

การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF SUPERVISORY ROLES TO PROMOTE PROACTIVE LEARNING
MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA CHIANG RAI



ATIKORN THAKAENG

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

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษายทบาททการนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ของ อธิกร ทาแกง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตีมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ่นทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. วัชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

เรื่อง:	การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	อชิกร ทาแกง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2563
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ่นทอง
คำสำคัญ:	กระบวนการนิเทศ, การจัดการการเรียนรู้เชิงรุก

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 2.1) ผู้บริหารและครูที่เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2) ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.3) ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.4) ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: A STUDY OF SUPERVISORY ROLES TO PROMOTE PROACTIVE LEARNING
MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA CHIANG RAI

Author: Atikorn Thakaeng, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2020

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Supervision Process, Proactive learning management

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the supervision process for proactive learning management of school administrators. 2) to compare opinions on the supervision process for active learning management of the school administrators. Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, classified by gender, age, educational background and work experience. The sample groups used in this research are 335 administrators and teachers of the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire with a five-level estimate of the statistical data used in data analysis, namely percentage, mean, standard deviation, t-test and f-test. The research results were found that 1) The administrators and teachers have opinions on the supervision process for proactive learning management of the School Administrators Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, overall, at a high level. When considering each aspect, it was found that the second aspect of the supervisory evaluation was the enhancement of the supervisory personnel and the implementation of supervisory operations, respectively. 2) A comparison of the opinions of administrators and teachers towards the supervision process for providing proactive learning of school administrators Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai by gender, age, educational background and work experience.

2.1) Administrators and teachers of different genders have opinions about the supervision process to Proactive learning management of school administrators Under the Chiang Mai Educational Service Area Office, overall there were statistically significant differences at the .01 level. 2.2) The administrators and teachers of different ages had opinions on the supervision process to Proactive learning management of school administrators Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, the overall difference was statistically significant at the .01 level. 2.3) Administrators and teachers with different educational background commented on the process. Supervision for proactive learning management of school administrators Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, in general, there were no differences. 2.4) Executives and teachers with different work experience Supervision process to promote proactive learning management of school administrators. Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, the overall difference was statistically significant at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัย สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายอินทง จันตา ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลเมืองเชียงราย (สันทรายราษฎร์ดรุณานุเคราะห์) นางพรชรินทร์ มาลัย ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนแม่ลาววิทยาคม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงรายทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

อชิกร ทาแกง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1.....	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision)	9
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	25
การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
กรอบแนวคิดการวิจัย	51

บทที่ 3	52
วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่.....	59
ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์	69
บทที่ 5	75
บทสรุป.....	75
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	92
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	97

ภาคผนวก ค การทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 103

ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญ 107

ประวัติผู้วิจัย 109



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลสังเคราะห์การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	40
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ กระบวนการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม.....	59
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ กระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการวางแผนการนิเทศ.....	60
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ กระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	62
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ กระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการปฏิบัติการณ์นิเทศ	63
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ กระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการณ์นิเทศ	65
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ กระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการประเมินผลการนิเทศ	68
ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ กระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ.....	69

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ..... 70

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ รายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe 71

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา 72

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 73

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe..... 74



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	51
-----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ เพราะจะช่วยแก้ปัญหา และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาคนให้เป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้ทุกประเทศจึงพยายามเร่งพัฒนาการศึกษาทุกโรงเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งโดยทั่วไป การบริหารจัดการงานในโรงเรียนประกอบด้วยงานหลัก 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบุคลากรและงานงบประมาณ ต้องอาศัยกระบวนการที่สำคัญ 3 ประการ คือ กระบวนการ เรียนรู้กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะกระบวนการนิเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจน บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่ม ประสิทธิภาพการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและ ผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ และผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน (จันทรานี สงวนนาม, 2551, หน้า 159)

การนิเทศศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้ซึ่งในปัจจุบันผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ และให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบันของโรงเรียน อันจะส่งผลให้เกิด ประโยชน์หลายประการ เช่น ครูสอนได้ตรงตามเป้าหมาย งานวิชาการเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง และช่วยให้สถานศึกษา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอาศัยกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและต่อเนื่องกัน (วัลลภา บุญชุ่มหลี, 2557, หน้า 2) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรตระหนักอยู่เสมอว่า จะทำอย่างไรให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าใช้กระบวนการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญ คือ คุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต้องอาศัยครูผู้สอน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการ

เรียนรู้ และพัฒนารอบด้านในตัวผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตรงตามมาตรฐานการศึกษาครูจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเอง และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่ก้าวไปอย่างรวดเร็ว โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 6) ได้เน้นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในการพัฒนา ด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต คิดอย่างมีเหตุผลแสวงหาและสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง เลือกรับข้อมูลข่าวสารและวัฒนธรรมใหม่ ๆ อย่างรู้เท่าทัน และการประเมินผลควรครอบคลุมถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในสังคมให้ประสบความสำเร็จ

การนิเทศการศึกษานับว่ามีบทบาทสูงมากในการที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการ ระบบการนิเทศการศึกษาคือระบบสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารการศึกษาที่มีความสำคัญในการเป็นเพื่อนร่วมทาง ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพผู้เรียนภายใต้บรรยากาศแห่งความเป็นมหาวิทยาลัยพะเยา ช่วยสร้างเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีความชัดเจน ตัดสินใจถูกต้องในการบริหารการศึกษาให้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง ช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้อง ตามหลักวิชาการส่งผลดีต่อผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งความรู้ ความสามารถ เจตคติและมี คุณธรรม ดังที่ วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2550 หน้า 253) กล่าวว่า การให้ความรู้แก่ครูโดยไม่มีการติดตามดูแล ช่วยเหลือ ครูจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ ๆ ยากมากและในการที่จะให้ครูพัฒนาได้นั้น ต้องอาศัยวิธีการหลายวิธีและวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเอง พัฒนางานในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนในที่สุด คือ การนิเทศการสอนที่มุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งเป็นกรณีพิเศษ ที่เป็นรายบุคคลและรายกลุ่มที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของครูและสถานศึกษาโดยใช้เทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลายร่วมมือกันระหว่าง บุคลากรในสถานศึกษาและผู้บริหาร

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับกรณีพิเศษภายในโรงเรียน ซึ่งความจำเป็นของ การนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

ใกล้เคียงกันจำนวนของศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครู ความสำคัญของการนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองถ้าครูยังมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในห้องเรียน ครูก็จะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานทุกด้าน การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้มีสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นเป้าหมายสำคัญในพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องและทันกับสถานการณ์ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและการเปลี่ยนแปลง ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การสื่อสารไร้พรมแดนที่มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายทุกวินาทีทำให้นิเทศหาวิชาที่มากเกินไปกว่าที่จะเรียนรู้จากในห้องเรียนได้หมด ดังนั้นการเข้าถึงแหล่งข้อมูลสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลาส่งผลให้ผู้เรียนจำเป็นจะต้องมี ความสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้แสวงหาความรู้ตลอดเวลา ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงของสังคมเทคโนโลยี จากผู้สอนที่มีบทบาทเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนรู้ เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ประยุกต์ใช้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง จนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แปลตามตัวก็คือ เป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำ “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ การเรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการแก้ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า “เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่มีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ในการนี้ครูต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการ และกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลายไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการพูด การเขียน การอภิปรายกับเพื่อน การสอนแบบ Active Learning คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือกระทำ และใช้กระบวนการคิด โดยผู้เรียน

จะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receivers) ไปสู่การมีส่วนร่วม ในการสร้างความรู้ (Co-creators) ในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับภูมิภาคที่อยู่ภายใต้การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 41 โรงเรียน ได้ตระหนักถึงการจัดการศึกษาตามภารกิจหน้าที่และ นโยบายของรัฐบาลและต้นสังกัด และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพ ที่เหมาะสม เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพที่จะสามารถนำพาสังคมตลอดจนประเทศชาติ ให้ทัดเทียมกับนานาประเทศได้ ประกอบกับได้ศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การ จัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก Active Learning สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ Active Learning เน้นกระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย เพื่อกระตุ้นให้ครูได้มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษากระบวนการนิเทศของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งด้านบริหาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน ที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาของสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรายแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรายแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรายแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรายแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการนิเทศเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,688 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย เขต 36, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,688 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2563) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ในด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. **การนิเทศการศึกษา** หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือครูให้ประสบผลสำเร็จในการ ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน การเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนและ การพัฒนาทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้นโดยมีเป้าหมายปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ กระบวนการทำงานร่วมกันช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

2. **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศ** หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศของผู้บริหารตามระเบียบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เพื่อปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. **แนวทางการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก** หมายถึง แนวทางการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนจะต้องควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเองใน การลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้มีโอกาสคิดและตัดสินใจ เกี่ยวกับการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน การสะท้อนแนวความคิดและ ความรู้ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้สอน ตลอดจนมีการทบทวนความรู้และซักซ้อม การตอบข้อคำถามโดยผู้สอนสร้างสถานการณ์กระตุ้น ชี้แนะรับฟังความ คิดเห็นและอำนวยความสะดวก

4. **การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือการลงมือทำ “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้การเรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ

และการแก้ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า “เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

5. กระบวนการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนการทำงานเพื่อการนิเทศการเรียนการสอนของผู้บริหารและทีมงานนิเทศในโรงเรียน โดยแบ่งการนิเทศเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ

5.1 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษามีการวางแผนตั้งอยู่บนรากฐานการพัฒนาวิชาชีพ มีจุดมุ่งหมาย คำนึงถึงความถนัดของผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ มีบทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

5.2. การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการให้ความสำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยทบทวนขั้นตอนการนิเทศ จัดสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้คำแนะนำ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.3 การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง บทบาทของในการผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายนิเทศ อย่างเป็นระบบ แสดงบทบาทการเป็นผู้นิเทศตรงตามวัตถุประสงค์ และมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

5.4 การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

5.5 การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ประเมินผลร่วมกับผู้ร่วมนิเทศ ซึ่งส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถวิสัย ทักษะ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา

- 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้
- 1.3 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา
- 1.4 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
- 1.5 กระบวนการในการนิเทศการศึกษา
- 1.6 หลักสำคัญของ การนิเทศการศึกษา
- 1.7 ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษา

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

3. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.2 ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.3 ลักษณะและองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุก

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวางแผนการนิเทศ

การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision)

การบริหารการศึกษา และการนิเทศการศึกษาได้เป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นกระบวนการทั้งหมด ทั้งความรับผิดชอบทั้งหลาย และหน้าที่ที่จำเป็นในการบริหารกิจการของวิทยาลัยฯ ความสัมพันธ์ภายในระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับนักเรียน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบเหล่านี้เป็นผลมาจากปรัชญาใหม่ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากร การกำหนดงาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา การปรับปรุงงานและสภาพการเรียนการสอนทั้งหมดในทัศนะทางการศึกษาศาสตร์ใหม่

การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารซึ่งเน้นหนักเกี่ยวกับผลของกิจกรรมการเรียนการสอน (ชาญชัย อาจิสมาจาร, 2555, หน้า 3) โดยเฉพาะกระบวนการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิบัติงานการสอนของครู

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา (Definition of Educational Supervision)

ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีหน้าที่บริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาแล้ว บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การทำหน้าที่เป็นผู้ให้การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนา การสอนของครูภายในสถานศึกษาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของคำว่า “การนิเทศการศึกษา” ไว้ดังนี้

การนิเทศ (Supervision) แปลว่า การให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุง ดังนั้นการนิเทศการศึกษาก็น่าจะหมายถึงการให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษาโดยเฉพาะในโรงเรียนได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า การนิเทศการศึกษา ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 9) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร การศึกษานิเทศก์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

กุต Good (1973, อ้างอิงใน เสถียร เทียงธรรม, 2551, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกวิถีทางของเจ้าหน้าที่นิเทศ การศึกษาคือ ความพยายามในทุกวิถีทางของผู้เชี่ยวชาญ ที่จะช่วยเหลือพัฒนาผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาให้ได้อย่างปรับปรุงการสอน

ดีไซร์ Desire (1983 อ้างอิงใน ปนัดดา ศิริพัฒนกุล, 2558) กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันของปัญหาการศึกษาแต่ละโรงเรียน ความเข้าใจ กระบวนการศึกษาทุกระบบอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อเสนอแนะช่วยเหลือครูและผู้บริหาร สถานศึกษา

แฮร์ริส Harris (1985, อ้างอิงใน ปนัดดา ศิริพัฒนกุล, 2558) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึงสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือ สิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และส่งผลสะท้อนไปถึงการพัฒนานักเรียนด้วย

นิตยา ทองไทย (2552, หน้า 22 อ้างอิงใน ปนัดดา ศิริพัฒนกุล, 2558,

หน้า 15) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะมุ่งเพื่อช่วยเหลือครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองพัฒนางาน ตลอดจนยังสามารถช่วยเหลือตนเองได้และมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นการส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น พร้อมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็ย่อมจะดีตามไปด้วย นั่นคือการจัดการศึกษาของประเทศชาติบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ

ชาญชัย อาจิณฺสมาจาร (2540, อ้างอิงใน อัญชลี ธรรมะวิทีกุล, 2552, สื่อออนไลน์) ได้ให้คำจำกัดความว่า การนิเทศการศึกษา คือกระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวเขาเอง และสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศนั้นอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูผู้สอนภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบจนประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนของการนิเทศในการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอื่นจะส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้

การนิเทศการศึกษาถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้การศึกษาเกิดการพัฒนาเป็นกระบวนการร่วมมือกันทำงานระหว่างครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด (ชุตินา แยมจำเมือง, 2554, หน้า 14) โดยการนิเทศ ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 หมายถึง ชี้แจง หรือแสดง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแลควบคุม หรือการให้คำชี้แนะชี้แจงของงาน ดังนั้น การนิเทศจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้สื่อนวัตกรรมและ

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้ ซึ่งการนิเทศเพื่อพัฒนาครูนั้นมีนักการศึกษาได้เสนอทักษะในการนิเทศไว้ ดังนี้

2.1 ทักษะในการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น วัชรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 16-19) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการนิเทศการสอน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการจัดการ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการและเทคนิค ที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ซึ่งในการนิเทศแต่ละครั้งผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่าง ต้องมีความรู้และความเข้าใจเทคนิควิธี และสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ เช่น เทคนิคการนิเทศแบบพัฒนาการ เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก เทคนิคการสังเกตการสอนแบบต่าง ๆ ที่สำคัญ และ สามารถสาธิตแนะนำให้กับครูได้

