachers' teaching efficiency. The sample consisted of 162 teachers in the Bangnampriao educational network under the Chachoengsao primary educational service area office 1. Data were collected by summated rating scale, analysis with descriptive statistics, independent t-tests, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) Did not found the different of teacher's perception on the internal supervision roles and Teacher's teaching efficiency across biosocial characteristics of sample group 2) There was rather strong positive correlation between the school administrator's roles and teacher's teaching efficiency. and 3) Two aspects of the school administrator's internal supervision roles of Monitoring and evaluation, promoting and supporting teachers jointly predict 55.5% on the variance in teacher's teaching efficiency.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และไมตรีจากหลายท่าน ข้าพเจ้าขอโน้มแสดงความกตัญญูแก่ทุกท่าน โอกาสนี้

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.อัจฉรา วัฒนารงค์ ประธานกรรมการสอบ ดร.ธารินทร์ รสานนท์ อาจารย์บัณฑิตศึกษา ผู้กรุณาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดด้วยความทุ่มเท เอื้ออาทร และวิสัยทัศน์ทางวิชาการอันกว้างไกล คำชี้แนะที่ละเอียดคมและการกำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้นักศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีทิศทางและบรรลุผลอย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอแสดงความขอบพระคุณอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยเฉพาะกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ที่เมตตาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ ข้อมูลอันทรงคุณค่าจากทุกท่านเป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนให้การวิจัยฉบับนี้บรรลุตามเป้าหมาย

ข้าพเจ้าขอโน้มจำพระคุณของทุกท่านไว้เป็นแรงบันดาลใจ ในการสานต่อภารกิจทางวิชาการเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและวงการศึกษาไทยสืบไป

ยุทธพล สะละหมัด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามวิจัย.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 บทนำ	7
การบริหารการศึกษากับการพัฒนาบุคลากร	7
ประสิทธิภาพการสอนของครู	9
บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	15
ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มเป้าหมาย.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	30
การรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ส่วนที่หนึ่ง การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	34
ส่วนที่สอง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย	35
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 5 บทสรุป	41
สรุปการดำเนินการวิจัย	41
สรุปผลการวิจัย	41
อภิปรายผลการวิจัย	42
ข้อเสนอแนะ	43
บรรณานุกรม	45
ภาคผนวก	53
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	54
ภาคผนวก ข แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน	55
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)	61
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	63
ภาคผนวก จ ตารางผลการวิเคราะห์จากการ Try out	68
ประวัติผู้วิจัย	69

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนตัวอย่างครูที่เลือกจากแต่ละโรงเรียน	28
ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม	35
ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครู	36
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนจำแนกตามลักษณะชีวสังคม ของครู	37
ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการสอนของครู	38
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ สอนของครู	39
ตารางที่ 7 แสดงค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยงของคะแนนจากแบบวัดซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัย.....	68



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (1)	4
ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย (2)	27



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นประเด็นที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญมาโดยตลอด โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา พ.ศ. 2561-2580 ที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า. 34) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษามีระบบการนิเทศภายใน (Internal Supervision) ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำหน้าที่เป็น ผู้นิเทศภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2563, หน้า. 45) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังเน้นให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาครูผ่านกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษา และการสะท้อนผลการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman (1990, p. 78) ที่ระบุว่า การนิเทศที่ดีควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้สามารถสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ แนวคิดของ Leithwood & Jantzi (2000, p. 105) ยังชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการสอน อีกทั้ง Robinson, Lloyd & Rowe (2008, p. 640) ยังระบุว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นหลักฐานสนับสนุนความสำคัญของการนิเทศภายใน

สำหรับในระดับเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ดำเนินการส่งเสริมกลุ่ม "เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา" ประกอบด้วย 1) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฉะเชิงเทรา 2) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาน้ำโพธิ์ 3) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางปะกง และ 4) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาผ่านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม กำกับ ติดตามและให้คำปรึกษาแก่ครู เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1, 2565,

หน้า. 52) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ที่ได้ดำเนินการผ่านมาบางส่วนได้ผลดีขณะที่บางส่วนไม่ได้ผลดีและมีปัญหา จากการศึกษาพบว่าเกิดจากปัจจัยสำคัญทั้งที่เกี่ยวกับผู้บริหาร และที่เกี่ยวกับตัวครูผู้รับการนิเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2566, หน้า. 14) ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหาร เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ เทคนิคของการนิเทศ และ การประเมินและติดตามการนิเทศ ปัจจัยเกี่ยวกับครูผู้รับการนิเทศ เช่น ลักษณะทางจิตใจ ความพร้อม และลักษณะภูมิหลังของครู ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายใน และส่งผลถึงประสิทธิภาพการสอน และการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ของครู

การนิเทศภายในมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะกลไกประกันคุณภาพเชิงกระบวนการที่เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน มิได้เป็นเพียงการตรวจสอบ แต่เป็นกระบวนการพัฒนาครู โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสะท้อนผลและพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการโค้ช การสังเกตชั้นเรียน การประชุมสะท้อนผล และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Glickman (1990, p. 78) ที่เน้นว่าการนิเทศควรมุ่งส่งเสริมครูให้มีศักยภาพสูงสุดเพื่อพัฒนาผู้เรียน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำนิเทศภายในมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการทำหน้าที่นิเทศ โดยมีบทบาททั้งในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership) และด้านการจัดการระบบ (system management) การดำเนินงานนิเทศอย่างมีคุณภาพส่งผลให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ถูกต้องและต่อเนื่อง ได้รับแรงสนับสนุนในการปรับปรุงการสอน และเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมในสถานศึกษา Leithwood และ Jantzi (2000, p. 105) ระบุว่า การสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการสอน ขณะที่ Robinson, Lloyd และ Rowe (2008, p. 640) ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการสอนของครูถือเป็นปัจจัยหลักที่สะท้อนคุณภาพของการศึกษาโดยรวม เพราะครูที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน ใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้เชิงลึกของผู้เรียนได้ (Darling-Hammond, 2006; Stronge, 2018) ประสิทธิภาพการสอนของครูอาจมีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

จากความสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหารกับผลที่เกิดกับครูดังกล่าว จึงเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน กับประสิทธิภาพการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1” โดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ผลการศึกษาจะเกิดประโยชน์ต่อครูกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมของครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู
3. เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

คำถามวิจัย

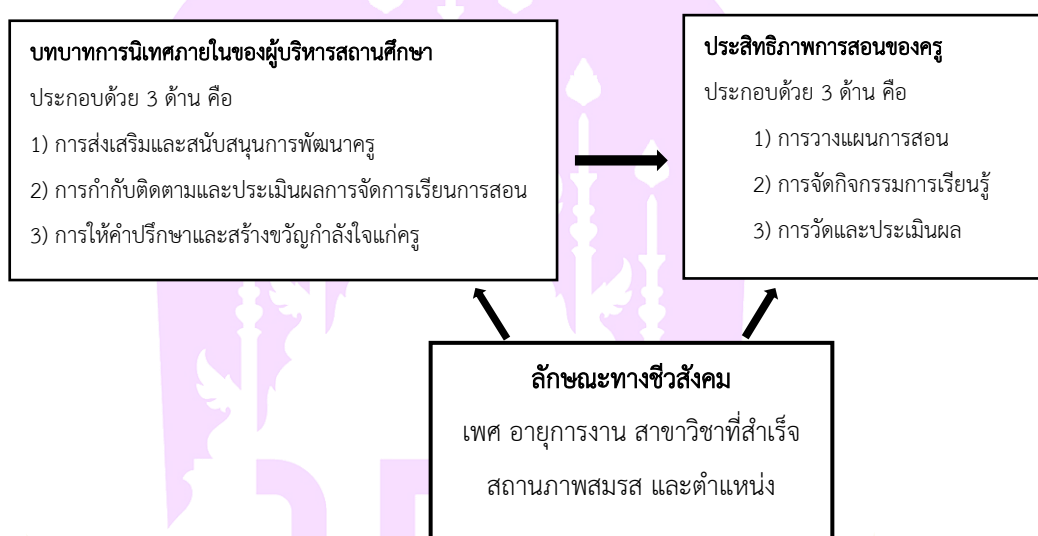
1. ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และมีประสิทธิภาพการสอนต่างกันหรือไม่
2. การรับรู้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูเพียงใด
3. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูเพียงใด

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพการสอนต่างกัน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง
3. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 25

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับ ประสิทธิภาพการสอนของครู และการรับรู้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ของครูในบทบาทการนิเทศภาพในของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครู และการวิจัยยังสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบ สองตัวแปรสำคัญดังกล่าวเมื่อจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มเป้าหมาย คือครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กรอบแนวคิดของการวิจัยจึงเป็นดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (1)

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านประชากร: ครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 489 คน
2. ด้านเนื้อหา: ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารประกอบด้วย 3 ด้าน คือ
 - 1) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู
 - 2) การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
 - 3) การให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู
 และ ประสิทธิภาพการสอนของครูประกอบด้วย 3 ด้าน คือ
 - 1) การวางแผนการสอน
 - 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 3) การวัดและประเมินผล

3. ด้านระยะเวลา: ใช้เวลาประมาณ 6 เดือน ตั้งแต่ เมษายน ถึง กันยายน 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้ใหม่ทางการบริหารการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและกำหนดแนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ได้เครื่องมือวัดตัวแปรสำคัญที่พัฒนาขึ้นใหม่ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ แบบวัดการรับรู้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการสอนของครู
3. ได้แนวทางในการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูของสถานศึกษาในพื้นที่ที่ร่วมกันเป็นเครือข่าย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปี พ.ศ. 2568 ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาในทุกด้าน รวมถึงการกำกับดูแลการดำเนินงานทางวิชาการและการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนติดตาม และส่งเสริมการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ปี พ.ศ. 2568 ครูเป็นผู้ที่ได้รับการนิเทศจากผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา
3. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในสามารถแบ่งออกเป็นสามองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย

การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู หมายถึง บทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเปิดโอกาส สร้างระบบ และจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้ พัฒนา เติบโตในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการพัฒนาเชิงระบบที่มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลจากแหล่งการวิเคราะห์อย่างมีเป้าหมาย

การให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู หมายถึง กระบวนการสนับสนุนที่มุ่งเสริมสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน

4. ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพต่อผู้เรียน โดยสามารถวัดได้จากสามองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย การวางแผนการสอน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ และสื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการสอนของครูโดยเลือกใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน

การวัดและประเมินผล หมายถึง ขั้นตอนที่ช่วยให้ครูสามารถติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนและปรับปรุงการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

5. ลักษณะทางชีวสังคม หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ หรือลักษณะที่กำหนดโดยสังคม ลักษณะดังกล่าวของครู ประกอบด้วย

เพศ หมายถึง ลักษณะทางชีวสังคมที่จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็นชายหรือหญิง โดยผู้ตอบเลือกตามเพศกำเนิดของตนเอง

อายุการทำงานในอาชีพครู หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูเริ่มตั้งแต่ประกอบอาชีพครูจนถึงปัจจุบัน

สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาที่ผู้ตอบสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาที่ใช้ประกอบวิชาชีพครู

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพทางสังคมของผู้ตอบในปัจจุบัน จำแนกเป็น โสด สมรส หย่าร้าง หรือสถานภาพอื่น ๆ ตามที่ผู้ตอบระบุ

ตำแหน่ง หมายถึง ระดับวิทยฐานะที่ผู้ตอบดำรงอยู่ในปัจจุบัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อการกำหนดความหมายและการวัดตัวแปร กำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย โดยมีโครงสร้างหัวข้อ และการนำเสนอต่อไปนี้

1.การบริหารการศึกษากับการพัฒนาบุคลากร

1.1 แนวคิดการบริหารการศึกษา

1.2 การบริหารการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

1.3 การบริหารการศึกษากับการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพการสอน

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

2.2 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

3. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

4.ลักษณะชีวิตสังคมของกลุ่มเป้าหมาย

การบริหารการศึกษากับการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบริหารบุคลากร หลักสูตร การเรียนการสอน และทรัพยากรทางการศึกษา แนวคิดนี้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนา กำลังคนให้มีความสามารถและทักษะที่จำเป็น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า. 34) และเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเน้นให้สถานศึกษามีระบบนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนและติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2563, หน้า. 45)

การบริหารการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ดำเนินการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีระบบการพัฒนายอย่างเป็นระบบ และให้ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาแก่ครู เครือข่ายนี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพครู การสนับสนุนทรัพยากรและนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2565, หน้า. 52) แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ Robinson et al. (2008) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

การบริหารการศึกษากับการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพการสอน

การพัฒนาครูถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา เนื่องจากครูเป็นกลไกหลักในการถ่ายทอดคุณภาพการศึกษาไปสู่ผู้เรียน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาครูผ่านกระบวนการนิเทศ ทั้งการให้คำปรึกษา การสังเกตการณ์สอน และการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2563, น. 45) กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูได้รับการสนับสนุนทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman (1990, p. 78) ที่ย้ำว่าการนิเทศภายในที่มีคุณภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษาคือวิธีการสำคัญที่จะทำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพและสร้างประสิทธิภาพการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง กล่าวได้ว่ากระบวนการนิเทศภายในมิได้เป็นเพียงการกำกับติดตาม แต่เป็นกลไกเชิงวิชาการที่มีบทบาทในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ช่วยสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา และเป็นวิธีการสำคัญในการทำให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง

ประสิทธิภาพการสอนของครู

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครู

ความหมายของประสิทธิภาพการสอนของครู

ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน ตลอดจนมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้ กระบวนการสอนที่มีคุณภาพจะต้องครอบคลุมทั้งการวางแผนการสอนที่เป็นระบบ การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีการสอนที่เหมาะสม รวมถึงการประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ (อารมณีย์ เทียนพิทักษ์, 2558, หน้า. 76; รสพร ทองโรจน์, 2556, หน้า. 85)

Good (1973, p. 156) อธิบายว่าครูที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ในขณะที่ Drucker (1967, p. 189) เน้นว่าครูควรมีการวางแผนการสอนที่มีโครงสร้างชัดเจน ใช้ทรัพยากรและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึงความรู้และทักษะในวิชาที่สอน การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเข้าใจและแรงบันดาลใจของผู้เรียน การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่สะท้อนศักยภาพและพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครู

ประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Hattie, 2009, p. 45) ครูที่มีประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นความสนใจ ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาความสามารถของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Marzano, 2007, p. 88) ในส่วนของทิศนา ขัมมณี (2555, หน้า. 95) กล่าวว่า การสอนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้นักเรียนพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์และ

ทักษะการแก้ปัญหา ขณะที่สุวิมล ว่องวานิช (2560, หน้า. 108) เน้นว่าครูต้องสามารถปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ในขณะที่ Good (1973, p. 156) ระบุว่าครูที่มีประสิทธิภาพต้องใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด นอกจากนี้ Danielson (2007, p. 57) ยังชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการสอนมีผลต่อพฤติกรรมและศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพัฒนาการทางการศึกษาในระยะยาว

กล่าวได้ว่าครูที่มีประสิทธิภาพการสอน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนสามารถออกแบบการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

องค์ประกอบและวิธีการวัดประสิทธิภาพการสอนของครู

องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู

ประสิทธิภาพของการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ครูที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้การสอนมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การวางแผนการสอน, การจัดกิจกรรมการเรียนรู้, การวัดและประเมินผล, การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสอน, การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทสำคัญในการทำให้กระบวนการเรียนรู้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (Beetham et al, 2025, p. 20; นนทจิตต์ และคณะ, 2565, หน้า. 19)

การวางแผนการสอนเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ครูต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน คัดเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ควรคำนึงถึงการเลือกใช้สื่อและเทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน เพื่อให้การดำเนินการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Johnson & Kane, 2023, p. 5) การเตรียมแผนการสอนที่ดีช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้นและเพิ่มความสนใจในการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นอีกองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ครูต้องสามารถเลือกใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน การสอนที่มี

ประสิทธิภาพควรใช้เทคนิคที่ช่วยกระตุ้นความคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และใช้เครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้อย่างลึกซึ้ง (นงนุชและศรชัย, 2568) การนำวิธีการสอนที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ การใช้คำถามกระตุ้นความคิด และการใช้สื่อที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะทางปัญญาและความเข้าใจในบทเรียนได้ดีขึ้น (นนทจิตต์และคณะ, 2565, หน้า. 27)

การวัดและประเมินผลเป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ครูสามารถติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนและปรับปรุงการสอนได้อย่างต่อเนื่อง การใช้เครื่องมือที่เหมาะสมและหลากหลายช่วยให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริง ครูที่ใช้การประเมินผลแบบต่อเนื่อง (formative assessment) จะสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประเมินผลแบบสรุปผล (summative assessment) ที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการสอนได้อย่างเป็นระบบ และช่วยให้ครูสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (จันทร์ชลี มาพุทธ, 2561, หน้า. 75)

การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสอนช่วยทำให้กระบวนการเรียนรู้มีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เทคโนโลยีช่วยให้ครูสามารถนำเสนอเนื้อหาได้หลากหลาย และช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้สะดวกยิ่งขึ้น (ทศพล จิตตพันธุ์ และคณะ, 2568, หน้า. 30)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย การวางแผนการสอน เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้การสอนเป็นไปตามเป้าหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถกระตุ้นความคิดและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการวัดและประเมินผล ช่วยให้ครูติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน เป็นหัวใจสำคัญเนื่องจากเป็นรากฐานของการเรียนรู้และส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การพัฒนาครูให้เชี่ยวชาญในสามองค์ประกอบนี้อย่างต่อเนื่องจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วิธีการวัดประสิทธิภาพการสอนของครู

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่าได้มีผู้ทำวิจัยและสร้างแบบวัดประสิทธิภาพการสอนของครู ไว้หลากหลาย เช่น เพ็ญศรี คาลี (2560) พัฒนาแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูประถมในสามจังหวัดชายแดนใต้ แบ่งเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วยด้าน วิชาการ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ วิจัย สื่อช่วย ความร่วมมือ สื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และด้านเอาใจใส่ผู้เรียน รวมจำนวน 126 ข้อ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ ค่า

อำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .90–.95 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .933 งานวิจัยของ จุรีพร มุลณี (2565) พัฒนาแบบสอบถาม “ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยด้าน การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การแสดงความใส่ใจในการสอน การทำให้ กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ รวม จำนวน 46 ข้อ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 งานวิจัยของ ปรีศินี ไชยศิริ (2562) พัฒนาแบบสอบถาม การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพการสอนของครูผู้ สอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยด้าน การจัดบรรยากาศในการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถใน เนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอน และบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมของครู รวมจำนวน 70 ข้อ ใช้ มาตราส่วน 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .85 - .92 และมีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเท่ากับ .96 งานวิจัยของ ศุภางค์ เสาะใส และธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2567) พัฒนา แบบสอบถาม ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยด้าน การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดและ การประเมินผลการเรียนรู้ รวมจำนวน 37 ข้อ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเท่ากับ .96

จากการศึกษาวิธีการวัดประสิทธิภาพการสอนของครูพบว่า ผู้วิจัยใช้แบบวัดมาตรา ส่วนประมาณค่า เป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิภาพการสอนของครู โดยมีจำนวนข้อระหว่าง 37– 126 ข้อ งานวิจัยดังกล่าวมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งอยู่ ระหว่าง .85 – .95 และมีค่าความเชื่อมั่นหรือค่าความเที่ยง (Cronbach's Alpha) ระหว่าง .93 – .96 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้วัดประสิทธิภาพการสอนของครูในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัด มาตราประมาณรวมค่า (Summate rating scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ โดยกำหนด องค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนการสอน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวนประมาณ 15-20 ข้อ

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครู

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครู

ประสิทธิภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ครูที่มีประสิทธิภาพ สามารถออกแบบและดำเนินการสอนอย่างเหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (Marzano, 2007, p. 15) แนวคิดเกี่ยวกับครูที่มีประสิทธิภาพสามารถวิเคราะห์ได้จากทฤษฎีทางการศึกษา เช่น แนวคิดของ Berliner (1987, p. 22) ซึ่งเสนอว่าครูมีพัฒนาการทางวิชาชีพเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ครูมือใหม่ ครูที่มีความสามารถขั้นต้น ครูที่มีความสามารถปานกลาง ครูที่เชี่ยวชาญ และครูผู้เชี่ยวชาญระดับสูงสุด โดยครูที่อยู่ในระดับสูงสุดสามารถ ตัดสินใจเชิงวิชาชีพได้แม่นยำ และ เลือกกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้อย่างรวดเร็ว

มีทฤษฎีด้านการสอนที่สำคัญที่เกี่ยวกับการสอนของครู เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagné (1985, p. 45) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องผ่านกระบวนการ 9 ขั้นตอน เช่น การกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน การแจ้งวัตถุประสงค์ของบทเรียน และการเสริมแรงในระหว่างการเรียนรู้ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยมของ Skinner (1953, p.78) ที่มุ่งเน้นการใช้รางวัลและแรงเสริมทางบวกในการกระตุ้นพฤติกรรมของนักเรียน และทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ของ Piaget (1950, p. 60) และ Vygotsky (1978, p. 92) เสนอว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดจากการที่ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทฤษฎีเหล่านี้ได้ถูกประยุกต์มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ขณะที่ Stronge (2007, p.33) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของครูที่มีประสิทธิภาพ โดยเสนอว่าครูต้องมีความสามารถในด้านวิชาชีพ การจัดการห้องเรียน การใช้เทคโนโลยีในการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การบูรณาการองค์ประกอบเหล่านี้ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนมีลักษณะสำคัญหลายประการ ที่สำคัญต้องมีการแสดงออกที่เด่นอย่างน้อยสามประการคือ 1) การวางแผนการสอน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผล

งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครู มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนและแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ งานวิจัยเหล่านี้เน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่น Nita Kanya (2021) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และความสามารถของครู มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โดยเฉพาะครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจะสามารถพัฒนาทักษะการสอนได้ดีขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงขึ้น งานวิจัยของ Stronge (2018) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าครูที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีแนวโน้มที่จะพัฒนาทักษะการสอนได้ดีขึ้น และสามารถออกแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยของ ปาจริย หงษ์แก้ว. (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ การพัฒนาและอบรมครูที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการมีระบบนิเทศและการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ทางสถิติชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู งานวิจัยของณัฐภรณ์ ศิริธร และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะของครู ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ขณะที่งานวิจัยของมุกดาภาณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลิกลักษณะของครู และบรรยากาศในชั้นเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสำคัญ เป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการสอนของครูจะสูงหรือต่ำนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ

เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และความสามารถของครู การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ การมีระบบนิเทศและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งมีแนวโน้มว่าระบบนิเทศและการสนับสนุนจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศ และการนิเทศภายใน

การนิเทศเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การนิเทศมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนผ่านการกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่นักการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการด้านการศึกษาลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศในแง่มุมที่แตกต่างกัน แต่ล้วนมุ่งเน้นถึงความสำคัญของกระบวนการนี้ในฐานะกลไกที่ช่วยสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวาสนา แป้งสี (2557) อธิบายว่า การนิเทศเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานหลักสูตร การดำเนินการนิเทศภายในจึงต้องอาศัยการทำงานที่เป็นระบบ มีความร่วมมือจากทุกฝ่าย และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ อัญญา นิมะ (2566) ได้กล่าวว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสามารถปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ด้านแนวคิดของ Hallinger & Heck (2016) ได้นิยามการนิเทศในบริบทของการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการกำกับดูแล การแนะนำ และการให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของการนิเทศในการเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในทุกๆระดับ

การนิเทศภายในเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการนิเทศภายในไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำกับดูแลการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นช่องทางสำคัญในการสนับสนุนและให้