2.1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการจูงใจและการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง สามารถพัฒนากลุ่มงานให้มีประสิทธิภาพ และสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

2.1.3. ทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills) เป็นความสามารถในการที่จะจัดให้และคงไว้ซึ่งสภาพเงื่อนไขที่จะเป็นการสนับสนุนการทำงานหน่วยงาน หรือกลไกในการรักษาไว้ และทำให้องค์กรดีมีประสิทธิภาพขึ้น ประกอบด้วยทักษะในการจัดการต่อไปนี้

1) ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน

2) ความสามารถในการทำ จะมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์กรหรือโรงเรียน

3) ความสามารถในการที่จะสร้างองค์กรที่มีคุณภาพ

4) ความสามารถในการสร้าง และคงไว้ซึ่งสมรรถภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า ทักษะการนิเทศการสอนมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการสอน ใช้การนิเทศการสอน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้าน

มนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านการจัดการซึ่งทักษะทั้งสามนี้ ผู้นิเทศจะต้องผสมผสานในการนำไปใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.2 กระบวนการนิเทศการสอน

วัชรา เลาเรียนดี (2553, หน้า 27-28) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศการสอนและผู้รับการนิเทศ
2. การเลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงการพัฒนา
3. การนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติ
4. การให้ความรู้หรือหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิง

ปฏิบัติการ

5. การจัดทำแผนการนิเทศ
6. การดำเนินการตามแผน
7. การสรุปผล ประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา

Glickman (1980, p. 285) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนภายในไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมร่วมกับครู
2. การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการณ์สอน
4. การประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการณ์สอน
5. การวิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

Acheson and Gall (2003, p. 90) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนแบบคลินิก ซึ่งมีขั้นตอนการทำงานอยู่ 3 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผน เป็นขั้นที่ผู้นิเทศจะเปิดโอกาสในวิชาชีพเพื่อผู้ นิเทศจะร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนา
2. การสังเกตการณ์การสอนเป็นขั้นที่ผู้นิเทศจะสังเกตการณ์สอนของครูตามข้อตกลงกับ ครูแล้วบันทึกข้อมูลไว้อย่างละเอียด
3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนหลัง ผู้นิเทศและครูจะทบทวนข้อมูลของการสังเกตการณ์ สอน ผู้นิเทศจะสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์การสอนของตนเอง แล้วร่วมกับครูหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมที่เป็นปัญหานั้น

2.3 การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร

การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร (อัญชลี ธรรมะวิทีกุล, 2552, สื่อออนไลน์) เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือ ด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธาเพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริง ๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้

3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

กระบวนการของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีกระบวนการดังนี้ (อัญชลี ธรรมะวิทีกุล, 2552, สื่อออนไลน์)

1. ไม่มุ่งเน้นปริมาณ-เน้นความชัดเจนของขั้นตอน วิธีการ
2. สานพลังอาสา-เริ่มที่ศรัทธา/อาสาสมัคร/ไม่ใช้การสั่งการ
3. เสวนาร่วมกัน-ใช้ปรีหานิยธรรม 7 ได้แก่
 - 3.1 หมั่นประชุมเป็นเนืองนิตย์
 - 3.2 พร่อมเพรียงทำกิจที่พึงทำ
 - 3.3 ปฏิบัติตามหลักการที่วางไว้/สิ่งใดดีอยู่รู้รักษา
 - 3.4 ศรัทธายอมรับนับถือกันและกัน
 - 3.5 ไม่บังคับ/ไม่ห้าห้า/ลูแก่อำนาจบังคับบัญชา
 - 3.6 พัฒนาไปตามสภาพจริงของสถานศึกษาที่เป็นเรื่องชัดแจ้ง
 - 3.7 คู่มิตรองเสริมแรง ให้กำลังใจ
4. สร้างสรรค์ความเป็นมิตร-ชักชวนให้ร่วมกันพัฒนา
5. ผึกคิดมุ่งมั่น-มีความเพียรอดทน รู้จักใช้เหตุผล
6. ทุกวันปฏิบัติ-ทำอย่างต่อเนื่อง

7. จัดทำบันทึกแนวทาง-รู้จักสังเกตแล้วบันทึก

3. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

3.1 สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

3.2 ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งแม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครุมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.3 การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาสำเร็จได้ลุล่วง

3.4 การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมี การควบคุมดูแลด้วยระบบนิเทศการศึกษา

3.5 การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศเพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน

3.6 การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญขององคกร แม้ว่าคุณครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่คุณครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง

3.7 การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

3.8 การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้มีหน้าที่นิเทศจึงควรจะต้องจัดดำเนินการ เพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่

4. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กรรองทอง จิตรเดชากุล (2550, หน้า 4) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถมีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
3. เพื่อให้บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, หน้า 2) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาคคน คือเน้นความรู้ทักษะ เจตคติคุณ ธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดี
2. พัฒนางาน คือเน้นภารกิจหลักได้แก่การสอนเทคนิควิธีการสอน
3. ประสานสัมพันธ์ คือเน้นความร่วมมือความเข้าใจความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ คือเน้นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

อารมณ ฉนวนจิตร (2551, หน้า 16-28) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กได้ดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยครูในการจัดหาและเลือกสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. เพื่อช่วยครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. เพื่อสร้างลักษณะการเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้
6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อกระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตนเอง
8. เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จ มีความอบอุ่นใจ ปลอดภัย และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. เพื่อกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรหรือเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ช่วยให้ชุมชนเข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน

กูด Good (1973, p. 572) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาไว้ว่าเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพและการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปรับปรุงวัสดุประสงค์การสอนสื่อนวัตกรรมและเทคนิควิธีสอนและการประเมินผลการเรียน

ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล (2558, หน้า 17) จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงาน และความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้องอีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในเพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง เกิดมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้และผลิตสื่อการสอน การวัดและประเมินผล เป็นต้น ตลอดจนช่วยครูให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้

5. กระบวนการในการนิเทศการศึกษา

กระบวนการในการนิเทศการศึกษา หมายถึง แบบแผนของการนิเทศการศึกษาที่จัด ลำดับไว้อย่างต่อเนื่อง เป็นระเบียบแบบแผน มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานไว้ชัดเจน มีเหตุผลและสามารถดำเนินการได้ โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอกระบวนการในการนิเทศไว้ แต่ในที่นี้ขอนำเสนอกระบวนการนิเทศที่สำคัญ ดังนี้

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2550, หน้า 108) ได้นำเสนอ ขั้นตอนการดำเนินการการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันของกันของครูที่สนใจจะช่วยพัฒนางานของตนเอง
2. ร่วมกันเลือกประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
3. นำเสนอโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชา
4. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ วิธีการสังเกตการณ์สอน วิธีสังเคราะห์การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. กำหนดวัน-เวลาที่จะทำการสังเกตการณ์สอนกันและกัน รวมทั้งการประชุมเพื่ออภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

6. ดำเนินการตามแผนและกระบวนการที่ระบุในโครงการ สังเกตการณ์สอนในแต่ละประเด็น ที่สนใจอย่างน้อยสองครั้งในแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา

7. สรุปผลการพัฒนา รายงานผลความสำเร็จ

ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

1. การสังเกตการณ์สอนแบบการกำหนดประเด็นและไม่กำหนดประเด็น

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตแต่ละประเภท

3. การปรึกษาหารือและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา

สรุปได้ว่าการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพต้องมาจากการมีส่วนร่วมงานที่ต้องการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองหรือ ร่วมกับผู้อื่นที่มาจากภายนอก โดยร่วมกันวางแผนกำหนดประเด็นที่สนใจ เพื่อทำการสังเกตการณ์สอนและประชุมปรึกษาหารือให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพต้องอาศัยทักษะในการสังเกตการณ์สอนวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน และการประชุมให้ข้อเสนอแนะ

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552, สื่อออนไลน์) กล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเริ่มขึ้นจากความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาเป็นการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาของสถานศึกษาโดย มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้สถานศึกษาทราบจุดที่สถานศึกษามีปัญหาหรือจุดที่สถานศึกษาจะพัฒนาโดยมีตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จและเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำทางด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดสถานศึกษานำมาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพจากการปฏิบัติในปีที่ผ่านมาว่าสามารถดำเนินการได้ตามตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่หรือกรณีที่สามารถดำเนินการได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำแล้วควรจะหาแนวทางพัฒนาให้ต่อเนื่องได้ในทิศทางใด

2. แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาเป็นการแสวงหาแนวทางหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่จะพัฒนางานวิชาการโดยพิจารณาศักยภาพของสถานศึกษาทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณที่จะสามารถพัฒนาด้วยกิจกรรมอย่างหลากหลายทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนโดยมุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นหลักและปรับกิจกรรมที่เป็นโครงการพิเศษบูรณาการเข้าสู่การจัดกิจกรรมในห้องเรียนโดยใช้ระบบนิเทศภายใน

สถานศึกษาเป็นกิจกรรมการประสานสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนกิจกรรมที่สถานศึกษาแสวงหาหรือคิดขึ้นมาจะต้องให้เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้

3. การดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการหรือกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรที่รับผิดชอบและกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษาจนบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง คือการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

4. การนิเทศติดตามผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการของสถานศึกษา การดำเนินงานนิเทศติดตามผลเป็นวิธีการสำคัญในการติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายควรมีวิธีการนิเทศติดตามผลอย่างหลากหลายมีสื่อเครื่องมือที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงาน แต่ละขั้นตอน ทั้งนี้ในการนิเทศติดตามผลต้องสามารถระบุคุณภาพจากการนิเทศว่าอยู่ในระดับใด มีข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงเช่นไร การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษานั้นควรประสานสัมพันธ์กับงานนิเทศภายนอกสถานศึกษา

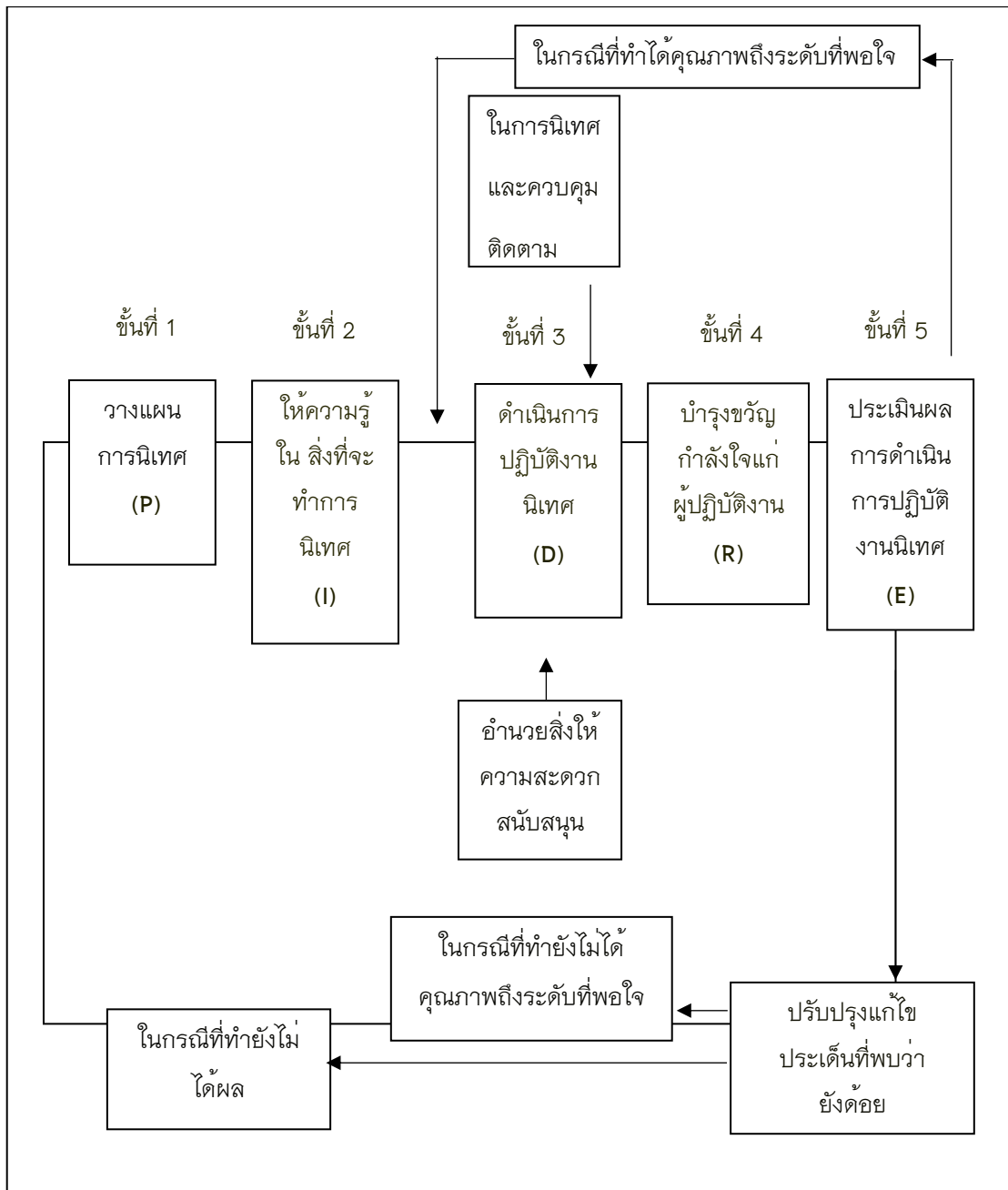
5. การประเมินและรายงานผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการประเมินการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาและรายงานเป็นวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาว่าบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จหรือไม่เพียงใดมีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขมีส่วนใดที่จะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้สถานศึกษาควรดำเนินการประสานกับนิเทศภายนอกสถานศึกษาในการช่วยเหลือแนะนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (2554, หน้า 3) ได้กำหนด กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคและความต้องการ การวางแผนดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลรายงานตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อ นวัตกรรมและเครื่องมือ
4. การปฏิบัติการณ์ภายในสถานศึกษา
5. การประเมินผลและรายงานผล

ชูศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 223-227) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยทั่วไปยึดแนวปฏิบัติตามกระบวนการ POSDCoRB คือ การวางแผน (P) การจัดองค์การ (O) การจัดทีมงาน หรือผู้รับผิดชอบ (S) การอำนวยการ

(D) การประสานงาน (Co) การรายงาน (R) และการกำหนดงบประมาณ (B) เมื่อทำการนิเทศภายใน สถานศึกษาคงควบคู่ไปกับการบริหารนั้น จึงควรใช้แนวปฏิบัติตามกระบวนการ PIDRE ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกระบวนการบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา

ที่มา: ชูศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 224)

จากภาพประกอบที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการนิเทศจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องกันดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศได้ ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องที่จะนิเทศ ศึกษาสภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งในด้าน ปริมาณ และคุณภาพ ปัญหาความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรืองานที่จะปฏิบัติ โดยอาศัย การสังเกตรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ การรายงานและการวิจัยที่ปรากฏผลไว้ หรือเป็นการศึกษา เพิ่มเติม เพื่อนำผลเหล่านี้มากำหนดทางเลือกวางแผนต่อไป

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะเป็นการเตรียมการในด้านข้อมูลต่าง ๆ ที่จะ นำไป ปฏิบัติการวางแผน เช่น ข้อมูลจำนวนนักเรียน ทรัพยากรการบริหารงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น แล้วจึงดำเนินการวางแผนโครงการ จัดกิจกรรม กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งจะนำไปประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 2 ขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำเป็นขั้นการประชาสัมพันธ์ให้มี ความรู้ ความเข้าใจให้ทราบแผนงานโครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้และให้บุคลากรทุกคนได้มี ส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรมนั้น ๆ อาจดำเนินการโดยจัดทำเป็น คู่มือ ปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจง จัดข้อเสนอแนะ หรือแจ้งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทราบ ในบางครั้งอาจ จำเป็น ให้ผู้รับการนิเทศได้ส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อหาทางป้องกันแก้ไข และช่วยดำเนินการให้ บรรลุ วัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้จำเป็นทุกครั้งที่ สำหรับการนิเทศที่จัดทำขึ้นใหม่หรืองาน ที่ปฏิบัติแล้วยังไม่ได้ผลเป็นที่พอใจ จึงจำเป็นต้องทำการทบทวนขั้นตอนปฏิบัติ ให้ความรู้ที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง และนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการนำ แผนปฏิบัติการ มาใช้ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามกระบวนการของกิจกรรม ผู้ให้การนิเทศคอยควบคุม คุณภาพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จัดบริการให้สิ่งสนับสนุน จัดอุปกรณ์ เครื่องมือหรือสื่อที่มีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกอื่น ๆ และมีการติดตามผล การ ปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางมาปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที และต่อเนื่อง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ จึงต้องคอยให้คำปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

ขั้นที่ 4 ขั้นบำรุงขวัญให้กำลังใจเป็นการเสริมแรง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความ มั่นใจ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ จึงต้องคอยกระตุ้น

สนับสนุน ส่งเสริม และถ้าผิดพลาดก็จะคอยให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งให้การเสริมแรง ทันทที เพื่อไม่ให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเสียกำลังใจในขั้นนี้จะดำเนินการไปพร้อม ๆ กับขั้นการปฏิบัติงานก็ได้ และควรจะทำหลังการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งเป็น การแสดงถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย และเชื่อมโยงในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งผู้บริหารหรือผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานตามแผนโครงการ กิจกรรม ประเมินผลผลิตว่าได้ผลเป็นอย่างไร การดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วยังมีปัญหาและอุปสรรค อะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง ดังนั้นการประเมินผลจะทำให้ทราบว่า ควรจะดำเนินการ ใดในขั้นต่อไป ในรูปแบบกระบวนการดังกล่าวนี้จะมีลักษณะปฏิบัติตาม ครอบวงจร โดยให้ ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้สามารถนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

5.1 ถ้าในกรณีที่ได้ผลหรือคุณภาพถึงระดับที่น่าพอใจ ก็ควรได้ดำเนินการ ต่อไป โดยเริ่มต้นในขั้นที่ 3 ได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศเพียงแต่คอยควบคุม ติดตาม ให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการนิเทศและส่งเสริมให้กำลังใจ มีการประเมินผล พัฒนาให้ได้ผลยิ่งขึ้นต่อไป

5.2 ถ้าในกรณีทำยังไม่ได้คุณภาพถึงระดับที่น่าพอใจ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศอาจ ต้องทบทวน ดำเนินการในขั้นที่สองใหม่ คือ ประชุมชี้แจง ปรึกษาหารือทำความเข้าใจและอาจ ดำเนินการพัฒนางาน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การจัดกลุ่ม สัมพันธ์ การจัดกลุ่มพัฒนาคุณภาพ เป็นต้น แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติงานในขั้นที่สามต่อไป

5.3 ถ้าในกรณีที่ทำยังไม่ได้ผลหรือมีความล้มเหลว ไม่สำเร็จ หรือบรรลุตาม เป้าหมายจะต้องย้อนกลับไปสู่ขั้นที่หนึ่งใหม่อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งต้องดำเนินการวางแผน ทบทวนการ จัดดำเนินการเตรียมทำแผนเสียใหม่ อาจปรับเปลี่ยนโครงการ หรือกิจกรรมให้ เหมาะสม ยิ่งขึ้น และดำเนินการขั้นต่อไปตามกระบวนการ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะประสบ ผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่นั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและ ความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามขั้นตอนของ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนใน สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

6. หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้
ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, หน้า 2) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน
ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ
3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
4. จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
มีดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอน
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายใน
สถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความ
จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

Briggs and Justman (1952, p. 539)

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นการส่งเสริม และการสร้างสรรค์
3. การนิเทศการศึกษาควรจะต้องอาศัยความร่วมมือ ของวิทยากรหลายคน
มากกว่าที่จะแบ่งผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคลการนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนรากฐานของการ
พัฒนาวิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

4. การนิเทศการศึกษา จะต้องคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล

5. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือหาทางช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้
ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา

6. การนิเทศการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องอยู่กับการส่งเสริมความรู้สึกรอบอุ้นให้แก่
ครู และการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ

7. การนิเทศการศึกษาควรเริ่มต้นจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังประสบอยู่

8. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และความพยายามของครูให้สูงขึ้น

9. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถวิสัย ทักษะคติ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง

10. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล

11. การนิเทศการศึกษา พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำอย่าง เป็นพิธีการมาก ๆ

12. การนิเทศการศึกษาควรใช้เครื่องมือ และกลวิธีง่าย ๆ

13. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล

14. การนิเทศการศึกษาควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตรงกับความต้องการของครูเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองตามหลักประชาธิปไตยสร้างสรรค์สร้างสรรค์ยึดหยุ่นและเชื่อในความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล

7. ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษา

ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษาตามแนวความคิดของนักการศึกษากล่าวไว้ดังนี้ Glickman (1985, อ้างอิงใน ชีระศักดิ์ เลื่อยไธสง, 2550, หน้า 2-3) กำหนดไว้ 5 งาน

7.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

7.1.1 เมื่อทราบว่าครูมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรดำเนินการแก้ไขทันที

7.1.2 ให้ครูรับทราบปัญหาของตน และจะยอมปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ

7.1.3 นิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือครูด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และด้วยความเป็นมิตรต่อกัน

7.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

7.2.1 ให้โอกาสครูได้เข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่มวิทยฐานะ

7.2.2 ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การสอน อย่างเต็มศักยภาพโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

7.2.3 การจัดบริการวิชาการแก่ครูด้วยสื่อ นวัตกรรม หรือเทคนิค การสอน

ที่หลากหลายตรงกับความต้องการ เช่น เอกสารตำรา คู่มือครู แผนการจัดการเรียนรู้ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อมวลชนหรือแหล่งวิทยาการอื่น ๆ

7.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

7.3.1 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

7.3.2 ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย

7.3.3 ส่งเสริมความสามารถในการติดต่อประสานงาน การสื่อสาร การพูด การเขียนอย่างสร้างสรรค์

7.3.4 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน

7.4 การพัฒนาหลักสูตร

7.4.1 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

7.4.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ถูกต้องครบองค์ประกอบ

7.4.3 ส่งเสริมให้ครุนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

7.4.4 ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย และสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

7.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

7.5.1 ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน

7.5.2 ส่งเสริมให้ครุนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

7.5.3 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องตามรูปแบบ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานนิเทศการศึกษาเกี่ยวข้องกับงานวิชาการซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษา เพื่อให้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

งานบริหารการศึกษา มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา ดังนั้นในการบริหารการศึกษานักบริหารจำเป็นต้องทำงานสองอย่างคือ

งานบริหารและงานนิเทศ ซึ่งในปัจจุบันนี้ผู้บริหารมีบทบาทในการนเทศมากโดยเฉพาะการนเทศภายในสถานศึกษาของตนเอง

ไวส์ Wiles (1967, อ้างอิงใน อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552, หน้า 9, สืบออนไลน์) บทบาทของผู้บริหารกับการนเทศ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาระงานนเทศไว้ดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3. บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้คือ พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้ดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้านพยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่มและส่งเสริมให้มีวินัยในตนเอง

4. บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้คือพิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของสถานศึกษามีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ ช่วยให้ครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าเขาเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่าง ๆ คู่มือครูการศึกษาต่อ การอบรม ฯลฯ ตามที่ครูต้องการ

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครูการประชุมครูที่จัดให้มีขึ้น ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน

สุจริต เพียรชอบ (2531, อ้างอิงใน อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552, หน้า 9, สืบออนไลน์)

ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาดังนี้

1. ช่วยเหลือทางด้านวิชาการ และด้านบริการ ได้แก่ปฐมนิเทศครูใหม่จัดประชุมครู ก่อนเปิดภาคเรียน สังเกตการณ์สอนในชั้น การเยี่ยมชั้นเรียนอื่น ๆ การสาธิตการสอน การนิเทศด้วยการให้คำปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล หรือรายหมู่การประชุมปฏิบัติการ การอบรมครู การสัมมนา จัดหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการให้ครูได้ศึกษา ปรับปรุงห้องสมุด ให้ทันสมัยและแนะนำครูให้ใช้ห้องสมุด แนะนำให้ครูเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ จัดบริการโสตทัศนศึกษาให้แก่ครูเป็นอย่างดีและสนับสนุนให้ครูใช้อุปกรณ์เหล่านั้น ตลอดจนสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อ

2. ช่วยเหลือครูในด้านปัญหาส่วนตัว

3. การสร้างขวัญของคณะครูในสถานศึกษา

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

อำนาจพร วงษ์ถนอม (2521, อ้างอิงใน กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ และอภิสรรรถ ภาชนะวรรณ, 2561) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษาดังนี้

1. จัดการปฐมนิเทศครูใหม่ให้เข้าใจในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ

2. สถานศึกษาจัดการอบรม หรือให้การนิเทศด้วยการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

3. แนะนำให้ครูรู้จักัดแปลงเนื้อหาวิชาที่สอนให้เหมาะสมแก่สภาพท้องถิ่น

4. ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหา และอุปสรรคใน

การเรียนการสอน

5. เสนอแนะวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อมให้ครู

6. ส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้

7. ให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นภายในและภายนอก กลุ่มสถานศึกษา

8. จัดให้มีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม

9. จัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู วารสาร และบริการอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือครู ก้าวหน้าทางวิชาการ และวิชาชีพ

10. ผู้บริหารควรเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อมุ่งที่จะให้คำปรึกษาช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาด้าน การสอน

11. การบำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ครู

12. ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของครูโดยใช้วิธี ความเป็นธรรมให้มากที่สุด

13. จัดให้มีการสัมมนาของคณะครูเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอน

14. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการศึกษา

15. จัดให้มีการประกวดการเรียนการสอนระหว่างสถานศึกษาภายในกลุ่ม

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในปัจจุบันอยู่ในสภาพไม่น่าพอใจนัก สถานศึกษาระดับประถมศึกษารวมทั้งสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาบางส่วนมีคุณภาพต่ำ ตรวจสอบได้จากผล การสอบ O-NET หรือ การสอบ NT ซึ่งพบว่านักเรียนมีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ปราบกฏการณ์ ดังกล่าว นักการศึกษาให้ความเห็นว่าเกิดจากปัจจัยหลายประการ ประการแรกคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ตรงตามปรัชญา และจิตวิทยาการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียนเอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งเช่น ส่งเสริมการท่องเที่ยว ไม่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์หรืออื่น ๆ ประการที่สองคือ การไม่ได้สอนหรือสอนไม่เต็มตามที่หลักสูตรกำหนด ทั้งนี้เพราะโรงเรียนในประเทศไทยมีงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการตามระเบียบราชการที่จะต้องปฏิบัติจำนวนมาก ครูผู้สอนต้องทำงานเหล่านี้ให้เรียบร้อยเสียเวลาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้มีเวลาสอนน้อยลง ประการที่สามคือ สภาพเศรษฐกิจและทางสังคมของชุมชน ก่อให้เกิดความไม่พร้อมในการเข้ารับการศึกษาของนักเรียน กล่าวคือโรงเรียนส่วนใหญ่ของประเทศตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่ประชาชนมีฐานะยากจน ความยากจนเป็นสาเหตุสำคัญของคุณภาพชีวิต จากสถิติของทางราชการพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ ของประเทศมีรายได้ต่ำ มีปัญหาด้านการรักษาสุขภาพ มีปัญหาด้านการศึกษาเยาวชนซึ่งเป็นผลผลิตของชุมชนเหล่านี้ย่อมได้รับผลกระทบตามไปด้วย ภาพของนักเรียนที่เครื่องแต่งกายขำขูด รีบเดินปนวิ่งไปโรงเรียนเพราะบ้านอยู่ในสวนในไร่ซ้ำยังต้องช่วยผู้ปกครองทำงานในดอนไร่ ภาพของนักเรียนที่ง่วงนอนเพราะไปช่วยผู้ปกครองกรีดยางหลังเที่ยงคืน ภาพของนักเรียนที่อดโรย เพราะไม่ได้รับประทานอาหารเข้าก่อนมาโรงเรียน ฯลฯ ความไม่พร้อมของนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนเหล่านั้นถึงแม้ครูผู้สอนจะมีศักยภาพสูงเพียงใดก็ตามแต่ นักเรียนจะรับได้ เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2556) ประการที่สี่คือ สภาพการบริหาร จัดการสถานศึกษาอุดมการณ์ของรัฐกำหนดให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งทิศทางและแนวปฏิบัติในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน

ในฐานะที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงบทบาท บริการและให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนในด้านการเรียนการสอน ดังคำกล่าวของ ปาจัก Pajak (2002) ที่ว่าในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาท เป็นผู้ช่วยเหลือครูในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ 1) เป็นผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จทางวิชาชีพได้ 2) เป็นผู้ที่มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น 3) เต็มใจ มอบอำนาจให้ครูและอนุญาตให้ครูปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของครูเอง ให้ครูเป็นผู้ที่แสวงหานวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และ 4) เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ หากผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทถูกต้องดังกล่าว จะทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข เป็นตัวของตัวเอง สามารถตัดสินใจเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ ผลการสอนย่อมมีประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ ดังที่ดาเวนพอร์ทและสมทานา Davenport and Sametana (2004) กล่าวว่า “การที่ผู้บริหารช่วยเหลือครูนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสำเร็จ” อลิตเมลคาเรค และฮอย Alig-Mielcarek and Hoy (2005) เสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรเข้าเยี่ยมห้องเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าการสอนในห้องเรียนตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน โกลแฮมเมอร์และคณะ Goldhammer et al. (1980, p. 4) เสนอแนวคิดที่ว่า “ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ อย่างจริงจังกับครู เชื้อติดซึ่งกันและกัน มีจุดประสงค์ร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างนักวิชาชีพ ทั้งผู้บริหารและครูต่างรักษาไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์” ลักษณะ ดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศการสอนตามหลักการนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) ซึ่งเป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อควบคุมกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นการสังเกตการสอนของครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพหรือเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนให้ถูกต้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory) สอนโดยเลือกกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (instructional methods) ที่เหมาะสมกับเนื้อหา มาตรฐานและดัชนีชี้วัด ภายหลังการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนผลเฉพาะตัวต่อการสอนของครู ให้ผลสะท้อนเฉพาะตัวต่อการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำทางวิชาการคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทเป็นครูทำงานร่วมกับนักเรียนในเรื่องทางวิชาการ ไม่แสดงบทบาทห่างเหินจากนักเรียนอยู่ในโรงเรียน คลุกคลีกับครูผู้สอนและนักเรียนตลอดเวลาทำงานในแต่ละวัน ไม่ออกจากโรงเรียนโดยไม่จำเป็น ลักษณะดังกล่าวเป็นการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ ของลีดวูด แจนซีและสไตน์บัค Leithwood, Jantzi, and Steinbach (1999) อ้างอิงใน Southworth, (2002) ที่อธิบายว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มี

ภาวะผู้นำทางวิชาการจะมุ่งเน้นที่พฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน และเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของครู โดยสรุปผู้เขียนให้เครดิตภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่า มีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาปัจจุบันมีหลักฐานปรากฏให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นลักษณะพื้นฐานของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลดังคำกล่าวของเพอร์คีย์และสมิธ Purkey and Smith (1983) วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบรูรา ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน 2556-กันยายน 2556 ฮอลลิงเจอร์และเฮก Hallinger and Heck (1996) ที่สอดคล้องกันว่า “ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญของการเป็นโรงเรียนที่ดี คุณภาพของหลักสูตรการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารของโรงเรียนนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารคือเหตุผลสำคัญที่สุดว่าทำไมครูจึงก้าวหน้าในอาชีพหรือท้อแท้กับงานของตน ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีศักยภาพที่สุดในการกำหนดบรรยากาศและวัฒนธรรมทางวิชาการของ โรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทที่สำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองจากการผู้บรรยาย เป็นคณะผู้สอนที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันออกแบบกิจกรรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ (Pedagogy) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองโดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก และแนะนำการเข้าถึงองค์ความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในห้องเรียน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้นั้นเรียกว่า Active Learning การสอนรูปแบบเกาผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และแนวคิด ส่วนผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้จึงเป็นวิธีการที่นำเป้า ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบรู้ฝ่ายเดียว ทำให้ผู้เรียนมีการจดจำสั้น ขาดทักษะการอ่าน การคิด

การสอนด้วยวิธีการ Active Learning จะทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning จึงช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียน สนใจและเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้ Morable (2000, อ้างอิงใน นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559, หน้า 18) จากการวิจัยของ Hoellwarth and Moelter (2011, อ้างอิงใน นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559, หน้า 18) พบว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนฟิสิกส์จากวิธีการสอนแบบดั้งเดิม เป็นวิธีการสอนแบบ

Active Learning ทำให้ประสิทธิภาพการสอนดีขึ้นโดยผู้เรียนร้อยละ 38 มีคะแนนพัฒนาขึ้นจากร้อยละ 12 เป็นมากกว่าร้อยละ 50 ในทำนองเดียวกัน Prince (2004, อ้างอิงใน นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559, หน้า 18) ได้นำ Active Learning มาใช้ในการสอนวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือการแก้ปัญหา พบว่า เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้น เช่นเดียวกับ Michael (2006 อ้างอิงใน นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559, หน้า 18) ได้นำ Active Learning ไปใช้ในการสอนเรื่องการเติบโตของร่างกายในวิชาวิทยาศาสตร์ชุมชน พบว่า เป็นวิธีการที่ได้รับการสนับสนุน และยอมรับจากผู้เรียน

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุก

Sutherland and Bonwell (1996) การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียน และมีการควบคุมตัวเอง อยู่ในระดับสูง ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยลักษณะของกิจกรรมจะครอบคลุม กระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งอาจจัดกิจกรรมเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ลักษณะการสอนตรงกันข้ามกับการสอนแบบบรรยาย และประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้น จูงใจผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิด ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร เกิดความรู้ลึกซึ้งสนุกสนานขณะเรียน เกิดทัศนคติทางบวกในการเรียน เพิ่มขึ้น และเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของการร่วมแรงร่วมใจ ได้ทำงานเป็นกลุ่ม โดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และนักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน

บุหงา วัฒนะ (2546) การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการ ร่วมมือระหว่างนักเรียนด้วยกัน ในการนี้ ผู้สอนต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ข้อความรู้แก่ ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและ กิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการที่จะ ทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้นอย่าง หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการพูด การ เขียน หรือการอภิปรายกับเพื่อน ๆ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2559, หน้า 2) กล่าวว่า Active learning เป็นแนวคิด การจัดการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) ที่เน้นให้ผู้เรียนมี บทบาทมาก และสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ การรวบรวมข้อมูลและสรุปความเห็น โดยใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายและน่าสนใจ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์เดิมของตน และเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่จากการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ ร่วมกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning นั้นผู้สอน

สามารถเลือกใช้วิธีสอนได้หลากหลายรูปแบบ เช่น Cooperative/Collaborative learning, Discovery learning, Experiential learning, Problem-Based learning, Inquiry-Based learning, Project-Based learning (วิจารณ์ พานิช, 2556; Settle, 2011) ซึ่ง Active learning จะให้ความสำคัญต่อลักษณะของกิจกรรมในกระบวนการเรียนรู้ (Process of Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรม มีทักษะทั้งในเชิงความคิด และเทคนิควิธีที่จะใช้ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในชีวิตจริง ผู้เรียนสามารถพูดคุยและเขียนสื่อสารในสิ่งที่เรียน วิจารณ์โต้แย้งระหว่างเพื่อน และอาจารย์ผู้สอนได้ ผู้เรียนยังสามารถจัดระบบการคิด และสร้างวินัยต่อกระบวนการแก้ปัญหา รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยหลายอย่าง เช่น การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) โดยการสร้างความรู้ด้วยตนเองนั้นมีทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตัวเอง (Constructivism) ได้แก่

วิกทอทสกี Vygotsky (1978) เป็นนักจิตวิทยาชาวรัสเซียที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาในสมัยเดียวกับเพียเจต์ (Piaget) ผลงานของเขาเป็นที่ยอมรับกันในประเทศรัสเซีย และเริ่มเผยแพร่สู่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ในยุโรป เมื่อได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1962 โคซูลิน (Kozulin) ได้แปลและปรับปรุงหนังสือของวิกทอทสกีอีกครั้งหนึ่ง เป็นผลทำให้ผู้นิยมนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541, หน้า 61)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ (Learning) เช่น โบเวอร์ และฮิลการ์ด Bower and Hilgard (1981, p. 76) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรมในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ซ้ำ ในสถานการณ์นั้น ๆ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553, หน้า 186) ที่ให้ความหมายว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัด รวมทั้งเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน

ดริสโคล Driscoll (2000, หน้า 11) และจิราภา เต็งไตรรัตน์ (2555, หน้า 123) ให้ความหมายของการเรียนรู้ ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรหรือค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัดและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวไม่จัดว่าเกิดการเรียนรู้

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์, เพียว อินดีสุช และราเชน มีศรี (2557, หน้า 44) ให้ความหมายการเรียนรู้ ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อย่างถาวร หรือมีความรู้ความ

เข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ สามารถถ่ายโยงความรู้สู่ชีวิตจริงได้

สิริอร วิชชาวุธ (2554, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) มนุษย์ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจาก "ไม่รู้" เป็น "รู้" "ทำไม่ได้" เป็น "ทำได้" "ไม่เคยทำ" เป็น "ทำ" 2) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมนั้นต้องเป็นไปอย่างถาวร (3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น เกิดจากประสบการณ์การฝึกฝนและการฝึกหัด

วิจารณ์ พานิช (2556, หน้า 18-20) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ของนักเรียนไว้ว่าเป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ทำให้เพิ่มสมรรถนะ (Performance) และเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ในอนาคต การเรียนรู้เป็นกระบวนการ ไม่ใช่ผลแต่ตรวจสอบได้ว่าเกิดการเรียนรู้ได้โดยดูที่ผลหรือสมรรถนะ การเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเชื่อ พฤติกรรม หรือเจตคติ และมีผลระยะยาวต่อการคิดและพฤติกรรมของนักเรียน การเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งที่ให้แก่ นักเรียน แต่เป็นสิ่งที่นักเรียนลงมือทำให้แก่ตนเอง เป็นผลโดยตรงจากสิ่งที่นักเรียนตีความ และตอบสนองต่อประสบการณ์ของตนเอง ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ทั้งในอดีตและ ในปัจจุบัน

Bandura (1977) ได้เสนอความหมายของการเรียนรู้ที่แตกต่างไปนักจิตวิทยาท่านอื่น ๆ นั่นคือ การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องพิจารณาในแง่ของการแสดงออก หากเพียงแต่การได้มา ซึ่งความรู้ใหม่ก็ถือว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นแล้ว แม้ว่าจะไม่แสดงออกก็ตาม จะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงที่พฤติกรรมภายในโดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีการแสดงออก

ประทีป จินฉ่ำ (2540, หน้า 95) จากความหมายของการเรียนรู้ข้างต้น สรุปประเด็นสำคัญได้ 4 ประการ คือ

1. การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรม ในสถานการณ์หนึ่ง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้อยู่ในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้หลังจากเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนสามารถทำสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อนการเรียนรู้นั้น

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลง ค่อนข้างถาวร

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนไปอย่างทันที แต่อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงศักยภาพ (Potential) ที่จะกระทำการต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต

4. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงศักยภาพในตัวผู้เรียนนั้นเป็น ผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพอันเนื่องมาจากสาเหตุอื่น ไม่ถือเป็นการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของ

พฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์หรือการฝึกฝนด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2. ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของ พฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรจากการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งสมาคมการศึกษา ระดับอุดมศึกษา (Association for the study of Higher Education (ASHE)) ได้รายงานเกี่ยวกับ วิธีการที่หลากหลายของการเรียนรู้เชิงรุกที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและจดจำผลการเรียนรู้ได้คงทน และนานกว่าการฟัง นำไปสู่เป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องการโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในงาน ที่ต้องคิดขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า มีนักการศึกษาให้ความหมายของการ เรียนรู้เชิงรุกไว้หลายท่านซึ่งส่วนใหญ่ อ้างจากคำนิยามของบอนเวลล์ และไอสัน Bonwel and Eison (1991, p. 2) ที่ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำ และในขณะเดียวกันก็คิดในสิ่งที่ทำด้วย (doing things and thinking about what they are doing) กิจกรรมเช่นนี้ทั้งอ่าน เขียน อภิปราย หรือ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดขั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า นอกจากนี้ มีเยอร์และโจนส์ Meyers and Jones (1993, p. 6) ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็น และแก้ปัญหาในขณะที่ลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายวิธี ซึ่งผู้เรียนต้องประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมดังกล่าว เป็นคำที่ใช้เพื่ออธิบายกลุ่ม ของการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม (Engage) ในการเรียนรู้ โดยมีการให้ความหมายของการ เรียนรู้ว่า การเรียนรู้เกิดเมื่อผู้เรียนเปลี่ยนความคิด หรือ พฤติกรรม ผ่านการมีประสบการณ์ตรงจากการ มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม อีกทั้งแมคคินนีย์ McKinney (2010) ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงรุกว่า หมายถึงเทคนิคที่ผู้เรียนทำมากกว่าเพียงแค่การฟังบรรยาย โดยผู้เรียนจะได้ค้นพบในสิ่งที่ทำ รวมถึงการประมวลผล และการประยุกต์ใช้ข้อมูล สำหรับโบรดี Brody (2009) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดสภาพแวดล้อมแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจของผู้เรียนกระตุ้นให้เกิดการคิด ส่วน เฟลเดอร์ และเบรนท์ Felder and Brent (2009, p. 2) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกคือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนทุกคนในห้องเรียนได้ทำมากกว่าฟังและจดบันทึก

ในประเทศไทยมีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกและให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น วันเพ็ญ คำเทศ (2549, หน้า 18) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนการสอนที่

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจากกิจกรรมที่หลากหลายผ่านการฟัง พูด อ่าน คิด และเขียน โดยกิจกรรมดังกล่าวเป็นโอกาสในการที่ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลและประสบการณ์จากการที่ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของตนเอง แล้วจึงสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความหมาย ในขณะที่ สถาพร พุทธิพิบูล (2555, หน้า 5) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า จากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ใน สถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นว่ามีประเด็นที่เหมือนกับ มนตรี ศิริจันทร์ชื่น (2554, หน้า 3, สื่อออนไลน์) รวมถึง ศิริพันธ์ ศิริพันธ์ และยุพาวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2554, หน้า 104) ที่กล่าวว่าเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มตัว หรือลงมือปฏิบัติจริงโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง ทั้งการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ การวิเคราะห์ปัญหาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับ วาสนา เจริญไทย (2557, หน้า 24-25) ที่กล่าวว่า เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความมีส่วนร่วมและบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเรียนรู้ของตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นด้านความรู้คิด ให้ผู้เรียนมีโอกาสคิด ตัดสินใจ และลงมือกระทำเพื่อค้นหาคำตอบ โดยใช้กิจกรรมการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน การสะท้อนแนวความคิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้สอน ช่วยให้ออกแบบการทำงาน โดยการแปลความรู้ ความเข้าใจมาสู่การกระทำ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและสนุกสนาน ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

จากความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้เชิงรุกมีความหมายร่วมกันอยู่ 2 ประเด็นคือ 1) เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายวิธี โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน อภิปราย หรือมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยกิจกรรมดังกล่าวเป็นโอกาสในการที่ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลและประสบการณ์จากการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของตนเอง 2) ผู้เรียนได้คิดในสิ่งที่ทำ ซึ่งเป็นการคิด ขั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยการลงมือปฏิบัติจากกิจกรรมที่หลากหลายผ่านการฟัง พูด อ่าน และเขียน โดยเน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และ ประเมินค่า

3. ลักษณะและองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุก

มีนักวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุกหลายคน เช่น บอนเวลล์ และไอสัน Bonwell and Eison (1991) กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า 1) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการ ถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนให้น้อยลง และพัฒนาทักษะให้เกิดกับผู้เรียน 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังอย่างเดียว 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น อ่าน อภิปราย และเขียน 4) เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในผู้เรียน 5) ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการ วิเคราะห์สังเคราะห์ ประเมินผลการนำไปใช้ 6) ทั้งผู้เรียนและผู้สอนรับข้อมูลย้อนกลับจากการสะท้อน ความคิดได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างความรู้ของเซนเกอร์ กอสส์ และเบิร์นสเทน Shenker, Goss and Bernstein (1996, p. 1, Online) ที่อธิบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า การเรียนรู้เชิงรุกมุ่งเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่ารับความรู้ฝ่ายเดียว การที่ผู้เรียนได้กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง จะนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองกำลังกระทำ ทำให้การเรียนรู้ นำตื่นเต้น สนุกสนาน ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูด ฟัง อ่าน เขียน เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก และแนวคิดของซูเธอร์แลนด์ Sutherland (1996, p. 3) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้เชิงรุก คือการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียน มีการควบคุมตัวเองในระดับสูง ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครอบคลุมกระบวนการแก้ปัญหา อาจจัดกิจกรรมเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเล็ก ๆ การสอนจะมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นและจูงใจให้นักศึกษาเกิดทักษะด้านการสื่อสาร เกิดความสนุกในการเรียน เกิดทัศนคติในทางบวกในการเรียน ได้ทำงานกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ฟินค์ Fink (1999, p. 1-2) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า 1) เป็นการสนทนากับตนเองเพื่อสะท้อนความคิด ถามตัวเองว่าคิดอะไร มีความรู้สึกอย่างไร โดยการบันทึกการเรียนรู้ หรือแฟ้มสะสมงาน ว่ากำลังเรียนอะไร เรียนอย่างไร สิ่งที่เราเรียนมีบทบาทอย่างไรในชีวิตประจำวัน 2) เป็นการสนทนาสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งในการสอนแบบเดิมผู้เรียนถูกจำกัดความคิดไว้เพียงการอ่านหรือฟังบรรยาย ไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ขาดความกระตือรือร้นในการสื่อสาร หากผู้สอนมอบหมายให้อภิปรายกลุ่มย่อยในหัวข้อที่ผู้เรียนสนใจจะช่วยสร้างสถานการณ์

ในการสนทนาสื่อสารให้มีความสุขนานทำท่าย 3) เป็นประสบการณ์ที่ได้จากการลงมือกระทำ ซึ่งผู้เรียนจะเกิดประสบการณ์โดยตรงจากการออกแบบและทำการทดลอง หรือได้ประสบการณ์ทางอ้อม จากกรณีศึกษา บทบาทสมมติ กิจกรรมสถานการณ์จำลอง เป็นต้น 4) เป็นประสบการณ์ที่ได้จากการ สังเกต ที่ผู้เรียนอาจสังเกตโดยตรงจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริง หรือจากการสังเกตสถานการณ์จำลอง ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า ดังภาพประกอบ 1



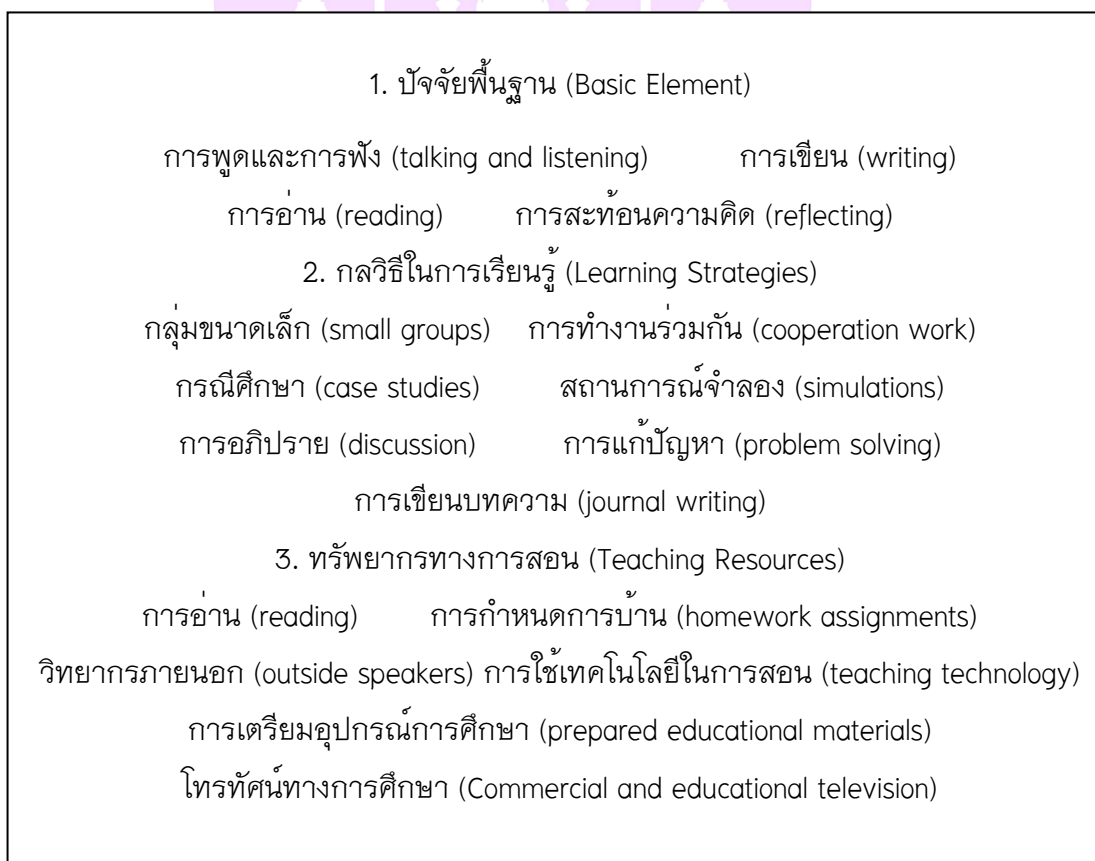
ภาพประกอบ 2 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ที่มา: Fink, 1999, p. 4

สรุปได้ว่าลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก คือเน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียน การสอนมากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์จากการลงมือทำและการสังเกต ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง (Higher Order Thinking) ในระดับของการวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมินผล (Evaluation)

สำหรับองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุก มีเยอร์ และโจนส์ Mayer and Jones (1993, p. 11) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้เชิงรุกว่า มีองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3 ประการ คือ ปัจจัยพื้นฐาน (Basic Elements) กลวิธีในการเรียนรู้ (Learning Strategies) และทรัพยากรทางการสอน (Teaching Resources) โดยได้อธิบายถึงปัจจัยพื้นฐานว่า การพูดและการฟังมีความสำคัญเพราะจะทำให้ครูรู้ถึงความคิดของนักเรียน ครูต้องสร้างตัวอย่างการพูดที่ดีโดยการสอน และครูต้องฟังความคิดเห็นของนักเรียนด้วย หากนักเรียนไม่เข้าใจครูต้องให้ความช่วยเหลือโดยการอธิบายเพิ่มเติม ส่วนการเขียน จะช่วยให้ความคิดของนักเรียนชัดเจนขึ้น เป้าหมายของการเขียนเชิงรุกคือ ช่วยให้นักเรียนได้สำรวจความคิด ของตนเองเกี่ยวกับประเด็นที่ได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางสติปัญญา สำหรับการอ่านจะ ช่วยพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงเพราะมีการเชื่อมโยงความคิดกับแหล่งข้อมูล และการสะท้อนความคิดอาจแสดงออกมาในลักษณะของการเขียนก็ได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพ 3 แสดงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ที่มา: Mayers and Jones, 1993, p. 20

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานด้านการพูดและการ ฟัง การอ่าน การเขียน และ การสะท้อน ซึ่งทั้ง 4 ทักษะ เป็นทักษะที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้ทุกวิถี ซึ่งแต่ละ กลวิธีจะเกิดทักษะดังกล่าวมาอย่างน้อยแตกต่างกัน เช่น การอภิปราย (Discussion) ใช้ทักษะการพูดและ การฟัง การทำกรณีศึกษา (Case Study) ใช้ทักษะการอ่าน การเขียน และการสะท้อน เป็นต้น ร่วมกับการใช้ทรัพยากรทางการสอน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน

จากการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงบทบาท บริการและให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนในด้านการเรียนการสอน ซึ่งต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ จึงสามารถเป็นชี้นำแนวทางและให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอน และกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้จัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนเองมากกว่ารับความรู้ฝ่ายเดียว ให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูง ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า มีองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3 ประการคือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยในการเรียนรู้เชิงรุกทั้งการพูด ฟัง เขียน อ่าน สะท้อนความคิด ร่วมกับการใช้กลวิธีในการสอนต่าง ๆ และทรัพยากรทางการสอนที่หลากหลายซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการนิเทศที่เป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงผลสำเร็จการดำเนินงานที่เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของบริหารสถานศึกษา

	คนที่										รวม				
การนิเทศภายในสถานศึกษา	การวางแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12			
	การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10			
	การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12			
	การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8			
	การสร้างสื่อ นวัตกรรม											1			
	การประเมินผลการนิเทศ											11			
	การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6			
	การส่งเสริมประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3			
	การพัฒนาทักษะกลุ่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4			
	การพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6			
		วราจา เลาหะวัฒน์ (2550)	อภัยสิทธิ์ ธรรมะวิบูลย์ (2552)	สำนักงานเขตพื้นที่	การศึกษาระดับศึกษา	ระยอง (2554)	ห่มศักดิ์ อุทธรักษ์ (2551)	รังสรรค์ คุณตระกูล (2551)	สุวิทย์ คุ้มภาค (2553)	อภัยสิทธิ์ ธรรมะวัฒน์ (2553)	อวลา อาอาบ (2556)	อภินันท์ วัฒนกุล (2550)	ไศยา ของอุตร (2553)	อติลา พิษณุ (2563)	วิฑูรย์ ทรัพย์ (2554)

ตาราง 1 (ต่อ)

คณะ	คนที่	ชื่อ	รหัส
การนิเทศภายในสถานศึกษา	✓	วิชา เลาหิยพันธุ์ (2550)	
		อภัยพิบัติ ธรรมะวิบูลย์ (2552)	
		สำนักงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (2554)	
		ชุมชนศึกษา อิมพริวติ้ง (2551)	✓
		รังสรรค์ คุณธรรม (2551)	
		ศึกษาศาสตร์ (2553)	
		ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิจัย (2553)	
	✓	อำนวยการ (2556)	
		อำนวยการ (2550)	
		โครงการ (2553)	
	✓	บริหาร (2563)	
		วิเทศ (2554)	
	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ		
การสนับสนุน			2

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษาค้างนี้ ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงจากความถี่มากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการนิเทศ
2. ด้านการประเมินผลการนิเทศ
3. ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ
4. ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ
5. ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้ง 5 ด้าน ในแต่ละด้านไว้ดังนี้

การวางแผนการนิเทศ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษามีการวางแผนตั้งอยู่บนรากฐานการพัฒนาวิชาชีพ มีจุดมุ่งหมาย คำนึงถึงความถนัดของผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ มีบทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่ง อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2552, สื่อออนไลน์) กล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเริ่มขึ้นจากความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาเป็นการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้สถานศึกษาทราบจุดที่สถานศึกษามีปัญหาหรือจุดที่สถานศึกษาจะพัฒนาโดยมีตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จและเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำทางด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดสถานศึกษานำมาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพจากการปฏิบัติในปีที่ผ่านมาว่าสามารถดำเนินการได้ตามตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่หรือกรณีที่ไม่ดำเนินการได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำแล้วควรจะหาแนวทางพัฒนาให้ต่อเนื่องได้ในทิศทางใด

2. แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาเป็นการแสวงหาแนวทางหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่จะพัฒนางานวิชาการโดยพิจารณาดัชนีภาพของสถานศึกษาทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณที่จะสามารถพัฒนาด้วยกิจกรรมอย่างหลากหลายทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนโดยมุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นหลักและปรับกิจกรรม

ที่เป็นโครงการพิเศษบูรณาการเข้าสู่การจัดกิจกรรมในห้องเรียนโดยใช้ระบบนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมการประสานสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนกิจกรรมที่สถานศึกษาแสวงหาหรือคิดขึ้นมาจะต้องให้เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้

3. การดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการหรือกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรที่รับผิดชอบและกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษาจนบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง คือการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

4. การนิเทศติดตามผลการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา การดำเนินงานนิเทศติดตามผลเป็นวิธีการสำคัญในการติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายควรมีวิธีการนิเทศติดตามผลอย่างหลากหลายมีสื่อเครื่องมือที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงาน แต่ละขั้นตอน ทั้งนี้ในการนิเทศติดตามผลต้องสามารถระบุคุณภาพจากการนิเทศว่าอยู่ในระดับใด มีข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงเช่นไร การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษานั้นควรประสานสัมพันธ์กับงานนิเทศภายนอกสถานศึกษา

5. การประเมินและรายงานผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการประเมินการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาและรายงานเป็นวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาว่าบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จหรือไม่เพียงใดมีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขมีส่วนใดที่จะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้สถานศึกษาควรดำเนินการประสานกับนิเทศภายนอกสถานศึกษาในการช่วยเหลือแนะนำ

การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการให้ความสำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยทบทวนขั้นตอนการนิเทศ จัดสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้คำแนะนำ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งการให้ความรู้การนิเทศ สอดคล้องกับ ขั้นที่ 2 ของ ชูศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 223-227) ซึ่งขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำเป็นขั้นการประชาสัมพันธ์ให้มี ความรู้ ความเข้าใจให้ทราบแผนงานโครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้และให้บุคลากรทุกคนได้มี ส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรมนั้น ๆ อาจดำเนินการโดยจัดทำเป็นคู่มือ ปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจง จัดข้อเสนเทศ หรือแจ้งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทราบ ในบางครั้งอาจจำเป็น ให้ผู้รับการนิเทศได้ส่งข้อมูลป้อนกลับเพื่อหาทางป้องกันแก้ไข และช่วยดำเนินการให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น การดำเนินงานในขั้นตอนนี้จำเป็นทุกครั้ง สำหรับการนิเทศที่จัดทำขึ้นใหม่หรืองานที่ปฏิบัติแล้วยังไม่ได้ผลเป็นที่พอใจ