คำแนะนำแก่ครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2565) ระบุว่ากรณีศึกษานี้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการสอนของตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียน กระบวนการนิเทศที่ดีควรมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ ศุภลักษณ์ แก้วบัวดี (2564) เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู และช่วยสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา โดยเน้นการติดตามผลและให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง การวิจัยของ วิจิตรา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ยังพบว่าการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบไปด้วยการวางแผนที่เป็นระบบ การสังเกตชั้นเรียนอย่างมีเป้าหมาย และการให้คำปรึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อพัฒนาการของครูและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง นอกจากนี้แนวคิดของนักการศึกษาไทยแล้ว Darling-Hammond et al. (2017) ยังชี้ให้เห็นว่าการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาวิธีการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศภายในที่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการพัฒนาครูในสถานศึกษา แต่ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

จากการศึกษาความหมายของการนิเทศและการนิเทศภายใน สรุปได้ว่าการนิเทศ หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม มีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

อาจให้ความหมายการนิเทศภายในได้ว่า หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ที่ดำเนินการภายในสถานศึกษา มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูและการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เน้นการร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดตามผล และการให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบในระดับสถานศึกษา

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

การนิเทศภายในเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล โดยมีบทบาทในด้านการสนับสนุนครู การกำกับดูแล และการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในครอบคลุม การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู มีสาระโดยสังเขปดังนี้

การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู โดย Glickman (1990) อธิบายว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครูได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานจริง ผ่านการสะท้อนตนเองและปรับปรุงการสอนเพื่อให้ตอบสนองผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ Leithwood and Jantzi (2000) เห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบและยั่งยืน จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา ด้านนักวิชาการไทย เช่น ทิศนา ขัมมณี (2555) เน้นว่าครูควรเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู คือบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเปิดโอกาส สร้างระบบ และจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้ พัฒนา และเติบโตในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาเชิงลึกที่เชื่อมโยงกับบริบทของครูแต่ละคน

การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดย Marzano (2007) ให้ความหมายว่า ควรเน้นกระบวนการพัฒนามากกว่าการควบคุม โดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น การสังเกตการสอน Robinson, Lloyd and Rowe (2008) ชี้ว่า การติดตามที่มีคุณภาพต้องมีความต่อเนื่อง ชัดเจน และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ผู้เรียน ขณะที่สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2563) เน้นระบบที่มีโครงสร้าง เป้าหมายเชิงพัฒนา และใช้ผลประเมินเพื่อปรับปรุงทั้งครูและผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน คือกระบวนการพัฒนาเชิงระบบที่มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่ง การวิเคราะห์อย่างมีเป้าหมาย และการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

การให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู Marzano (2007) มีแนวคิดว่า ต้องอิงกับบริบทของครูแต่ละคน มีการสื่อสารที่สร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจภายใน ขณะที่ Yalçinkaya et

al. (2021) เชื่อว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมสนับสนุนและเข้าใจครู จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยเฉพาะเมื่อใช้ Coaching & Mentoring สังค อุทรานันท์ (2530) เสนอแนวคิด “นิเทศแบบกัลยาณมิตร” ที่เน้นการให้คำแนะนำอย่างเคารพในศักดิ์ศรีของครู และจิตติมา วรณศรี (2557) เสริมว่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารกับครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู คือกระบวนการสนับสนุนที่มุ่งเสริมสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านการสื่อสารที่เข้าใจบริบทของครู การให้ข้อเสนอแนะอย่างเคารพ และการส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

สรุป งานวิจัยนี้จึงใช้บทบาททั้งสามประการในการศึกษาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในบริบทสถานศึกษา

ความสำคัญของบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตระหนักถึงบทบาทดังกล่าวย่อมเข้าใจว่าการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูเป็นหัวใจสำคัญ ครูควรได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การสนับสนุนดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียนที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ UNESCO (2023) ที่ย้ำให้การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่ฝังอยู่ในงานประจำและตอบสนองต่อความต้องการจริงของห้องเรียน นอกจากนี้ การกำกับติดตามและการประเมินผลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างรอบคอบและมุ่งพัฒนา การนิเทศที่เน้นการสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนคิดร่วมกัน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ ย่อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการเรียนรู้ของครูมากกว่าการประเมินเพื่อควบคุม (Sergiovanni & Starratt, 2007) เมื่อครูได้รับการประเมินที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาการมากกว่าการตัดสินผล ย่อมเกิดแรงจูงใจในการ

ปรับปรุงวิธีการสอนของตน และเปิดกว้างต่อการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ที่จะยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน และอีกประเด็นคือการให้คำปรึกษาและการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและที่ปรึกษา จะสามารถลดความตึงเครียดจากภาระงานของครู เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และกระตุ้นแรงบันดาลใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและนักเรียนต่อไป ผลการวิเคราะห์ทางด้านภาวะผู้นำพบว่า บทบาทของผู้นำที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอนโดยตรง เช่น การนิเทศ และการให้กำลังใจ มีผลลัพธ์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าภาวะผู้นำประเภทอื่น (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008) การสนับสนุนเชิงอารมณ์และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนดำรงอยู่ในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา

โดยสรุปแล้ว การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู การกำกับติดตามและประเมินผล และการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจ องค์ประกอบเหล่านี้มีแนวโน้มส่งผลต่อความสามารถของครูในการออกแบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน และเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการศึกษาโดยรวม

องค์ประกอบ และวิธีการวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

การนิเทศภายในเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารทำหน้าที่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ การนิเทศจึงมิใช่เพียงการกำกับตรวจสอบ แต่เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของการนิเทศภายในที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ จึงครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ การติดตามและประเมินผล ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยสามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญได้ดังนี้

1. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู คือ การพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการศึกษาดูงาน นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้ครูใช้

เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง รวมถึงสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาเทคนิคการสอนและปรับตัวให้เข้ากับแนวโน้มทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองผ่านการวิเคราะห์และปรับปรุงการสอนอย่างเป็นระบบ (Glickman, 1990, p. 78; Leithwood & Jantzi, 2000, p. 105)

2. การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน คือ กระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารต้องใช้วิธีการที่เป็นระบบ เช่น การสังเกตชั้นเรียน การสัมภาษณ์ครูและนักเรียน และการวิเคราะห์แผนการสอน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการประเมินสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงแก่ครู เพื่อให้สามารถพัฒนาวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมีการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การประเมินแบบ 360 องศา หรือการใช้แบบสอบถามสะท้อนความคิดเห็นจากนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการนิเทศภายในที่เป็นระบบ โดยการวางแผนที่ชัดเจนในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถติดตามผลลัพธ์ของการปรับปรุงการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม (Marzano, 2007, p. 88)

3. การให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู คือ การสนับสนุนทางจิตใจและการให้คำปรึกษาเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูมีแรงจูงใจและความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานโดยการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการสอน และสนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพของครูผ่านระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) นอกจากนี้ การให้รางวัลและการยกย่องในความสำเร็จของครูจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจ เช่น การจัดโปรแกรม Coaching & Mentoring หรือการจัดกิจกรรมเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขใน

การทำงานของครู ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path Development) เพื่อให้ครูเห็นแนวทางในการเติบโตทางสายงานของตนเอง อันจะนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานที่ยั่งยืน (Robinson, Lloyd & Rowe, 2008, p. 640)

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าบทบาทของการนิเทศภายในที่มีความเด่นและความสำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

วิธีการวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการประมวลเอกสารการวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีผู้ทำวิจัยและสร้างแบบวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ งานวิจัยของ เฉลิมวุฒิ โสมงาม (2562) สร้างแบบวัดการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ใน 5 ด้าน จำนวน 44 ข้อ ข้อ เป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” จนถึง “น้อยที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .71 - .90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 งานวิจัยของกรณธิป ชินวงษ์ (2566) สร้างแบบวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใน 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยมากที่สุด” จนถึง “เห็นด้วยน้อยที่สุด” ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 งานวิจัยของภัคร เลิศชัยวาณิช (2566) ได้สร้างแบบวัดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” จนถึง “น้อยที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 - .90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ขณะที่งานวิจัยของอัญชนา นิมะ (2566) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ใช้แบบวัดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 - .90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

สรุปวิธีการวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกรณีล้วนเป็น แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนข้อความตั้งแต่ 30 ถึง 44 ข้อ ในด้านคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และรายงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง .25 ถึง .90 ส่วนใหญ่มีค่าความเชื่อมั่นหรือค่าความเที่ยงของแบบวัด .88 ถึง .98

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้วัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดมาตราประมาณรวมค่า (Summated rating Scales) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” สร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการของตัวแปร จำนวน 15-20 ข้อ โดยออกแบบให้มีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตอบใช้วิจารณญาณในการตอบแต่ละข้อ

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจในกรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ชัดเจน รอบด้าน และสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทฤษฎีที่สำคัญได้แก่

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจในกรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ชัดเจน รอบด้าน และสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีที่สำคัญได้แก่

ทฤษฎีระบบทั่วไป (General System Theory) ของ Bertalanffy (1972, p. 54) ซึ่งวางพื้นฐานใน การมองสถานศึกษาในฐานะระบบเปิดที่มีองค์ประกอบเชื่อมโยงกัน ได้แก่ การรับข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และการสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีนี้มีนัยสำคัญต่อการนิเทศภายในในแง่ที่ว่า ผู้บริหารต้องออกแบบการนิเทศให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการ บริหารวิชาการทั้งหมด มิใช่เพียงกิจกรรมเฉพาะช่วงเวลา แต่ต้องเป็นกลไกที่หล่อเลี้ยงระบบการเรียนรู้ให้ดำรงอยู่ ได้อย่างสมดุลและมีเป้าหมาย ต่อเนื่องจากมุมมองเชิงระบบดังกล่าว การกำกับทิศทางด้านวิชาการย่อมต้องอาศัย ภาวะผู้นำที่ชัดเจน

ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership Theory) Leithwood (1994, p 499) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า กลุ่มของพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียนมีความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับกลยุทธ์เทคโนโลยีและเครื่องมือทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในเกณฑ์การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ของ Bass และ Avolio ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 45) ได้นำมาอธิบาย ภาวะผู้นำหมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารหรือผู้นำแสดงออกในการจัดการงาน โดยอาศัยอิทธิพลที่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยกระดับความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าที่คาดหวังไว้ ช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของบุคลากรให้พัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีมุมมองที่ก้าวไกลเกินกว่าผลประโยชน์ส่วนตน มุ่งสู่ประโยชน์ส่วนรวมและสังคมโดยรวม ซึ่งสะท้อน เด่นชัดในทฤษฎีการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision Theory) ของ Goldhammer, Anderson และ Krajewski (1993, pp 21-22) ที่ให้ความสำคัญกับการนิเทศเป็นกระบวนการร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับครู ผ่านการสังเกต การวิเคราะห์ และการสะท้อนผล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามบริบทจริงในชั้นเรียน โดยผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก มากกว่าผู้ประเมินที่ห่างเหินทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของครูในด้าน ประสบการณ์และความสามารถ ทำให้การนิเทศไม่สามารถใช้รูปแบบเดียวกันทั้งหมดได้

ทฤษฎีการนิเทศเชิงพัฒนา (Developmental Supervision Theory) (Glickman and others, 1990: 185–192, อ้างถึงใน วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2553: 120–122) อธิบายแนวคิดการนิเทศเชิงพัฒนา (Developmental Supervision Theory) ว่าเป็นการนิเทศที่คำนึงถึงธรรมชาติ ศักยภาพ และความแตกต่างของมนุษย์ โดยเฉพาะผู้ใหญ่ซึ่งมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม (Abstract Thinking) มีความผูกพันต่อบทบาทหน้าที่ (Commitment) มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) รวมทั้งมีแรงจูงใจและเป้าหมายที่ต่างกันตามช่วงวัย สอดคล้องกับทฤษฎีการนิเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Supervision Theory) ของ สุวิมล ว่องวาณิช (2544, หน้า 11) ได้เน้นให้การนิเทศภายในเป็นพื้นที่ของการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู โดยมีจุดเน้นที่ความต่อเนื่อง การสะท้อนการปฏิบัติ และการสร้างวัฒนธรรมวิชาชีพในองค์กร มากกว่าการประเมินแบบรายงานเพียงเพื่อการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของการพัฒนาครูในยุคปัจจุบันที่เน้นการเติบโตภายใน มากกว่าการพัฒนาแบบเร่งรัดหรือจำกักรูปแบบ

เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในไม่อาจดำเนินการโดยแยกส่วนจากระบบการบริหารงานในสถานศึกษา หากแต่จำเป็นต้องบูรณาการเข้ากับองค์ประกอบเชิงโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นองค์รวม อีกทั้งต้องสอดคล้องกับบทบาทของภาวะผู้นำในลักษณะที่หลากหลาย และเชื่อมโยงกับ ลักษณะพฤติกรรมการพัฒนาวิชาชีพของครู ความเข้าใจในกรอบแนวคิดทางทฤษฎีเหล่านี้จึงถือเป็นองค์ประกอบ เชิงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการออกแบบและพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมในระดับสถานศึกษา

งานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาวิจัยทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู การกำกับติดตามผลการจัดการเรียนการสอน และการให้คำปรึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ครู กล่าวคือ

งานวิจัยในต่างประเทศของ Harahap (2025) ในอินโดนีเซีย ระบุว่า การนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยม โดยเน้นการนิเทศเชิงวิชาการ (academic supervision) ในรูปแบบการโค้ชและให้คำปรึกษา ซึ่งช่วยยกระดับทักษะการสอนและการบริหารชั้นเรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนดีขึ้นตามลำดับ งานวิจัยของ Jonah & Friday (2024) ศึกษาในประเทศไนจีเรียพบว่า กลยุทธ์การนิเทศภายใน เช่น การสังเกตการสอนและการบันทึกข้อมูล มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยช่วยเพิ่มความรับผิดชอบ ความตื่นตัว และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ งานวิจัยของ Mukhyar Amani และคณะ (2020) ศึกษาผลของการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนมัธยมอินโดนีเซีย ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยทั้งสามส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการนิเทศของผู้บริหารซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุด

งานวิจัยในประเทศไทยของนริศรา กาฬเพ็ญ และสรุฤติ ดีปู้ (2567) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ทั้งบทบาทการนิเทศและประสิทธิภาพการสอนอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 โดยบทบาทด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด สะท้อนว่าการนิเทศภายในที่มีคุณภาพส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการสอนของครู งานวิจัยของ ขชล ไชยเทพ (2566) ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สพป.บึงกาฬ พบว่าทักษะการนิเทศของผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ เทคนิค การประเมินผล การบริหารงานบุคคล และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทักษะการนิเทศที่ดีของผู้บริหารส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพของครู และคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวม งานวิจัยของวิภาภรณ์ วิเศษวงษา (2563) พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การวางแผน การปฏิบัติงาน และการสร้างขวัญ กำลังใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งสะท้อนว่าการนิเทศที่มีคุณภาพสามารถ ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูได้โดยตรง

สรุปจากงานวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูโดยเฉพาะในด้านทักษะการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้ทักษะการนิเทศ เช่น มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ การประเมินผล และการให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการทำงานของครู และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญของการศึกษาประเด็นบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างกลไกการพัฒนาระดับคุณภาพครู

ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายคือครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งเป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ลักษณะชีวสังคมของครูในกลุ่มดังกล่าวอาจมีความเกี่ยวข้องกับ การรับรู้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายใน และประสิทธิภาพในการสอนของตนดังนี้

ผลการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเพศ เช่น งานวิจัยของ Smith (2020) พบว่า ครูเพศหญิงมักเปิดรับการพัฒนาอาชีพและการนิเทศมากกว่าครูเพศชาย โดยมีสาเหตุจากลักษณะนิสัยและบทบาททางสังคมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน ข้อมูลนี้งานวิจัยของอิกร ทาแกง (2564) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

ผลการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับอายุและอายุงาน งานวิจัยของ Leithwood และ Jantzi (2000) พบว่าครูที่มีอายุงานมากมักพึงพาประสบการณ์ส่วนตัวในการจัดการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของตนเองมากกว่าคำแนะนำจากผู้บริหาร งานวิจัยของนภารัตน์ สุขสมบูรณ์ (2562) ซึ่งศึกษาครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทย และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยมักมีความยืดหยุ่นทางความคิดและเปิดรับแนวทางใหม่ ๆ จากการนิเทศมากกว่า ขณะที่ครูที่มีอายุงานมากมักยึดถือแนวปฏิบัติเดิม งานวิจัยของอรรพรรณ โล่คำ และคณะ (2565) พบว่าครูที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มักมองว่าการนิเทศเป็นกระบวนการตรวจสอบ มากกว่าการส่งเสริมและพัฒนา ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศภายใน สามารถสรุปได้ว่าแนวโน้มอายุและอายุงานระดับประสบการณ์ในการสอนอาจมีความเกี่ยวข้องกับระดับการเปิดรับหรือการต่อต้านต่อกระบวนการนิเทศ

ผลการศึกษางานวิจัยของ Mudavanhu (2015) ได้ศึกษาการรับรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาครูในประเทศซิมบับเว โดยมุ่งเปรียบเทียบความสำคัญของ “ความรู้เนื้อหา” (subject-matter knowledge) และผลที่เกิดขึ้นต่อกระบวนการนิเทศและการประเมินระหว่างนักศึกษาครูสายวิทยาศาสตร์กับนักศึกษาครูสายอื่น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของพื้นฐานสาขาวิชามีอิทธิพลต่อการมองบทบาทของการนิเทศ สามารถสรุปได้ว่า สามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่จบการศึกษาต่างสาขาย่อมมีการรับรู้และให้คุณค่าต่อกระบวนการนิเทศแตกต่างกัน ซึ่งความต่างนี้สะท้อนออกมาในรูปแบบการให้คำแนะนำ การประเมิน และการยอมรับผลการนิเทศของครูในแต่ละกลุ่มสาขา.

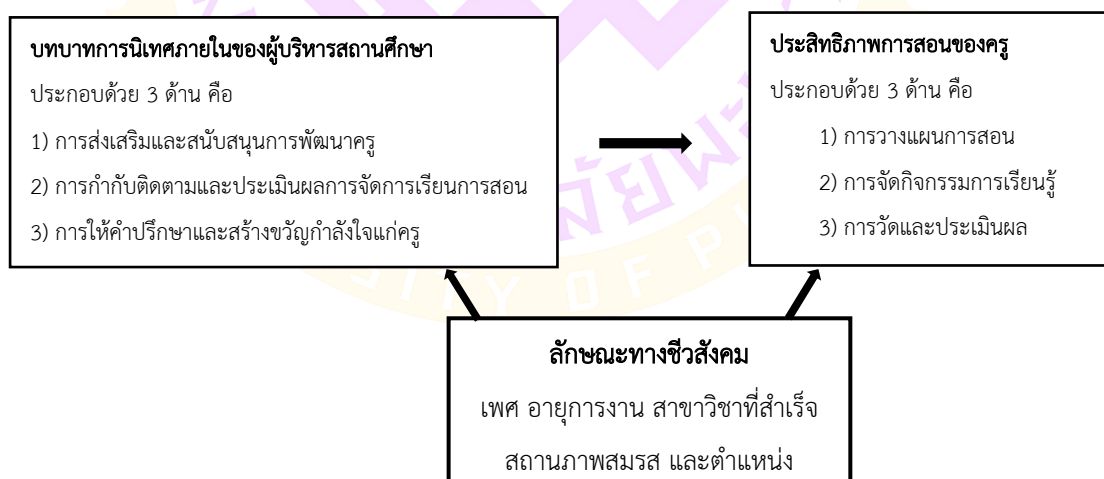
ผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพสมรส งานวิจัยของ Kimeto (2016) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิตสมรส ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตสมรสและความมั่นคงในชีวิตสมรส สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยเฉพาะในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและการบริหารจัดการเวลา งานวิจัยโดย รพีพงศ์ ยังวรสวัสดิ์ (2558) ศึกษา

ความสำเร็จในชีวิตสมรสของคู่สมรสในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ครูที่มีครอบครัวต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการเวลาและภาระหน้าที่ทั้งในบ้านและที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการเข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาชีพ งานวิจัยของ White (2017) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์และตำแหน่งสูงมักได้รับการนิเทศในรูปแบบที่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อยโดยเน้นการพัฒนาวิชาชีพ งานวิจัยโดย สํารองชัย สามเมือง และคณะ (2558) พบว่า การนิเทศภายในควรมีรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและตำแหน่งของครูผู้สอน งานวิจัยของนันทยา วงศ์ชัย,และณัฐยา ตันตรานนท์ (2565) พบว่า ครูที่มีตำแหน่งสูงมักเข้ารับการนิเทศน้อยกว่า เนื่องจากมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากกว่า กล่าวได้ว่าตำแหน่งทางวิชาชีพมีแนวโน้มสัมพันธ์กับการรับรู้และการปฏิบัติต่อการนิเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าลักษณะชีวิสังคมมีแนวโน้มที่เกี่ยวกับการรับรู้และการตอบสนองต่อการนิเทศภายในของครู ได้แก่ เพศ อายุการงาน สาขาวิชาที่สำเร็จ สถานภาพสมรส และตำแหน่ง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามและตัวแปรอิสระของงานวิจัย รวมทั้งตัวแปรลักษณะชีวิสังคมที่คาดว่าจะมีบทบาทเกี่ยวข้อง อาจเชื่อมโยงตัวแปรเหล่านี้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพ



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย (2)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว จำนวน 489 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power (Faul, Erdfelder, Buchner and Lang, 2023) ผลการคำนวณระบุว่าควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 111 คน ในการดำเนินการเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน ซึ่งมากกว่าค่าขั้นต่ำที่กำหนด เลือกโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ จำนวนกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนตัวอย่างครูที่เลือกจากแต่ละโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู (คน)		ร้อยละ
	ทั้งหมด (คน)	ตัวอย่าง (คน)	
โรงเรียนขนาดเล็ก	290	96	59
โรงเรียนขนาดกลาง	199	66	41
รวม	489	162	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบวัดมาตรฐานรวมค่า (Summated rating scales) ที่วัดตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้รวมชุดเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบ เป็นตอนที่รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน หรือลักษณะทางชีวสังคม ของครูผู้ตอบซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุงาน วุฒิกการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาชีพ และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 แบบวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา วัดใน 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู
- 2) การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
- 3) การให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

แบบวัดประกอบด้วยข้อความจำนวนประมาณ 15 - 20 ข้อ โดยมีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ แต่ละข้อความมีมาตรประเมินกำกับ เป็นมาตร 6 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมิน (แต่ละข้อความ) ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การให้คะแนนเป็น 6 ถึง 1 สำหรับข้อความที่เป็นบวก (+) และ เป็น 1 ถึง 6 สำหรับข้อความที่เป็นลบ (-)

ตอนที่ 3 แบบวัดประสิทธิภาพการสอนของครู แบบวัดนี้ออกแบบเพื่อวัดตัวแปรตามของการวิจัยดังกล่าว ประกอบด้วยประสิทธิภาพการสอนของครู 3 ด้าน คือ การวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ การวัดและประเมินผล

แบบวัดประกอบด้วยข้อความจำนวนประมาณ 15 - 20 ข้อ โดยมีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ แต่ละข้อความมีมาตรประเมินกำกับ เป็นมาตร 6 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมิน (แต่ละข้อความ) ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การให้คะแนนเป็น 6 ถึง 1 สำหรับข้อความที่เป็นบวก (+) และ เป็น 1 ถึง 6 สำหรับข้อความที่เป็นลบ (-)

แบบวัดที่สร้างขึ้นได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ข้อความที่ผ่านในขั้นนี้ต้องมีค่าความตรงจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ไม่น้อยกว่า .66 จึงยอมรับได้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (มีค่าชี้แจงการตอบ และมาตรประเมินของแต่ละข้อความ) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมาย แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หา

ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความเที่ยง (α) ต้องไม่น้อยกว่า .70 จึงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ใช้กระบวนการพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ เพื่อให้เครื่องมือมีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างแท้จริง โดยมีขั้นตอนสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษานิยามปฏิบัติการของตัวแปรหลักที่ต้องการวัด ได้แก่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีมิติซับซ้อน จำเป็นต้องมีการนิยามเชิงปฏิบัติ และ แยกองค์ประกอบเชิงเนื้อหาให้สามารถนำไปสร้างข้อคำถามได้อย่างตรงประเด็น

2. ศึกษาตัวอย่างเครื่องมือจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากงานวิจัยที่ใช้วัดตัวแปรเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในด้านการนิเทศการศึกษา และ ประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับประถมศึกษา รวมถึงพิจารณาข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือเหล่านั้น เพื่อปรับใช้ในการสร้างเครื่องมือให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทในพื้นที่วิจัย

3. จัดทำเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) หรือให้เขียนเติม ข้อมูลที่ให้ตอบได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาชีพ อายุงาน และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 แบบวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนประมาณ 15 - 20 ข้อความ โดยวัด 3 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 6-8 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดประสิทธิภาพการสอนของครู จำนวนประมาณ 15 - 20 ข้อความ โดยวัด 3 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 6-8 ข้อ

ลักษณะของข้อความในแบบวัด มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบผสมกัน แต่ละข้อความมีมาตรประเมินกำกับ เป็นมาตร 6 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมิน (แต่ละข้อความ) ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การให้คะแนนเป็น 6 ถึง 1 สำหรับข้อความที่เป็นบวก (+) และ เป็น 1 ถึง 6 สำหรับข้อความที่เป็นลบ (-)

4. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภายหลังจากการจัดทำข้อความเบื้องต้นในแต่ละแบบวัด ได้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อประเมินว่าแต่ละข้อความสามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็น โดยใช้วิธี ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับนิยามของตัวแปรในการดำเนินการ โดยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีคุณวุฒิและประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบวัด โดยแต่ละท่านประเมินข้อความตามเกณฑ์ 3 ระดับ ได้แก่

+1 = ข้อความ “สอดคล้อง” กับนิยาม

0 = ข้อความ “ไม่แน่ใจ”

-1 = ข้อความ “ไม่สอดคล้อง” กับนิยาม

นำผลการประเมินมาคำนวณค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา

5. การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) นำค่าคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณค่า IOC ของแต่ละข้อความ ข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ถือว่า “ไม่ผ่านเกณฑ์” จะมีการพิจารณาปรับปรุงเนื้อหาให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรืออาจตัดออกหากพบว่าไม่สามารถแก้ไขได้จากการวิเคราะห์การประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่า .67 ถึง 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ แสดงว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหา

6. การทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ข้อความของแบบวัดฉบับที่ผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ นำไปจัดเข้ารูปแบบ (มีค่าชี้แจง และมาตรประเมินของแต่ละข้อความ) ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้นจำนวน 31 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยจริง ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่ใกล้เคียง

7. วิเคราะห์ข้อมูลจากการ Try-out

7.1 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อความกับคะแนนรวมของแบบวัด (Item-total correlation) เพื่อตรวจสอบว่าข้อความแต่ละข้อความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะที่ต้องการวัดในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาว่า ข้อความใดที่มีค่า item-total correlation $\geq .20$ จึงยอมรับได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพของแบบวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้คัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์แล้ว มีจำนวน 20 ข้อ ค่า r-item total correlation มีค่า .291 ถึง .811 แบบวัดประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งได้คัดเลือกข้อความ

ที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์แล้ว มีจำนวน 20 ข้อ ค่า r-item total correlation มีค่า .333 ถึง .829

7.2 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability Coefficient) ใช้วิธีคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อประเมินค่าความเที่ยงของแต่ละแบบวัด โดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจว่า ค่าความเที่ยง (α) $\geq .70$ ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการทดลองใช้เครื่องมือพบว่า ค่าความเที่ยงซึ่งคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มีค่า .972 ถึง .973 แบบวัดที่ 1 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อความ ค่าความเที่ยงซึ่งคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มีค่า .972 แบบวัดที่ 2 ประสิทธิภาพการสอนของครู จำนวน 20 ข้อความ ค่าความเที่ยงซึ่งคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มีค่า .973

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนที่เป็นระบบและรัดกุม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. การขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ภายใต้กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว โดยขออนุญาตเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน
2. การเตรียมเครื่องมือและวางแผนการลงพื้นที่ ได้จัดเตรียมเครื่องมือวิจัยซึ่งเป็นแบบวัดต่างๆที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งกำหนดตารางการลงพื้นที่แต่ละโรงเรียน โดยพิจารณาความพร้อมและความสะดวกของผู้บริหารและครูในแต่ละแห่ง เพื่อให้กระบวนการเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การชี้แจงรายละเอียดต่อกลุ่มตัวอย่าง ก่อนการมอบเครื่องมือวิจัย ได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือ วิธีการตอบ และการเก็บรักษาความลับของข้อมูลผู้ตอบอย่างเป็นทางการ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มตัวอย่าง
4. การมอบและรับคืนเครื่องมือวิจัย ได้ดำเนินการแก่กลุ่มตัวอย่างโดยเน้นสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน

5. การตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล เมื่อรวบรวมเครื่องมือครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความเรียบร้อยของแต่ละชุด ทั้งในด้านการตอบครบทุกข้อ ความสมเหตุสมผลของคำตอบ จากนั้นจึงนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ตามแผนที่กำหนดไว้ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม (เครื่องมือวิจัย) ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนที่เป็นระบบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นเครื่องมือในการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตรวจสอบสมมติฐานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ โดยแบ่งกระบวนการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุงาน สาขาวิชาที่สำเร็จ สถานภาพสมรส และตำแหน่ง คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ คำนวณค่าตัวแปรและการกระจายของตัวแปรสำคัญในการวิจัย (X,Y)

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ใช้ t-test independent สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความสามารถในการพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในงานวิจัย โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา” กับ “ประสิทธิภาพการสอนของครู” การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์การทำนายประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ตั้งระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 ($p < .05$)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนคือ การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ขอแสดงสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ปรากฏในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

M	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ ทดสอบที (t-test)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R ²	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจำแนกตามตัวแปรชีวสังคม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว จำนวน 162 คน วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน นับจำนวน คำนวณค่าร้อยละ สำหรับตัวแปรไม่ต่อเนื่อง การวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 78 เป็นเพศชาย ร้อยละ 22 เป็นครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 49 มีประสบการณ์ระหว่าง 5-20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 61 ร้อยละ 53 สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชากลุ่มวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และพื้นฐานการศึกษา ขณะที่เป็นผู้สำเร็จจากสาขาวิชากลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 47 เป็นครูที่ยังโสดร้อยละ 54 สมรส ร้อยละ 46 เป็นครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะร้อยละ 56 มีวิทยฐานะร้อยละ 44 (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม

ลำดับ	ลักษณะชีวสังคม	ค่าคำนวณ	
		จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ	162	100
	1.1 เพศชาย	34	21
	1.2 เพศหญิง	128	79
2	ประสบการณ์ทำงานในอาชีพครู	162	100
	1.1 ประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู ไม่เกิน 5 ปี	63	39
	1.2 ประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู 5 – 20 ปี ขึ้นไป	99	61
3	สาขาที่สำเร็จการศึกษา	162	100
	1.1 สาขาวิชากลุ่มวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและพื้นฐานการศึกษา	62	38
	1.2 สาขาวิชากลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์	100	62
4	สถานภาพสมรส	162	100
	1.1 โสด	86	53
	1.2 สมรส	76	47
5	ตำแหน่ง	162	100
	1.1 ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ	65	40
	1.2 ครูที่มีวิทยฐานะ	97	60

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผ่านการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ 3 ประการ คือ ประการที่ 1 ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพการสอนต่างกัน ประการที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู และประการที่ 3 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูไม่น้อยกว่า ร้อยละ 25

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
และ ประสิทธิภาพการสอนของครู จำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครู

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร
สถานศึกษาจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครู

ตัวแปรตามของการวิเคราะห์ครั้งนี้คือบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการรายงานตนเอง (Self report) ตัวแปรอิสระคือ ลักษณะชีวสังคมของครู อันได้แก่ เพศ อายุการงาน สาขาวิชาที่สำเร็จ สถานภาพสมรส และตำแหน่ง แต่ละตัวแปรจัดให้มี 2 ค่า (จำแนกเป็น 2 กลุ่ม) ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบอิสระ (Independent Samples t-test) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ไม่พบนัยสำคัญของความแตกต่าง ($\alpha = .05$) ของการรับรู้ (ของครู) เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม 5 ประการดังกล่าว (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครู

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	กลุ่ม	ค่าสถิติ				
			n	M	SD	t	P
บทบาทการ นิเทศ	เพศ	1. ชาย	34	100.18	13.63	-.543	.589
		2. หญิง	128	101.62	14.16		
ภายในของ ผู้บริหาร	ประสบการณ์ ทำงานในอาชีพ	1. ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี	63	101.24	13.48	-.056	.955
		2. ประสบการณ์ 5 – 20 ปี					
		ขึ้นไป	99	101.36	14.43		
สถานศึกษา ระดับตัว แปรรวม	สาขาที่สำเร็จ การศึกษา	1. สาขาวิชากลุ่ม	62	102.63	13.29	.958	.340
		วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ					
		พื้นฐานการศึกษา	100	100.50	14.47		
		2. สาขาวิชากลุ่มมนุษย์ ศาสตร์ สังคมศาสตร์					
	สถานภาพ	1. โสด	86	100.50	13.55	-.782	.435
		2. สมรส	76	102.24	14.57		
	ตำแหน่ง	1. ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ	65	98.71	14.23	-1.939	.055
		2. ครูที่มีวิทยฐานะ	97	103.06	13.68		

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครูจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครู

ตัวแปรตามของการวิเคราะห์ครั้งนี้คือประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งเป็นการรายงานตนเอง (Self report) ตัวแปรอิสระคือ เพศ ประสบการณ์ทำงานในอาชีพครู สาขาที่สำเร็จการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่ง แต่ละตัวแปรมี 2 ค่า (จำแนกเป็น 2กลุ่ม) ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบอิสระ (Independent Samples t-test) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ไม่พบนัยสำคัญของความแตกต่าง ($\alpha = .05$) ในประสิทธิภาพการสอนของครู เมื่อจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม 5 ประการดังกล่าว (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครูจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครู

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	กลุ่ม	ค่าสถิติ				
			n	M	SD	t	P
ประสิทธิภาพการสอนของครู	เพศ	1. ชาย	34	100.00	12.06	.477	.636
		2. หญิง	128	99.91	11.24		
ระดับตัวแปรรวม	ประสบการณ์ทำงานในอาชีพครู	1. ประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู ไม่เกิน 5 ปี	63	101.00	11.89	.757	.450
		2. ประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู 5 – 20 ปี ขึ้นไป	99	99.59	11.09		
	สาขาที่สำเร็จการศึกษา	1. สาขาวิชากลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและพื้นฐานการศึกษา	62	100.47	11.67	.289	.773
		2. สาขาวิชากลุ่มมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์	100	99.93	11.27		
		สถานภาพสมรส	86	99.47	12.28		
		2. สมรส	76	100.89	10.32		
	ตำแหน่ง	1. ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ	65	99.05	11.58	-.991	.323
		2. ครูที่มีวิทยฐานะ	97	100.87	11.26		

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู

การวิเคราะห์ ใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (ตามการรับรู้ของครู) มีทั้งที่เป็นโดยรวม และที่เป็นองค์ประกอบ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ตัวแปรประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรรวม (ไม่แยกองค์ประกอบ) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .702 ตัวแปรองค์ประกอบของบทบาทการนิเทศ คือ องค์ประกอบด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูสูงที่สุด ($r = .738$, $p < .01$) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู ($r = .654$, $p < .01$) และด้านการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ($r = .516$, $p < .01$)

นอกจากนี้ ยังพบว่าองค์ประกอบของบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง โดยเฉพาะระหว่างการกำกับติดตามฯ กับการให้คำปรึกษาครู ($r = .667$) ระหว่างการส่งเสริมการพัฒนาครูกับการกำกับติดตามฯ ($r = .801$) และการส่งเสริมการพัฒนาครูกับการให้คำปรึกษาครู ($r = .634$) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการสอนของครู

ตัวแปร	(Y)	(X)	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)
ประสิทธิภาพการสอนของครู (Y)	1.00	.702**	.654**	.738**	.516**
บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (X)		1.00	.878**	.913**	.887**
การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู (X ₁)			1.00	.801**	.634**
การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X ₂)			.	1.00	.667**
การให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู (X ₃)			.	.	1.00

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การวิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู ด้วยตัวแปรส่งผล 3 ตัว คือ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ผลการวิเคราะห์ พบ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สองด้าน (จาก 3 ด้าน) ร่วมกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู ร้อยละ 55.5 ($R\text{-Square} = .555$, $p < .01$) โดย องค์ประกอบด้านการ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_2) ส่งผลสูงสุด ($\beta = .598$) รองลงไปคือ องค์ประกอบด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู (X_1) ($\beta = .175$) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง ที่ 5

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
สอนของครู

ตัวแปรอิสระ	ค่าสถิติ			
	B	β	t	p
(Constant)	38.416	-	6.628	.000
การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_2)	1.255	.598	6.771	.000
การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู (X_1)	.502	.175	1.979	.050

*ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการสอนของครู

**ค่า $R\text{-Square} = .555$

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ไม่พบว่า ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบาง น้ำเปรี้ยวที่มีลักษณะทางชีวสังคม (คือ เพศ ประสบการณ์ทำงานในอาชีพครู สาขาวิชาที่สำเร็จ การศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่งหน้าที่) ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการสอน แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r = .702$) โดยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน (องค์ประกอบ) การ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูสูงสุด

($r = .738$) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู ($r = .654$) และด้านการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ($r = .516$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน (องค์ประกอบ) ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลฯ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูร้อยละ 55.5 ($R^2 = .555$) โดยมีค่าน้ำหนักการส่งผลเป็น ($\beta_2 = .598$) และ ($\beta_1 = .175$) ตามลำดับ



บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้เป็นการสรุปการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว พร้อมทั้งนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะจากงานวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือเป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งจะได้เสนอไปตามลำดับ

สรุปการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู และ 3) เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว จำนวน 162 คน เลือกโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบวัดมาตราประมาณรวมค่า (Summate rating scales) ที่วัดตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระของการวิจัย มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ตั้งแต่ .291 ถึง .811 ค่าความเที่ยงของคะแนนจากการวัดที่หาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ .972 และ .973 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน และ สถิติอ้างอิง โดยสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยโดยสรุปเป็นดังนี้

1. การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการสอนของครู การวิจัยไม่พบความแตกต่าง (ที่ระดับนัยสำคัญ .05) เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน สาขาวิชาที่สำเร็จ สถานภาพสมรส และตำแหน่ง
2. การวิจัยได้พบ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครู ($r=.702, p<.01$)
3. การวิจัยได้พบ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู ร่วมกันส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 55.5 ($R^2 = .555$) โดยมีขนาดการส่งผล (β) เป็น .598 และ .175 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง การวิจัย **ไม่พบว่า** ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยวที่มีลักษณะทางชีวสังคม (คือ เพศ ประสบการณ์ทำงานในอาชีพครู สาขาวิชาที่สำเร็จ การศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่ง) ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการสอนแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้อาจไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับมุมมองของครูเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพการสอนของตนเอง ผลการวิจัยดังกล่าว ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพการสอนต่างกัน ผลที่พบเช่นนี้มีทั้งามสอดคล้องและสอดคล้องกับการวิจัยก่อนหน้า กล่าวคือ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิศร ทาแกง (2564) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิณี สระไธ (2560) ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเด็นที่สอง การวิจัยได้พบ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครู ($r = .702, p < .01$) ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่า การที่ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบมีส่วนช่วยให้ครูตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการสอนได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ผลที่พบเช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2018) ที่ว่าการนิเทศภายในที่เข้มแข็งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและ

ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา กาฬเพ็ญและสรฤดี ดิบุ (2567) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ งานวิจัยของ ขชล ไชยเทพ (2566) ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สพป.บึงกาฬ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นที่สาม การวิจัยได้พบ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูร้อยละ 55.5 ($R^2 = .555$) โดยมีค่าน้ำหนักการส่งผลเป็น ($\beta_2 = .598$) และ ($\beta_1 = .175$) ตามลำดับ ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่า การกำกับติดตามอย่างเป็นระบบและการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีคุณภาพจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้ครูมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 25 ผลที่พบเช่นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขชล ไชยเทพ (2566) ในงานวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีตัวแปรสำคัญที่ร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 68 และสอดคล้องกับผลงานของ นฤมล อังเจริญ (2564) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารประกอบด้วย ทักษะด้านการประเมินผลการสอน ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และทักษะด้านการจัดการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 68.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยที่ไม่พบความแตกต่างในการรับรู้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน สะท้อนให้

เห็นว่าปัจจัยด้าน เพศ อายุการงาน สาขาวิชาที่สำเร็จ สถานภาพสมรส และตำแหน่ง แสดงว่าครูมีความใกล้เคียงกันหรือเท่าเทียมกันในสองประการดังกล่าว แม้จะมีลักษณะลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน การจัดการส่งเสริมหรือพัฒนาทำได้เสมอกัน โดยไม่หวังเลือกที่จะปฏิบัติต่อกลุ่มใด ก่อน หลัง

2) จากผลวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครู องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการอธิบายได้ว่าถ้าครูรับรู้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสูงหรือต่ำ แนวโน้มมีประสิทธิภาพการสอนสูงหรือต่ำด้วย

3) จากผลวิจัยพบว่า การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมพัฒนาครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลนี้ไปใช้ด้วยการออกแบบระบบนิเทศที่ทันสมัย เช่น การใช้ Coaching & Mentoring รายบุคคล หรือการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการติดตามและสะท้อนผลการสอน เพื่อให้การสนับสนุนครูมีความต่อเนื่องและตรงความต้องการ ขณะที่ครูผู้สอนสามารถใช้ข้อมูลและคำแนะนำที่ได้รับมาปรับปรุงแผนการสอน ทดลองวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีการสอนได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ผลการวิจัยที่ไม่พบว่าลักษณะทางชีวสังคมของครู ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อการรับรู้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการสอนของครู สะท้อนว่าปัจจัยชีวสังคมอาจไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จำแนกการรับรู้การนิเทศ และ ประสิทธิภาพการสอน งานวิจัยในอนาคตควรเน้นศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและบริบทการทำงาน เช่น รูปแบบการนิเทศ วิธีการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการนิเทศ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจทางวิชาชีพ อีกทั้งควรขยายขอบเขตพื้นที่การศึกษาให้กว้างขึ้น

2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการถดถอยของการรับรู้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า การรับรู้บทบาทการนิเทศฯ สัมพันธ์ และ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างเด่นชัด มี 2 ประเด็น 1) พบความสัมพันธ์ระหว่าง x กับ y ค่อนข้างสูง ($r=.702$) เป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่เด่นชัด 2) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 55.5) การวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มตัวแปรปัจจัยได้อีก เพื่อให้ส่งผลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3) ถ้าได้มีการประมวลเอกสารเพิ่มและพบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูมากพอ อาจทำวิจัยเชิงทดลองโดยมีตัวแปรอิสระจัดกระทำเป็นปัจจัยสำคัญดังกล่าว ร่วมกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีสุตา. (2562). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลตามมาตรฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- กรณาธิป ชินวงษ์. (2566). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ชวล ไชยเทพ. (2566). **ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จันทร์ชลี มาพูน. (2561). สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 29(1), 1–13.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการพัฒนาครู. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 41(1), 87–98.
- จุรีพร มุลณี. (2565). **ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- เฉลิมวุฒิ โสมงาม. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- ชลขันธ์ นุกอง. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41**

สหวิทยาเขตบางมูลนาก. (การศึกษาค้นคว้าอิสระครูศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2565). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา. **วารสารวิชาการครูศาสตร์**, 19(2), 45–59.

ณัฐกรณ์ ศิริธร, มณีญา สุราช, และ นครชัย ชาญอุไร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**, 8(2), 162–178.

ทศนา แหมมณี. (2555). **ศิลปะการสอน: แนวปฏิบัติสำหรับครูมืออาชีพ**. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงนุช, และ ศุภมิตร. (2568). การพัฒนาทักษะจำเป็นของครูผู้สอนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และการขับเคลื่อนแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. **วารสารสังคมพัฒนศาสตร์**, 9(2), 181–192.

นนทจิตต์ และคณะ. (2565). **รายงานผลการวิจัยเชิงสำรวจการพัฒนาครู**. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

นภารัตน์ สุขสมบูรณ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ครูกับการยอมรับการนิเทศ. **วารสารครูศาสตร์**, 50(1), 17–30.

นริศรา กาฬเพ็ญ, และ สรรฤดี ดีปู้. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. **วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ**, 11(1), 133–146.

นันทยา วงศ์ชัย, และ ณัฐยา ตันตรานนท์. (2565). แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา**, 12(3), 487–499.

นฤมล อึ้งเจริญ, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, และ อรพรรณ ตู๋จินดา. (2565). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 23–34.

บรรจรงค์ วรเศรษฐสุขศิริ. (2562). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในศตวรรษที่ 21*. (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปรีศนิ ไชยศิริ. (2562). *การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปาจริย์ หงษ์แก้ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

พงษ์ลิขิต เพชรผล, ปองสิน วิเศษศิริ, และ พลุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2562). การบริหารห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของความเป็นพลเมือง. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 236–250.

เพ็ญศรี คาสี. (2560). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพการสอนในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.

พระปลัดทศพล จิตตทนโต (วัฒน์ศิริ), ชีระพงษ์ สมเขาใหญ่, มะลิวัลย์ โยธารักษ์, และ สุภาวดี คลองบำรุง. (2568). แนวทางการส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเมืองยะลา. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 10(1), 1–14.

ภคนันท์รัตน์ สมบัติวงศ์, และ คึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(1), 327–346.

ภัคกร เลิศชัยวานิช. (2566). **การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

มุกดาภิณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). **ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ**

ที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

เมธินี สะไร. (2560). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตร

มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

รสพร ทองโรจน์. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

รพีพงศ์ ยักราวาสวัสดิ์. (2559). รูปแบบการให้การปรึกษาครอบครัวแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้าง

ความสำเร็จในชีวิตสมรสของคู่สมรส. **วารสารวิจัยทางการศึกษา**, 10(1), 130–145.

วาสนา แป้งสี. (2557). การพัฒนาครูในโรงเรียนชนบท. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 35(1), 44–52.

วิจิตรตา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). การวางแผนการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารการวิจัยทาง**

การศึกษา, 14(2), 99–110.

วิภาภรณ์ วิเศษวงษา. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ**

ภายในกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ศุภลักษณ์ แก้วบัวดี. (2564). การเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านการนิเทศภายใน. **วารสารครุศาสตร์**

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 15(1), 87–102.

ศุภางค์ เสาะใส, และ ชีรศักดิ์ อุโปไมยอริชัย. (2567). แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. **วารสารมณีเชษฐา**

ราม วัดจอมมณี, 7(2), 130–142.

สังกัด อุทรานันท์. (2530). **การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2, ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สัญญา พงษ์ศรีดา. (2561). การพัฒนาทักษะการสอนของครูพันธุ์ใหม่ในยุคไทยแลนด์ 4.0. **วารสาร มจร ทริกยูชั��ปริทรรศน์**, 2(1), 73–82.

สายพิน วิทยาธร. (2564). การให้คำแนะนำเชิงวิชาการกับครูที่มีประสบการณ์. **วารสาร ศึกษาศาสตร์**, 45(2), 67–81.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2563). **รายงานการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2565). **รายงานการนิเทศภายใน สถานศึกษา ปีงบประมาณ 2565**.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2566). **รายงานการนิเทศภายใน สถานศึกษา ปีงบประมาณ 2566**.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12**.

สำรองชัย สามเมือง, ปรีชา วิหคโต, และ จิตตินันท์ ชะเนติยง. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศ ภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร**, 4(1), 132–140.