จึงจำเป็นต้องทำการทบทวนขั้นตอนปฏิบัติ ให้ความรู้ที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง และนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป

การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง บทบาทของในการผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายนิเทศ อย่างเป็นระบบ แสดงบทบาทการเป็นผู้นิเทศตรงตามวัตถุประสงค์และมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งบทบาทผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการนิเทศสอดคล้องกับ ไวส์ Wiles (1987, อ้างอิงใน อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552, หน้า 9, สไลด์ออนไลน์) กล่าวว่าบทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ซึ่ง ไวส์ Wiles (1987, อ้างอิงใน อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2552, หน้า 9, สไลด์ออนไลน์) บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำนิเทศไว้ดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3. บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้คือ พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้านพยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่มและส่งเสริมให้มีวินัยในตนเอง

4. บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้คือพิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยเหลือบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของสถานศึกษามีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ ช่วยให้ครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมี

ส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูลู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่าง ๆ คู่มือครูการศึกษาต่อ การอบรม ฯลฯ ตามที่ครูต้องการ

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครูการประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่ายใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน

การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ประเมินผลร่วมกับผู้ร่วมนิเทศ ซึ่งส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถนะ ทักษะ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง ซึ่ง Glickman (1985, อ้างอิงใน ชีระศักดิ์ เลื่อยไธสง, 2550, หน้า 2-3) กำหนดไว้ 5 งาน

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
 - 1.1 เมื่อทราบว่าครูมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรดำเนินการแก้ไขทันที
 - 1.2 ให้ครูรับทราบปัญหาของตน และจะยอมรับปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ
 - 1.3 นิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือครูด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และด้วยความเป็นมิตรต่อกัน
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ให้โอกาสครูได้เข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่มวิทยฐานะ
 - 2.2 ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การสอน อย่างเต็มศักยภาพโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.3 การจัดบริการวิชาการแก่ครูด้วยสื่อ นวัตกรรม หรือเทคนิค การสอนที่หลากหลายตรงกับความต้องการ เช่น เอกสารตำรา คู่มือครู แผนการจัดการเรียนรู้ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อมวลชนหรือแหล่งวิทยาการอื่น ๆ
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
 - 3.1 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย
 - 3.3 ส่งเสริมความสามารถในการติดต่อประสานงาน การสื่อสาร การพูด การเขียนอย่างสร้างสรรค์

- 3.4 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน
4. การพัฒนาหลักสูตร
- 4.1 ส่งเสริมให้ครุมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 4.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ถูกต้องครบองค์ประกอบ
- 4.3 ส่งเสริมให้ครุนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.4 ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย และสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
- 5.1 ส่งเสริมให้ครุรู้จักวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน
- 5.2 ส่งเสริมให้ครุนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน
- 5.3 ส่งเสริมให้ครุมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องตามรูปแบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล (2558) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 9 ระดับ .05

พชรทัตชา รุ่งเลิศนันทกุล (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์ โดยภาพรวมและรายชั้นอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์ จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ดังนั้น ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายชั้น พบว่า ชั้นการปรับปรุงการนิเทศภายใน โรงเรียนให้เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ยกเว้นชั้นการวางแผนการนิเทศภายใน โรงเรียน ชั้นการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และชั้นการตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นพบว่า ชั้นการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และชั้นการตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นชั้นการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และชั้นการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมพร แคล้วคลาด (2558) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า โดยรวม ทั้ง 12 มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก

เมธิณี สระไร (2560) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ จำแนกตามเพศขนาด สถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมแตกต่างกันเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่คือข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ การทำงาน 6 -10 ปีมีทัศนคติต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

รังสรรค์ คุ่มตระกูล (2551, หน้า 60) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะ

การทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริศักดิ์ คุณภาค (2553) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนกับครูวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาท การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุนิษฐ์รัตน์ วีระสุนทร (2553, หน้า 94) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สุรพล ดวงจิต (2550) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรม การนิเทศภายในทั้ง 5 ขั้นตอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติในระดับมาก 2 ขั้นตอน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ และขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือกและมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง 3 ขั้นตอน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ ขั้นตอนการประเมินผลและการรายงานผล และขั้นตอนการสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ ครูผู้สอนทั้งเพศชายและ

เพศหญิงมีความเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กที่สำคัญคือ บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การปฏิบัติการนิเทศไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารไม่มีเวลาในการนิเทศ ขาดการวางแผนนิเทศกำหนดทางเลือกที่ชัดเจน ขาดการวิเคราะห์ปัญหาและนำผลมาปรับปรุงการนิเทศภายใน โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ การมีนิเทศอย่างสม่ำเสมอจริงจังเพื่อมุ่งมั่นพัฒนางานวิชาการ การสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับการนิเทศ ควรมีการวางแผนกำหนดทางเลือก วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและร่วมกัน ควรเน้นการนิเทศซึ่งกันและกัน

โสภณ ทองจิตร์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในสถานศึกษา ในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การดำเนินการนิเทศการวางแผนการนิเทศ การปรับปรุงแก้ไข และการสำรวจความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการดำเนินการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิฑูรย์ หัสรินทร์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หะมะสูติง มามะ (2556) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ขนาดโรงเรียนต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มี

ประสบการณ์ต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

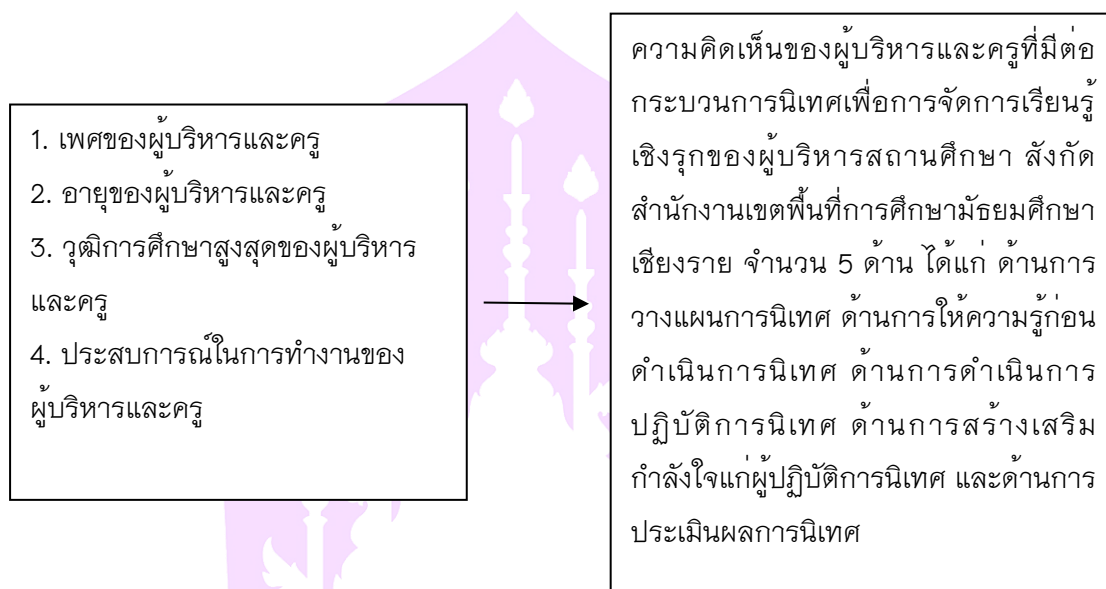
อวิสดา อารอบ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง พบว่าสภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อิสรา พิมพ์ศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ (2563) ได้วิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมแต่ละรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมา พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูผู้สอนภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนของการนิเทศในการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาให้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการวางแผนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอันจะส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้กระบวนการนิเทศ ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ครั้งนี้ มีขั้นตอน
ในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาในสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,688 คน
(กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายข้อมูล ณ วันที่
10 มิ.ย. 2563)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ
ที่ต่างกัน คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน
โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
335 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน โดยมีวิธีการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แยกเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย ออกเป็น 4 สหวิทยาเขต ได้แก่ 1 สหวิทยาเขตริมกก 2 สหวิทยาเขต
เบญจมิตร 3 สหวิทยาเขตสุตถินไทย 4 สหวิทยาเขตอิงโขง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ 2 สหวิทยาเขต
ได้แก่ 1 สหวิทยาเขตริมกก และ 2 สหวิทยาเขตเบญจมิตร

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้โรงเรียนที่จะทำการเก็บข้อมูล ซึ่งได้โรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 33 คน โดยมีหนึ่งโรงเรียนที่ได้กลุ่มตัวอย่าง 38 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้ตอบแบบสอบถามในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับตามแบบของ เบสท์และคานัน (Best and Kahn) ดังนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศระดับมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ
2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 0.67 ขึ้นไป

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นผู้บริหารและในจังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อที่มีค่าตั้งแต่ .310-.996

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ .995

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษาและกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม ภายในระยะเวลา 1 เดือน ได้รับแบบสอบถามกลับ

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าวโดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เปรียบเทียบตามเพศโดยการทดสอบค่า (t-test) อายุและวุฒิการศึกษาสูงสุดโดยใช้ค่า (F-test) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

6. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 คาร์ยยะ (%)

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item

Objective Congruence: IOC)

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

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (นพพร ณะชัยจันทร์, 2555, หน้า 319)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยง

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจ

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยผู้วิจัยได้ใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกตามลำดับได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ผลโดยหาค่าร้อยละ (Percent) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีผลต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีผลต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวนแบบสอบถาม 335 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	225	67.20
	หญิง	110	32.80
	รวม	335	100.00
2	อายุ		
	25-35 ปี	69	20.60
	36-45 ปี	167	49.90
	46-55 ปี	84	25.10
	56 ปีขึ้นไป	15	4.50
	รวม	335	100.00
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	137	41.10
	ปริญญาโท	196	58.30
	สูงกว่าปริญญาโท	2	0.60
	รวม	335	100.00
4	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	84	25.10
	6-10 ปี	177	52.80
	11 ปีขึ้นไป	74	22.10
	รวม	335	100.00

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 335 คน จำแนกตามลักษณะที่ศึกษา ดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.20 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 32.80

2. อายุ มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.90 รองลงมาอายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.10 อายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.60 และน้อยที่สุดอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.50

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.30 รองลงมาคือ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.10 และน้อยที่สุดวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 0.30

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.10 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.10 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 335 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ในภาพรวม

ด้าน	กระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.07	0.32	มาก
2	ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	4.19	0.32	มาก
3	ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	4.33	0.16	มาก
4	ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ	4.37	0.16	มาก
5	ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.39	0.18	มากที่สุด
รวม		4.27	0.16	มาก

จากตาราง 3 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีกระบวนการนิเทศเพื่อจัดการการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.18) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.16) และด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.16) ตามลำดับ ด้านด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.32) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อจัดการการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการวางแผนการนิเทศ

ข้อ	ด้านการวางแผนการนิเทศ	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาด้าน การนิเทศการศึกษา	3.97	0.63	มาก
2	ผู้บริหารต้องการควบคุมมาตรฐาน การศึกษาดวยการนิเทศการศึกษา	3.89	0.60	มาก
3	ผู้บริหารต้องการทราบถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูผู้สอน	3.92	0.67	มาก
4	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงาน ด้านการนิเทศ	4.00	0.66	มาก
5	ผู้บริหารตั้งอยู่บนรากฐานของการ พัฒนาวิชาชีพมากกว่าความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล	4.17	0.54	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการวางแผนการนิเทศ	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้บริหาร คำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคลการนิเทศการศึกษาโดยตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล	4.08	1.73	มาก
7	การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล	4.28	1.75	มาก
8	ผู้บริหาร มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง	4.24	0.55	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ	4.05	0.66	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร	4.07	0.63	มาก
รวม		4.07	0.32	มาก

จากตาราง 4 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 1.75) รองลงมา คือการนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่า ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ส่วนความต้องการควบคุมมาตรฐานการศึกษาด้วยการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.60) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ

ข้อ	ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา	4.11	0.62	มาก
2	ผู้บริหารต้องการกระตุ้นครูในด้านการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.22	0.61	มาก
3	ผู้บริหารมีการทบทวนขั้นตอนการนิเทศแก่ครู เพื่อความรู้เข้าใจที่ถูกต้อง	4.25	0.53	มาก
4	ผู้บริหารชี้แจงเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงานนิเทศ	3.89	0.72	มาก
5	ผู้บริหารส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้	4.47	1.68	มาก
6	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning	4.31	0.46	มาก
7	ผู้บริหารจัดหาตำราเอกสาร หนังสือต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาให้ครูศึกษาค้นคว้า	4.06	0.67	มาก
รวม		4.19	0.32	มาก

จากตาราง 5 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 1.68) รองลงมา ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) และผู้บริหารมีการทบทวนขั้นตอนการนิเทศแก่ครูเพื่อความรู้เข้าใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารชี้แจงเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงานนิเทศ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.72) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

ข้อที่	รายการ	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการทำงานรวมกันกับฝ่ายนิเทศในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น	4.32	0.61	มาก
2	ผู้บริหารดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.45	0.50	มาก
3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับผู้นิเทศหลายคนในการนิเทศการศึกษา	4.53	0.50	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศการสอนตามหลักการนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) ซึ่งเป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อควบคุมกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.17	0.38	มาก
5	ผู้บริหารมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning	4.17	0.38	มาก
รวม		4.33	0.16	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.16) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับผู้นิเทศหลายคนในการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือผู้บริหารดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายนิเทศในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอื่นเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศการสอนตามหลักการนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) ซึ่งเป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อควบคุมกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และผู้บริหารมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.38) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการส่งเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ

ข้อ	ด้านการส่งเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4.44	0.50	มาก
2	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำ และให้กำลังใจแก่ครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ	4.52	0.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ	4.45	0.50	มาก
4	ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู	4.21	0.52	มาก
5	ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่มวิทยฐานะ	4.20	0.55	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การสอน อย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.31	0.46	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย	4.31	0.46	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย	4.17	0.60	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดีทำให้เกิดความเข้าใจอันดีและลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการนิเทศ	4.30	0.44	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการ นิเทศ	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในด้านการจัด และดำเนินงานในหน่วยงาน สร้างวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้มีวินัยในตนเอง	4.43	0.50	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้าง ขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ครู เกี่ยวกับการ นิเทศ	4.44	0.50	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริการ และให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนในด้าน การเรียนการสอน	4.40	0.48	มาก
13	ผู้บริหารแนะนำให้ครูรู้จักตัดแปลงเนื้อ หาวิชาที่สอนให้เหมาะสมแก่สภาพท้องถิ่น	4.27	0.46	มาก
14	ผู้บริหารมีบทบาทช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหา และ อุปสรรคในการเรียนการสอน	4.26	0.49	มาก
15	ผู้บริหารมอบอำนาจให้ครูและอนุญาตให้ครู ปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของ ครูเอง ให้ครูเป็นผู้ที่แสวงหานวัตกรรมและ ความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.50	มาก
16	ผู้บริหารส่งเสริมการร่วมกันออกแบบ กิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ (Pedagogy) ในหมวดวิชาต่าง ๆ	4.31	0.46	มาก
17	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้าน การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน	4.34	0.48	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการ นิเทศ	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
18	ผู้บริหารให้คำแนะนำวิธีการ และจัด รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning	4.26	0.50	มาก
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	4.30	0.46	มาก
รวม		4.37	0.16	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชิงราย ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.16) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการให้ คำแนะนำ และให้กำลังใจแก่ครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การสอน อย่างเต็มศักยภาพโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารมอบอำนาจให้ครูและอนุญาตให้ครูปฏิบัติงานตามแนวความคิด และวิสัยทัศน์ของตนเอง ให้ครูเป็นผู้ที่แสวงหานวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารให้คำแนะนำวิธีการ และจัดรายละเอียด เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการประเมินผลการนิเทศ

ข้อ	ด้านการประเมินผลการนิเทศ	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	4.30	0.46	มาก
2	ผู้บริหารมีการประเมินผลการนิเทศร่วมกับครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ	4.30	0.46	มาก
3	ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู	4.45	0.50	มาก
4	การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร มีความเป็นประชาธิปไตย	4.48	0.50	มาก
5	การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร เป็นไปในแนวทางการส่งเสริม และสร้างสรรค์	4.47	0.50	มาก
6	การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร เป็นการส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถวิสัย ทักษะ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง	4.31	0.46	มาก
รวม		4.38	0.18	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.18) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร มีความเป็นประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร เป็นไปในแนวทางการส่งเสริม และสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการ

เรียนการสอนแบบ Active Learning ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) และผู้บริหารมีการประเมินผลการนิเทศร่วมกับครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ

รายการ	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านการวางแผนการนิเทศ	ชาย	4.02	.29	3.873**	.00
	หญิง	4.17	.34		
	\bar{X}	4.10	.32		
ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	ชาย	4.20	.37	.689	.49
	หญิง	4.17	.17		
	\bar{X}	4.18	.27		
ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	ชาย	4.32	.16	.210	.834
	หญิง	4.33	.13		
	\bar{X}	4.33	.334		
ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ	ชาย	4.33	.17	6.983**	.00
	หญิง	4.45	.09		
	\bar{X}	4.39	.13		
ด้านการประเมินผลการนิเทศ	ชาย	4.34	.18	6.479**	.00
	หญิง	4.47	.15		
	\bar{X}	4.22	.17		
รวม	ชาย	4.24	.18	4.018**	.00
	หญิง	4.31	.11		
	\bar{X}	4.27	.16		

จากตาราง 9 พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 18 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .11 เมื่อทดสอบตามสมมุติฐาน พบว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แยกตามรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผนการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.52	3	.17	1.744	.16
	ภายในกลุ่ม	33.18	331	.10		
	รวม	33.70	334			
ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	.05	.481	.70
	ภายในกลุ่ม	33.44	331	.10		
	รวม	33.59	334			
ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.44	3	.15	6.41**	.00
	ภายในกลุ่ม	7.60	331	.02		
	รวม	8.04	334			
ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.06	3	.35	15.58**	.00
	ภายในกลุ่ม	7.48	331	.02		
	รวม	8.54	334			
ด้านการประเมินผลการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.25	3	.42	14.00**	.00
	ภายในกลุ่ม	9.86	331	.03		
	รวม	11.11	334			

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.558	3	.19	7.284**	.00
	ภายในกลุ่ม	8.455	331	.03		
รวม		9.013	334			

จากตาราง 10 พบว่าผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แยกตามรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ รายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

	36-45 ปี	46-55 ปี	56 ปี ขึ้นไป
25-35 ปี	.035	.058	.065
36-45 ปี	-	.093**	.100
46-55 ปี	-	-	.006

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46-55 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผนการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	.14	1.389	.251
	ภายในกลุ่ม	33.42	332	.10		
	รวม	33.70	334			
ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	.02	0.176	0.84
	ภายในกลุ่ม	33.55	332	.10		
	รวม	33.59	334			
ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	.05	2.07	0.127
	ภายในกลุ่ม	7.94	332	.02		
	รวม	8.04	334			
ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	3.15*	0.04
	ภายในกลุ่ม	8.38	332	.03		
	รวม	8.54	334			
ด้านการประเมินผลการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.20	2	.10	3.10*	0.04
	ภายในกลุ่ม	10.91	333	.03		
	รวม	11.11	334			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.136	2	.068	2.544	.080
	ภายในกลุ่ม	8.877	332	.027		
	รวม	9.013	334			

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แยกตามรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศและด้านการประเมินผลการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผนการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3.04	2	1.52	16.427**	.00
	ภายในกลุ่ม	30.67	332	.10		
	รวม	33.71	334			
ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.65	2	1.32	14.212**	.00
	ภายในกลุ่ม	30.94	332	.09		
	รวม	33.59	334			
ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.05	2	1.02	56.61**	.00
	ภายในกลุ่ม	6.00	332	0.02		
	รวม	8.04	334			
ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.08	38.35**	.00
	ภายในกลุ่ม	6.93	332	0.03		
	รวม	8.54	334			
ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.59	20.02**	.00
	ภายในกลุ่ม	9.91	332	0.03		
	รวม	11.11	334			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	.895	41.13**	.00
	ภายในกลุ่ม	7.22	322	.022		
	รวม	9.013	344			

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แยกตามรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ

ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศแตกต่างกัน
อย่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่
มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	.145**	.199
6-10 ปี	-	.053*

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ
เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
มัธยมศึกษาเชียงรายที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี มีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี
และ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2555, หน้า 178-180) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.18) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร เป็นไปในแนวทางการส่งเสริมและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50)

1.2 ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.16) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการให้

คำแนะนำ และให้กำลังใจแก่ครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การสอนอย่างเต็มศักยภาพโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารมอบอำนาจให้ครูและอนุญาตให้ครูปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของตนเอง ให้ครูเป็นผู้ที่แสวงหานวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50)

1.3 ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.16) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับผู้นิเทศหลายคนในการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ผู้บริหารดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายนิเทศในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอื่นเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61)

1.4 ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 1.68) รองลงมา ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) และผู้บริหารมีการทบทวนขั้นตอนการนิเทศแก่ครู เพื่อความรู้เข้าใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.53)

1.5 ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหารตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 1.75) รองลงมา คือการนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

2.2 ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่าผู้บริหารและครุที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46-55 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

2.4 ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เมื่อพิจารณารายคู่ ผู้บริหารและครุที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรูเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรูเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผล การนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ

ด้านการประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจาก หลังจากการนิเทศ ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ประเมินผลร่วมกับผู้ร่วมนิเทศ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถวิสัยทัศนคติ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการ ทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้เป็นอาจ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมาก ได้รับการศึกษาสูง ได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นประจำจึงมีส่วนทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหาร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถใน มาใช้ในกระบวนการบริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารมีความสำคัญในการ ดำเนินการด้านนี้ ผู้บริหารจึงมีความตระหนักในความสำคัญในการนิเทศภายในของสถานศึกษา เป็นอย่างดี สอดคล้องกับพิมพร แคล้วคลาด (2558) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า โดยรวม ทั้ง 12 มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของปณิตดา ศิริพัฒน์กุลนิษฐ์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทในการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูซึ่งเป็นการเพิ่มกำลังใจและกระตุ้นให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และมีความสุข ผู้บริหารต้องจัดดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือครู ทุกด้าน เพื่อให้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมจะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ พัชรินทร์ สำนักงาน (2556) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีการนิเทศกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความพึงพอใจในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ กรวีร์ เกษบรรจง (2555, หน้า 56-68) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการ นิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีบทบาทของในการ ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายนิเทศ อย่างเป็นระบบ แสดงบทบาทการเป็นผู้นิเทศตรงตามวัตถุประสงค์และมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งช่วยกระตุ้นการทำงานของครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินกิจกรรมทั้งการนิเทศร่วมกับผู้นิเทศและการสอนร่วมกับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา บุญชุนหลี (2557) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจัดพิมพ์เอกสารเพื่อเผยแพร่ให้ในสถานศึกษา เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง จึงทำให้ครูตระหนักว่าการประเมินก่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง และงานวิจัยของ วารุณี สอนแสง (2556) ที่ กล่าวไว้ว่า การนิเทศจะช่วยให้คำแนะนำแก่ครูและผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาความสามารถของครู และช่วยในการคัดเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากเหตุผลดังกล่าวจึง ทำให้ความพึงพอใจในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชิงราย ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผู้บริหารและครูที่เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชิงรายในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านเช่น สรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความคิด ค่านิยมและทัศนคติ อันเนื่องมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ วัลลภา บุญชุนหลี (2557) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารให้แรงจูงใจในการทำงานแก่ครูทุกคน โดยเฉพาะเรื่องนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกับความต้องการในการรับการนิเทศภายในของครู

2.2 ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรายในภาพรวมแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ความเจริญก้าวหน้า

ทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ที่ทันสมัย สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การเรียนรู้ จึงทัดเทียมกันทั้งครูที่มีอายุน้อยและอายุมาก ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เชิงรุกที่จะช่วยส่งเสริมครู นักเรียน ที่จะทำให้ทำการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลไปยังผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ทองจิตร (2553) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศ การศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียน เครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศ การศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุชิตา จันทรลิ่งค์โท (2559) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำงานร่วมกัน ต้องแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องรับทราบหลัก ในการบริหาร การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสร้างขวัญกำลังใจ และการวัดและประเมินผล ซึ่งครูทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป ขออ่อนกลาง (2551, หน้า 51) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกันทางสถิติอันเนื่องมาจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานที่ม ทั้งผู้บริหารและครูต้องทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของ ทศนิ ศรีนา (2557) ที่กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ต้องได้รับการนิเทศภายในจากผู้บริหาร ทำให้ทุกคนต้องมีการเตรียมตัวเพื่อรับการนิเทศตามแผนที่วางไว้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนต่างมีการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และประสบการณ์การได้รับการนิเทศจากผู้บริหารสถานศึกษา คำแนะนำการประเมินผลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 (2555, หน้า 36) มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ อันส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นผลให้ความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศภายในแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร (2553 หน้า 66-67) ได้ศึกษา สภาพการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารควรมีการวางแผนก่อนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูทุกฝ่ายให้ดำเนินการนิเทศโดยพร้อมเพรียงกัน
- 1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ก่อนการนิเทศและกำหนดตัวชี้วัดในการนิเทศให้ชัดเจน
- 1.3 ผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกด้านอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างแท้จริง
- 1.4 ผู้บริหารควรนิเทศด้วยกัลยาณมิตร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข
- 1.5 ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการออกแบบและเลือกเครื่องมือ วิธีวัดและประเมินผลการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขั้นตอนการนิเทศแต่ละขั้นตอนเพื่อนำผลมาวิจัยและพัฒนาต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อนำผล
มาวิจัยและพัฒนาต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรวิรุ้ เกษบรรจง. (2555). ปัจจัยการบริการที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหาร
สถานศึกษา. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*,
5(2), 56-68.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน**
พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ และอภิสรณ์ ภาชนะวรรณ. (ม.ป.ป.). การนิเทศการศึกษา
ให้เจริญก้าวหน้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยี*
แห่งสุวรรณภูมิ, 4(1), 194-206.
- กรทอง จิตรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: อารักษ์อักษร.
จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์. (2555). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2555). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ชุตินา แยมจำเมือง. (2554). **กระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน**
เอกชนในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). **การบริหารงานวิชาการและงานนิเทศภายในสถานศึกษา**
(พิมพ์ครั้งที่ 5). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา โรงพิมพ์สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). **การนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). **การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning** (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- บุษิตา จันทร์สิงค์ไท. (2559). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.
ม., มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ขอนแก่น.
- บุหงา วัฒนนะ. (2546). Active learning. *วารสารวิชาการ*, 10(9), 30-34.
- ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล. (2558). **การศึกษามหาวิทยาลัยการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา**
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย

ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ประทีป ขออ่อนกลาง. (2551). **สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.

ประทีป จินนี่ (2540). **เอกสารประกอบการสอน วิชาการวิเคราะห์พฤติกรรมและ**

การปรับพฤติกรรม (Behavior analysis and behavior modification). กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรหัตตชา รุ่งเลิศนันทกุล. (2556). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน**

โรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

กรุงเทพฯ.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, เพียว ยินดีสุข และราชน มีศรี. (2556). **การสอนคิดด้วยโครงการการ**

เรียนการสอนแบบบูรณาการ ทักษะในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์ร แคล้วคลาด. (2558). **แนวทางการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. วารสารการประชุมวิชาการ

นำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8, 1(8), 1712-1723.

พัชรินทร์ สำนักงาน. (2556). **ปัญหาการนิเทศการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาระนอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,

อุบลราชธานี.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559). **การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).** **สารแพทยศาสตร์**

มอ., 2(1), 1-6.

เมธินี สระไร. (2560). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา**

อำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. การ

ค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

มนตรี คิริจันทร์ชื่น. (2554). **การสอนนักศึกษากลุ่มใหญ่ในรายวิชา Gsoc 2101**

ชุมชนกับการพัฒนาโดยใช้การสอนแบบ Active Learning และการใช้บทเรียน

แบบ e-learning เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

การพัฒนาการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา.

สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.research.cmru.ac.th/2013/ris/resin/>

arc/CMRU-2-HUSO-57-54.pdf.

- รังสรรค์ คุ่มตระกูล. (2551). **ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). **สนุกกับการเรียนในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วีชรา เล่าเรียนดี. (2553). **เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ.** นครปฐม: โรงพิมพ์โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วาสนา เจริญไทย. (2557). **ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่องเศษส่วน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.** วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วันเพ็ญ คำเทศ. (2549). **ผลการเรียนการสอนชีววิทยาโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกของ เลส ไล ดี ฟิงค์ ที่มีต่อความสามารถในการเขียนอนุกรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วัลลภา บุญชุ่นหลี่. (2557). **การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเขตอำเภอ เกาะจันทร์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิฑูรย์ หัสรินทร์. (2554). **การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม. นครพนม.
- ศิริพันธ์ ศิริพันธ์ และยุพาวรรณ ศรีสวัสดิ์. (2554). **การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ: วิธีการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก Student Center: Problem Based learning.** *Princess of Narathiwat University Journal*, 3(1), 104.
- สถาพร พฤษภูมิกุล. (2555). **คุณภาพผู้เรียน...เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ (Quality of Students Derived from Active Learning Process).** *วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(2), 1-13.

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
(Instructional leadership of the basic education school principals).

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 1–8.

สิริศักดิ์ คุณภาค. (2553). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน
แกนนำตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

สิริอร วิชชาวุธ. (2547). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพล ดวงจิต. (2550). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2545). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดานสุทธาคารพิมพ์.

สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร. (2553). การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

สุวิมล ตีรกานนท์. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภณ ทองจิตร. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายใน
ของผู้นิเทศในสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

เสถียร เทียงธรรม. (2552). การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา. การศึกษาอิสระ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร
ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตร
การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและ
ศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2554). **ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. ระยะเวลา:**
 โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2555). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. ระยะเวลา:** โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
- หะมะสูติง มามะ. (2556). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., วิทยาลัยอิสลามศึกษา, ยะลา.**
- อวัสดา อารอบ. (2556). **การศึกษาสภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ระยะเวลา:** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- อารมณั ฉนวนจิตร. (2551). **การนิเทศการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:** โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. (2552). **การรายงานผลการจัดการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2563, จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/07/29/reporting/>**
- อิสรา พิมพ์ศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ. (2563). **บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(1), 137–152.**
- Acheson, K. A., Gall, M. D., and Acheson, K. A. (2003). **Clinical supervision and teacher development: Preservice and Inservice applications.** New York: Wiley.
- Albert Bandura. (1997). Social Cognitive Theory: an Agentic Perspective. **Annual Review of Psychology, 52, 1–26.**
- Bonwell Charles C. and Eison, James A. (1991). **Active learning: Creating Excitement in the Classroom.** George Washington University: Washington.
- Bower, H. and Hilgard, E. R. (1981). **Theories of learning (5th ed.).** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- Briggs Thomas H. and Justman Joseph. (1952). **Improving Instruction Through Supervision.** New York: Macmillan.

- Brody Michael. (2010). **Active Learning; Theory and Practice in the Context of Educational Reform in Thailand**. Bangkok: Chandrakasem Rajabhat University.
- Davenport, J., and Smetana, L. (2004). Helping new teachers achieve excellence. **The Delta Kappa Grammar Bulletin**, 70(2), 18–22.
- Driscoll Magaret. (1998). **Web-based Training**. San Fransisco: Jossey-based Pfeiffer.
- Felder, R.M. and Brent, R. (2009). Active Learning: An Introduction. **ASQ Higher Education Brief**, 2, 4–9.
- Fink, L.D. (1999). **Active Learning; Reprint with permission of University of Okahoma Instructional Development Program**. Retrieved September 13, 2014, From <http://www.hcc.hawaii.edu.intranet.committees>
- Glickman, C.D. (2004). **Supervision and Instructional Leadership: Developmental Approach** (6th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Goldhammer, R., Anderson, R.H. and Krajewski, R.J. (1980). **Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teachers**. New York: Wiley.
- Good V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw–Hill.
- Hallinger P. and Heck, R. (1996). Reassessing the principal’s role in school effectiveness: A review of the empirical research. **Educational Administration Quarterly**, 32(1), 5–44.
- Kozulin, A. (2011). Introduction to Vygotsky’s The Dynamics of The Schoolchild’s Mental Development in Relation to Teaching and Learning. **Journal of Cognitive Education and Psychology**, 10(2), 195–197.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- McKinney, K. (2010). **Active learning, Illinois State University Center for Teaching, Learning and Technology**. Retrieved March 13, 2014, From <http://www.act.lisstu.edu/additional/active.php>
- Meyers, C.; and Jones, T. B. (1993). **Promoting Active Learning: Strategies for the College Classroom**. San Francisco: Jossey–Bass.
- Pajak, E. (2002). Clinical supervision and psychological functions: A new direction for

theory and practice. **Journal of Curriculum and Supervision**, 17(3), 189–205.

Piaget, J. (1986). **The construction of reality in the child**. N.Y.: Ballantine Books.

Purkey, S. and Smith, M. (1983). Effective schools: A review. **The Elementary School Journal**, 83(4), 427–452.

Settles, B. (2011). From Theories to Queries: Active learning in practice. **Workshop and Conference Proceedings**, 16(2011), 1–18.

Shenker, Goss and Bernstein. (1996). **Instructor's Resource Manual for Psychology: Implementing Active Learning in the Classroom**. Retrieved April 15, 2013, From <http://www.s.psych/uiuc.edu/jskenger/active.html>

Southworth, E.H. (2002). **Leader and leadership process**. Boston: Irwin/McGraw–Hill.

Sutherland, T.E., and Bonwell, C.C. eds. (1996). **Using Active Learning in College Classes: A Range of Options for Faculty**. San Francisco: Jossey–Bass.

Vygotsky, L.S. (1978). **Mind in Society: The Development of Higher psychological Processes**. Cambridge, MA: Harvard University Press.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 15 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) บทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีการให้คะแนน

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ของการวัด
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ของการวัด
- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum x$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	+3	1.00
2	+1	+1	+1	+3	1.00
3*	+1	-1	+1	+1	0.33
4	+1	0	+1	+2	0.67
5	+1	+1	+1	+3	1.00
6	+1	+1	+1	+3	1.00
7	+1	+1	+1	+3	1.00
8*	+1	+1	-1	+1	0.33
9	+1	+1	+1	+3	1.00
10	+1	+1	0	+2	0.67
11	+1	+1	+1	+3	1.00
12*	+1	0	0	+1	0.33
13	+1	+1	+1	+3	1.00
14	+1	+1	+1	+3	1.00

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			Σx	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
15	+1	+1	+1	+3	1.00
16	+1	0	+1	+2	0.67
17	+1	+1	+1	+3	1.00
18	+1	+1	+1	+3	1.00
19	+1	+1	+1	+3	1.00
20*	+1	0	+1	+2	0.67
21	+1	-1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	+3	1.00
23	+1	+1	+1	+3	1.00
24	+1	+1	+1	+3	1.00
25	+1	-1	+1	+2	0.67
26	+1	+1	0	+2	0.67
27	+1	+1	+1	+3	1.00
28*	0	0	0	0	0.00
29	+1	+1	+1	+3	1.00
30	+1	+1	+1	+3	1.00
31	+1	+1	+1	+3	1.00
32*	-1	0	+1	0	0.00
33	+1	+1	+1	+3	1.00
34	+1	+1	+1	+3	1.00
35	+1	+1	+1	+3	1.00
36	+1	+1	0	+2	0.67
37*	-1	+1	+1	+1	0.33
38*	0	0	0	0	0.00
39	+1	+1	+1	+3	1.00
40*	-1	0	+1	0	0.00
41	+1	+1	+1	+5	1.00

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum x$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
42	+1	0	+1	+2	0.67
43*	-1	-1	+1	-1	-0.33
44*	+1	0	0	+1	0.33
45	+1	+1	+1	+3	1.00
46	+1	0	+1	+2	0.67
47	+1	+1	+1	+5	1.00
48*	-1	0	+1	+0	0.00
49	+1	+1	+1	+3	1.00
50	+1	+1	+1	+3	1.00
51	+1	+1	+1	+3	1.00
52	+1	+1	0	+2	0.67
53*	+1	0	-1	0	0.00
54	+1	+1	+1	+3	1.00
55	+1	+1	+1	+3	1.00
56*	+1	+1	-1	+1	0.33
57	+1	+1	+1	+3	1.00
58	+1	0	+1	+2	0.67
59	+1	+1	+1	+3	1.00
60	+1	+1	+1	+3	1.00

หมายเหตุ: *ข้อที่ตัดทิ้ง

จากตารางที่ 15 พบว่า คำถามข้อที่ 3, 8, 12, 20, 28, 32, 37, 38, 40, 43, 44, 48, 53 และ 56 มีคะแนนความสอดคล้องน้อยกว่า .50 จึงตัดทิ้ง

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	186.7000	490.217	.996		.995
2	187.2333	500.599	.331		.996
3	186.7000	490.217	.996		.995
4	186.7000	490.217	.996		.995
5	186.7000	490.217	.996		.995
6	186.7000	490.217	.996		.995
7	186.7000	490.217	.996		.995
8	186.7000	490.217	.996		.995
9	186.7000	490.217	.996		.995
10	186.7000	490.217	.996		.995
11	186.7000	490.217	.996		.995
12	186.7000	490.217	.996		.995
13	186.6333	502.240	.596		.995
14	186.6667	502.161	.635		.995
15	186.7000	490.217	.996		.995
16	186.7000	490.217	.996		.995
17	186.7000	490.217	.996		.995
18	186.7000	490.217	.996		.995
19	186.7000	490.217	.996		.995
20	186.7000	490.217	.996		.995
21	186.7000	490.217	.996		.995
22	186.6667	493.678	.929		.995
23	186.7000	490.217	.996		.995
24	186.7000	490.217	.996		.995
25	186.7000	490.217	.996		.995
26	186.7000	490.217	.996		.995
27	186.7000	490.217	.996		.995
28	186.7000	490.217	.996		.995
29	186.5667	500.737	.481		.996

30	186.7000	490.217	.996		.995
31	186.7000	490.217	.996		.995
32	186.7000	490.217	.996		.995
33	186.7000	490.217	.996		.995
34	186.7000	490.217	.996		.995
35	186.7000	507.252	.310		.996
36	186.7000	490.217	.996		.995
37	187.2333	500.599	.331		.996
38	186.7000	490.217	.996		.995
39	186.7000	490.217	.996		.995
40	186.7000	490.217	.996		.995
41	186.7000	490.217	.996		.995
42	186.7000	490.217	.996		.995
43	186.7000	490.217	.996		.995
44	186.7000	490.217	.996		.995
45	186.7000	490.217	.996		.995
46	186.7000	490.217	.996		.995

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.995	.996	46

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย”

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน
ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีผลต่อการพัฒนาและบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
3. ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบคำถามทุกข้อตามสภาพจริง เพื่อจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับไว้เป็นความลับและจะนำข้อมูลนี้ไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น

นายอชิกร ทาแกง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- 1. ชาย
- 2. หญิง

2. อายุ

- 1. 25-35 ปี
- 2. 36-45 ปี
- 3. 46-55 ปี
- 4. 56 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- 1.ปริญญาตรี
- 2.ปริญญาโท
- 3. สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1. ต่ำกว่า 5 ปี
- 2. 6-10 ปี
- 3. 11 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 36

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับคำตอบ
ของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ ดังนี้

รายการ	ระดับความสำคัญ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ					
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษา					
2. ผู้บริหารต้องการควบคุมมาตรฐานการศึกษาด้วยการนิเทศการศึกษา					
3. ผู้บริหารต้องการทราบถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน					
4. ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานด้านการนิเทศ					
5. ผู้บริหารตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนบุคคล					
6. การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร คำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล					
7. การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล					
8. การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง					
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ					
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร					

2. ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ					
11. ผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา					
12. ผู้บริหารต้องการกระตุ้นครูในด้านการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
13. ผู้บริหารมีการทบทวนขั้นตอนการนิเทศแก่ครูเพื่อความรู้เข้าใจที่ถูกต้อง					
14. ผู้บริหารชี้แจงเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงานนิเทศ					
15. ผู้บริหารส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้					
16. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning					
17. ผู้บริหารจัดตำราเอกสาร หนังสือต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาให้ครูศึกษาค้นคว้า					
3. ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ					
18. ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายนิเทศในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น					
19. ผู้บริหารดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
20. ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับผู้นิเทศหลายคนในการนิเทศการศึกษา					
21. ผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศการสอนตามหลักการนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) ซึ่งเป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อควบคุมกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
22. ผู้บริหารมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning					

4. ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ					
23. ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศเมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้น					
24. ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำ และให้กำลังใจแก่ครูซึ่ง เป็นผู้รับการนิเทศ					
25. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและ รับผิดชอบ					
26. ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจแก่ครู					
27. ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือส่งเสริม การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่ม วิสัยฐานะ					
28. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน อย่างเต็มศักยภาพโดยยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
29. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมวิถี ประชาธิปไตย					
30. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่ หลากหลาย					
31. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดีทำให้เกิดความ เข้าใจอันดีและลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการนิเทศ					
32. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในด้านการจัดและ ดำเนินงานในหน่วยงาน สร้างวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้ มีวินัยในตนเอง					
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างขวัญและ กำลังใจให้เกิดแก่ครู เกี่ยวกับการนิเทศ					
34. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริการและให้ ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนในด้านการเรียนการสอน					
35. ผู้บริหารแนะนำให้ครูรู้จักดัดแปลงเนื้อหาวิชาที่สอน ให้เหมาะสมแก่สภาพท้องถิ่น					
36. ผู้บริหารมีบทบาทช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในความ สามารถของตนที่จะแก้ปัญหา และอุปสรรคในการเรียน การสอน					

37. ผู้บริหารมอบอำนาจให้ครูและอนุญาตให้ครูปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของตนเอง ให้ครูเป็นผู้ที่แสวงหานวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง					
38. ผู้บริหารส่งเสริมการร่วมกันออกแบบกิจกรรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ (Pedagogy) ในหมวดวิชาต่าง ๆ					
39. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน					
40. ผู้บริหารให้คำแนะนำวิธีการ และจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning					
5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ					
41. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning					
42. ผู้บริหารมีการประเมินผลการนิเทศร่วมกับครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ					
43. ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู					
44. การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร มีความเป็นประชาธิปไตย					
45. การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร เป็นไปในแนวทางการส่งเสริม และสร้างสรรค์					
46. การนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหาร เป็นการส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถวิสัย ทักษะ ทักษะ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง					

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

T-Test

Group Statistics

รวม	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ชาย	225	4.2440	.18059	.01204
หญิง	110	4.3191	.10883	.01038

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means								
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
Sumtotal	28.458	.000	-4.018	333	.000	-.07511	.01869	Lower	-.11188	Upper	-.03834
			-4.725	318.834	.000	-.07511	.01589	Lower	-.10638	Upper	-.04384

Oneway

ANOVA

Sumtotal					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.558	3	.186	7.284	.000
Within Groups	8.455	331	.026		
Total	9.013	334			

Oneway

Multiple Comparisons

Sumtotal
Scheffe

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
25-35	36-45	.03504	.02287	.505	-.0292	.0993
	46-55	-.05871	.02597	.166	-.1317	.0143
	56 