สุวิมล ว่องวานิช. (2560). **การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา**. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อธิกร ทาแกง. (2564). **การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย (การศึกษาค้นคว้าอิสระระดับมหาบัณฑิต)**. มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

อรรวรรณ โลห์คำ, นิพัฐพนธ์ สนิทเหลือ, วิศนันท์ เดชปานประสงค์, และ ฤทัยกานต์ อ่อนละออ. (2565). การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. **วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่ง สุวรรณภูมิ**, 8(1), 186–202.

- อัญญา นิเม. (2567). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดนราธิวาส*. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา,
ยะลา.
- อลิษา กาวินา, พงษ์ศักดิ์ ร่วมชมรัตน์, และ มิตรภาณี พุ่มกล่อม. (2564). การบริหารการนิเทศภายใน
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, , 8(1), 12–24.
- อารมณีย์ เทียนพิทักษ์. (2558). การนิเทศแบบมีส่วนร่วม. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย*, 40(2), 75–90.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through
transformational leadership. Sage Publications.
- Beetham, H., Sharpe, R., & Armitage, S. (2025). *Developing digital literacies*.
Routledge.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*
(2nd ed.). ASCD.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher
professional development*. Learning Policy Institute.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *SuperVision and
instructional leadership: A developmental approach* (9th ed.). Pearson.
- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1993). Clinical supervision: Special
methods for the supervision of teachers (3rd ed.). Harcourt Brace
Jovanovich College Publishers.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2016). Collaborative leadership and school improvement:
Understanding the impact on school capacity and student learning. *School
Leadership & Management*, 30(2), 95–110.

- Harahap, M. J. (2025). The effect of principal's supervision on teachers' performance. *PPSDP International Journal of Education*, 4(2), 553–558.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- Johnson, D. W., & Kane, R. G. (2023). Teacher collaboration and student achievement: A review of recent research. *Journal of Educational Research*, 116(3), 210–224.
- Jonah, P. E., & Friday, A. J. (2024). Internal supervision and teachers' effectiveness in public secondary schools in Akwa Ibom State, Nigeria. *Global Academic Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(6), 332–339.
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468.
- Kimeto, F. (2016). The impact of emotional intelligence and communication on marital success. *International Journal of Human Behavior*, 4(1), 45–57.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129.
- Marzano, R. J. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. ASCD.
- Mudavanhu, Y. (2015). Differences in Perceptions of the Importance of Subject Matter Knowledge and How These Shaped Supervision and Assessment of Student Teachers on Teaching Practice. *Journal of Education and Training Studies*, 3(1), 98–107.

Mukhyar Amani, S., Basri, M., & Hasan, R. (2020). Principal supervision, teacher motivation, and performance in Indonesian secondary schools.

International Journal of Educational Management, 34(5), 971–986.

Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types.

Educational Administration Quarterly, 44(5), 635–674.

Smith, J. A. (2020). Gender differences in teachers' participation in professional development. *International Journal of Educational Research*, 99, 101507.

Stronge, J. H. (2007). *Qualities of effective teachers* (2nd ed.). ASCD.

Vegas, E. (Ed.). (2005). *Incentives to improve teaching: Lessons from Latin America*. The World Bank.

White, J. (2017). Teacher effectiveness and student outcomes: A correlational study.

Journal of Teacher Education, 68(5), 467–480.

Yalçinkaya, M., Karadağ, E., & Coşkun, N. (2021). Academic supervision and its impact on student outcomes: A meta-synthesis. *Educational Studies*, 47(6), 706–722.



ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร. วสพร ตันประเสริฐ ตำแหน่ง นักวิชาการอิสระ
2. ดร.นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพะเยา
3. ดร.พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดเกาะ สังกัดสำนักงานเขต
ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ข แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน



แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน

คำชี้แจง

เรียนท่านผู้เชี่ยวชาญ ข้าพเจ้านายยุทธพล สะและหมัด เป็นนิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กำลังดำเนินการสร้างแบบวัด ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยวได้ทราบว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยด้านนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตรวจสอบและประเมินข้อความในแบบวัดตัวแปร ที่สร้างขึ้น 2 แบบวัด ในแต่ละแบบวัดที่ประเมินมีสิ่งที่เสนอประกอบการพิจารณา คือ ชื่อตัวแปร นิยามของตัวแปร ผังตัวแปร (เอกสารชุดที่ 1) และข้อความในแบบวัดตัวแปร (เอกสารชุดที่ 2)

การประเมินข้อความในแบบวัด (ตามเอกสารชุดที่ 2) ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาว่า แต่ละข้อความนั้น มีความตรง หรือสอดคล้องกับองค์ประกอบ/ด้านที่วัดตาม “นิยาม” และ “ผังความคิด” (ตามเอกสารชุดที่ 1) หรือไม่อย่างไร ถ้าตรงให้กา ✓ ได้ +1 ใน ช่องความเห็น ถ้าไม่ตรงให้กา ✓ ได้ -1 ในช่องความเห็น แต่ถ้าไม่แน่ใจหรือไม่ชัดเจนให้กา ✓ ได้ 0 หากท่านมีคำแนะนำเพิ่มเติม กรุณาเขียนในช่อง “ข้อเสนอแนะ”

หากมีข้อซักถามหรือต้องการคำอธิบายเพิ่มเติมกรุณาโทรที่หมายเลข 081-541-6649

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายยุทธพล สะและหมัด

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

เอกสารชุดที่ 1 นิยามและผังของแบบวัด

คำชี้แจง เอกสารชุดที่ 1 นี้ ประกอบด้วย นิยามและผังของแบบวัดตัวแปร การวิจัยนี้ มีเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดตัวแปรจำนวน 2 แบบวัด มีนิยามและผังแบบวัด ของตัวแปร ดังนี้

แบบวัดที่ 1 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามปฏิบัติการ

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู วัดลักษณะดังกล่าวโดยแบบวัดมาตรฐานรวมค่าที่มีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าคือผู้ที่รับรู้ว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาครูสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

ตาราง ผังของแบบวัดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ข้อความ ทางบวก	ข้อความ ทางลบ	รวม (จำนวน)
1.การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู	1,2,3,5,7	4,6	7
2.การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	10,12,13,14	8,9,11	7
3.การให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู	15,17,20	16,18,19	6
รวม	12	9	20

แบบวัดที่ 2 ประสิทธิภาพการสอนของครู

นิยามปฏิบัติการ

ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นไปตามเป้าหมายและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ องค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ การวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล แบบวัดมาตรฐานรวมค่ามีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตรฐานประเมิน 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าคือผู้ที่รับรู้ว่าคุณภาพการสอนของครูมีผลจากการได้รับการนิเทศภายในจากผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

ตาราง ผังของแบบวัดประสิทธิภาพการสอนของครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม (จำนวน)
1.การวางแผนการสอน	1,4,5,6	2,3	6
2.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	7,9,11,12	8,10	6
3.การวัดและประเมินผล	13,14,15,16,17, 19,20	18	8
รวม	15	5	20

เอกสารชุดที่ 2 แบบวัดในการวิจัย

แบบวัดในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว”

คำชี้แจง สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน

กรุณาประเมินข้อความตามนิยามและผังของแบบวัดตัวแปร การวิจัยนี้มีแบบวัดตัวแปรทั้งหมด 2 แบบวัด มีข้อความในแบบวัดตามที่ปรากฏในตารางประเมินที่จะเสนอต่อไป ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความว่า มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสาระสำคัญของนิยามปฏิบัติการและผังของแบบวัด (ตามเอกสารชุดที่ 1) หรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1, ไม่แน่ใจให้ใส่ เครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0, ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 หากมีข้อแนะนำ ขอให้เขียนในช่องข้อเสนอแนะ

แบบวัดที่ 1 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู	1. ผู้บริหารของฉันส่งเสริมให้ครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและถูกต้อง				
	2. ผู้บริหารของฉันสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ผ่านอบรม ดูงาน				
	3. ผู้บริหารของฉันส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำเสนอผลงานวิชาการ				
	4. กิจกรรมการอบรมพัฒนาครูที่ผู้บริหารฉันจัดขึ้นไม่เอื้อต่อการนำไปใช้จริง (-)				
	5. ผู้บริหารของฉันส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการสอนและสร้างนวัตกรรม				
	6. การวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารของฉัน (-)				
	7. ผู้บริหารของฉันส่งเสริมกระบวนการ PLC อย่างเป็นระบบเพื่อให้ครูร่วมเรียนรู้และพัฒนาการสอน				

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	8 การนิเทศของผู้บริหารเน้นเอกสารมากกว่าการสังเกตการณ์ สอนจริง (-)				
	9. แม้ผู้บริหารมีการสะท้อนผลหลังนิเทศ แต่ยังขาดการ แลกเปลี่ยนที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (-)				
	10. ผู้บริหารของฉันทใช้ข้อมูลจากชั้นเรียน แผนการสอน และ ผลสัมฤทธิ์ในการให้คำแนะนำ				
	11. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองประเมิน การสอนฉันท (-)				
	12.ผู้บริหารของฉันทวางแผนการนิเทศระยะสั้นและระยะยาว เพื่อติดตามพัฒนาการต่อเนื่อง				
	13. ผู้บริหารประชุมสะท้อนผลกับครูหลังนิเทศเพื่อปรับการ สอนร่วมกัน				
	14. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการนิเทศแนะนำครู ปรับหลักสูตร และกิจกรรม				
ด้านการให้คำปรึกษา และสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู	15. ผู้บริหารของฉันทเปิดพื้นที่ให้คำปรึกษาแก่ครูอย่างเป็นมิตร				
	16.ฉันทไม่กล่าวพุดคุยกับผู้บริหารเมื่อพบปัญหาการสอน (-)				
	17. ผู้บริหารของฉันทใช้กระบวนการ Coaching & Mentoring เพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง				
	18. การให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหารบางครั้งเน้นข้อบกพร่อง มากกว่าการเสริมกำลังใจ (-)				
	19.การสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหารยังไม่เปิดกว้างพอสำหรับ แนวคิดใหม่ (-)				
	20. ผู้บริหารของฉันทยกย่องครูที่พัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง				

แบบวัดที่ 2 ประสิทธิภาพการสอนของครู

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ประสิทธิภาพ การสอนของครู	ครูที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ				
ด้านการวางแผนการสอน	1.ฉันกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนชัดเจนและได้ถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจ				
	2. แผนการสอนที่ฉันทำมักไม่รองรับความแตกต่างของผู้เรียน (-)				
	3. ฉันมักพบปัญหากิจกรรมที่เตรียมไม่สอดคล้องกับความพร้อมของผู้เรียน (-)				
	4. แผนสอนของฉันมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน				
	5. ฉันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม				
	6. แผนการสอนของฉันปรับได้ตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน				
ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	7. ฉันใช้เทคนิคการสอนที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกัน				
	8. บางกิจกรรมในการสอนของฉันไม่สามารถตอบโจทย์ความหลากหลายของผู้เรียน (-)				
	9. ฉันใช้สื่อการสอนที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจผู้เรียน				
	10. กิจกรรมที่ฉันใช้ในการสอนบางกิจกรรมไม่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ผู้เรียน (-)				
	11. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ฉันเตรียมปรับได้ตามสถานการณ์จริง				
	12. กิจกรรมการสอนของฉันเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง				
	13. กิจกรรมการสอนของฉันส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง				
ด้านการวัด และ ประเมินผล	14. เครื่องมือที่ฉันใช้ประเมินผลการสอนสะท้อนทักษะผู้เรียนได้หลากหลาย				
	15. ฉันให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนหลังการประเมินผลทุกครั้ง				
	16. ฉันใช้ผลการประเมินเพื่อวางแผนปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป				
	17. ฉันใช้เทคโนโลยีช่วยติดตามผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ				
	18. ในการประเมินผลของฉันยังจำกัดในการสะท้อนศักยภาพของนักเรียน (-)				
	19.ฉันใช้ผลประเมินเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน				
	20.การประเมินปลายภาคของฉันครอบคลุมตัวชี้วัดปลายทางอย่างครบถ้วน				

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)

องค์ประกอบที่ 1 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู				
1. ผู้บริหารของต้นส่งเสริมให้ครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและถูกต้อง	✓✓✓			1.00
2. ผู้บริหารของต้นสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ผ่านอบรม ดูงาน	✓✓	✓		.67
3. ผู้บริหารของต้นส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำเสนอผลงานวิชาการ	✓✓✓			1.00
4. กิจกรรมการอบรมพัฒนาครูที่ผู้บริหารต้นจัดขึ้นไม่เอื้อต่อการนำไปใช้ได้จริง	✓✓✓			1.00
5. ผู้บริหารของต้นส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการสอนและสร้างนวัตกรรม	✓✓✓			1.00
6. การวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารของต้น	✓✓✓			1.00
7. ผู้บริหารของต้นส่งเสริมกระบวนการPLC อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูร่วมเรียนรู้และพัฒนาการสอน	✓✓✓			1.00
ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน				
8 การนิเทศของผู้บริหารเน้นเอกสารมากกว่าการสังเกตการณ์สอนจริง	✓✓✓			1.00
9. แม้ผู้บริหารมีการสะท้อนผลหลังนิเทศ แต่ยังขาดการแลกเปลี่ยนที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง	✓✓	✓		.67
10. ผู้บริหารของต้นใช้ข้อมูลจากชั้นเรียน แผนการสอน และผลสัมฤทธิ์ในการให้คำแนะนำ	✓✓	✓		.67
11. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองประเมินการสอนต้น	✓✓✓			1.00
12.ผู้บริหารของต้นวางแผนการนิเทศระยะสั้นและระยะยาว เพื่อติดตามพัฒนาการต่อเนื่อง	✓✓	✓		.67
13. ผู้บริหารประชุมสะท้อนผลกับครูหลังนิเทศเพื่อปรับการสอนร่วมกัน	✓✓✓			1.00
14. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการนิเทศแนะนำครู ปรับหลักสูตรและกิจกรรม	✓✓✓			1.00
ด้านการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู				
15. ผู้บริหารของต้นเปิดพื้นที่ให้คำปรึกษาแก่ครูอย่างเป็นมิตร	✓✓✓			1.00
16.ต้นไม่กล้าพูดคุยกับผู้บริหารเมื่อพบปัญหาการสอน	✓✓✓			1.00
17. ผู้บริหารของต้นใช้กระบวนการ Coaching & Mentoring เพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	✓✓	✓		.67
18. การให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหารบางครั้งเน้นข้อบกพร่องมากกว่าการเสริมกำลังใจ	✓✓✓			1.00
19.การสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหารยังไม่เปิดกว้างพอสำหรับแนวคิดใหม่	✓✓	✓		.67
20. ผู้บริหารของต้นยกย่องครูที่พัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง	✓✓✓			1.00

องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพการสอนของครู	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	
ด้านการวางแผนการสอน				
1.ฉันกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนชัดเจนและได้ถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจ	✓✓	✓		.67
2. แผนการสอนที่ฉันทำมักไม่รองรับความแตกต่างของผู้เรียน	✓✓✓			1.00
3. ฉันมักพบปัญหากิจกรรมที่เตรียมไม่สอดคล้องกับความพร้อมของผู้เรียน	✓✓✓			1.00
4. แผนสอนของฉันมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	✓✓✓			1.00
5. ฉันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม	✓✓	✓		.67
6. แผนการสอนของฉันปรับได้ตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน	✓✓✓			1.00
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
7. ฉันใช้เทคนิคการสอนที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกัน	✓✓✓			1.00
8. บางกิจกรรมในการสอนของฉันไม่สามารถตอบโจทย์ความหลากหลายของผู้เรียน	✓✓✓			1.00
9. ฉันใช้สื่อการสอนที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจผู้เรียน	✓✓✓			1.00
10. กิจกรรมที่ฉันใช้ในการสอนบางกิจกรรมไม่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ผู้เรียน	✓✓✓			1.00
11. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ฉันเตรียมปรับได้ตามสถานการณ์จริง	✓✓✓			1.00
12. กิจกรรมการสอนของฉันเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	✓✓✓			1.00
13. กิจกรรมการสอนของฉันส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	✓✓✓			1.00
ด้านการวัดและประเมินผล				
14. เครื่องมือที่ฉันใช้ประเมินผลการสอนสะท้อนทักษะผู้เรียนได้หลากหลาย	✓✓✓			1.00
15. ฉันให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนหลังการประเมินผลทุกครั้ง	✓✓✓			1.00
16. ฉันใช้ผลการประเมินเพื่อวางแผนปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป	✓✓✓			1.00
17. ฉันใช้เทคโนโลยีช่วยติดตามผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	✓✓✓			1.00
18. ในการประเมินผลของฉันยังจำกัดในการสะท้อนศักยภาพของนักเรียน	✓✓✓			1.00
19.ฉันใช้ผลประเมินเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน	✓✓✓			1.00
20.การประเมินปลายภาคของฉันครอบคลุมตัวชี้วัดปลายทางอย่างครบถ้วน	✓✓	✓		.67

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพ
การสอนของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว

คำชี้แจง

เรียน คุณครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่เคารพ

ด้วยข้าพเจ้า นายยุทธพล สะและหมัด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการ
จัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการสอนของครู” ทั้งนี้ ข้อมูลจากท่านจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานวิจัยดังกล่าว ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอ
ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ โดยขอให้ท่าน ตอบตามความเห็นหรือความจริงที่ปรากฏแก่ท่านให้
ครบถ้วนทุกข้อ เพื่อความถูกต้องของผลการศึกษา

ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและจะนำเสนอเฉพาะในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการ
ปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา และอาจ
เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในสถานศึกษาต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ประสิทธิภาพการสอนของครู

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายยุทธพล สะและหมัด

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุการทำงานในอาชีพครู

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 15 – 20 ปี

☐ 20 ปีขึ้นไป

3. สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

☐ กลุ่มสาขาวิชาภาษาไทย

☐ กลุ่มสาขาวิชาคณิตศาสตร์

☐ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์

☐ กลุ่มสาขาวิชาสังคมศึกษา

☐ กลุ่มสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ

☐ กลุ่มสาขาวิชาสุขศึกษาพลศึกษา

☐ กลุ่มสาขาวิชาการงานอาชีพ

☐ กลุ่มสาขาวิชาศิลปะ

☐ กลุ่มสาขาวิชาแนะแนว

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

5. ตำแหน่ง

☐ ครูผู้ช่วย

☐ ครู ค.ศ.1

☐ ครู ค.ศ.2

☐ ครู ค.ศ.3

☐ ครู ค.ศ.4

☐ ครู ค.ศ.5

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารศึกษาและประสิทธิภาพการสอน

ของครู

คำชี้แจง

ต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับการทำงานของท่านและผู้บริหารของท่าน (ผู้อำนวยการโรงเรียน) โปรดอ่านแต่ละข้อความพิจารณาว่าตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับท่านในระดับใด ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับระดับที่ท่านเลือก

ตอนที่ 2.1 ข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถาม		ระดับความเห็น					
		จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1	ผู้บริหารของฉันส่งเสริมให้ครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา งานอย่างเป็นระบบและถูกต้อง						
2	ผู้บริหารของฉันสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ผ่าน อบรม ดูงาน						
3	ผู้บริหารของฉันส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำเสนอผลงาน วิชาการ						
4	กิจกรรมการอบรมพัฒนาครูที่ผู้บริหารฉันจัดขึ้น ไม่เอื้อต่อ การนำไปใช้จริง						
5	ผู้บริหารของฉันส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการสอน และสร้างนวัตกรรม						
6	การวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารของฉัน						
7	ผู้บริหารของฉันส่งเสริมกระบวนการ PLC อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูร่วมเรียนรู้และพัฒนาการสอน						
8	การนิเทศของผู้บริหารเน้นเอกสารมากกว่าการสังเกตการณ์ สอนจริง						
9	แม้ผู้บริหารมีการสะท้อนผลหลังการนิเทศ แต่ยังขาดการ แลกเปลี่ยนที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง						
10	ผู้บริหารของฉันใช้ข้อมูลจากชั้นเรียน แผนการสอน และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการให้คำแนะนำ						
11	ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองประเมินการ สอนของฉัน						
12	ผู้บริหารของฉันวางแผนการนิเทศระยะสั้นและระยะยาว เพื่อติดตามพัฒนาการต่อเนื่อง						
13	ผู้บริหารของฉันประชุมสะท้อนผลกับครูหลังนิเทศเพื่อปรับ การสอนร่วมกัน						
14	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการนิเทศแนะนำครู ปรับหลักสูตรและ กิจกรรม						
15	ผู้บริหารของฉันเปิดพื้นที่ให้คำปรึกษาแก่ครูอย่างเป็นมิตร						

ข้อความ		ระดับความเห็น					
		จริงที่สุด	จริงจริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
16	ฉันไม่กล้าพูดคุยกับผู้บริหารเมื่อพบปัญหาการสอน						
17	ผู้บริหารของฉันใช้กระบวนการ Coaching & Mentoring เพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง						
18	การให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหารบางครั้งเน้นข้อบกพร่องมากกว่าการเสริมกำลังใจ						
19	การสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหารยังไม่เปิดกว้างพอสำหรับแนวคิดใหม่						
20	ผู้บริหารของฉันยกย่องครูที่พัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง						

ตอนที่ 2.2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

ข้อความ		ระดับความเห็น					
		จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1	ฉันกำหนดวัตถุประสงค์การสอนชัดเจน และได้ถ่ายทอดให้ผู้เรียนอย่างเข้าใจ						
2	แผนการสอนที่ฉันทำมักไม่รองรับความแตกต่างของผู้เรียน						
3	ฉันมักพบปัญหากิจกรรมที่เตรียมไม่สอดคล้องกับความพร้อมของผู้เรียน						
4	แผนการสอนของฉันมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน						
5	ฉันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน						
6	แผนการสอนของฉันปรับได้ตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน						
7	ฉันใช้เทคนิคการสอนที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกัน						
8	บางกิจกรรมในการสอนของฉันไม่สามารถตอบโจทย์ความหลากหลายของผู้เรียน						
9	ฉันใช้สื่อการสอนที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจผู้เรียน						
10	กิจกรรมที่ฉันใช้ในการสอนบางกิจกรรมไม่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ผู้เรียน						
11	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ฉันเตรียมปรับได้ตามสถานการณ์จริง						
12	กิจกรรมการสอนของฉันเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง						
13	กิจกรรมการสอนของฉันส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง						
14	เครื่องมือที่ฉันใช้ประเมินผลการสอนสะท้อนทักษะผู้เรียนได้หลากหลาย						
15	ฉันให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนหลังการประเมินผลทุกครั้ง						

ข้อความ		ระดับความเห็น					
		จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
16	ฉันใช้ผลการประเมินเพื่อวางแผนปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป						
17	ฉันใช้เทคโนโลยีช่วยติดตามผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ						
18	ในการประเมินผลของฉันยังจำกัดในการสะท้อนศักยภาพของนักเรียน						
19	ฉันใช้ผลประเมินเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน						
20	การประเมินปลายภาคของฉันครอบคลุมตัวชี้วัดปลายทางอย่างครบถ้วน						



ภาคผนวก จ ตารางผลการวิเคราะห์ จากการ Try-out



ตารางที่ 7 แสดงค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยงของคะแนนจากแบบวัดซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัย

ที่	แบบวัด	จำนวน ข้อ	r-item total correlation	Reliability (α)
1	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา			
	1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู	7	.408 - .807	.901
	1.2 การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	7	.722 - .875	.924
	1.3 การให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู	6	.639 - .839	.947
2	ประสิทธิภาพการสอนของครู			
	2.1 การวางแผนการสอน	6	.599 - .781	.871
	2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	6	.537 - .741	.852
	2.3 การวัดและประเมินผล	8	.285 - .773	.870

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ยุทธพล สะและหมัด
วัน เดือน ปี เกิด	8 พฤษภาคม 2532
สถานที่เกิด	ฉะเชิงเทรา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2555 ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2557 ศีกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ที่อยู่ปัจจุบัน	6/12 พระรามเก้าซอย59 (ซอยอิสสระชัย) แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กทม. 10250
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

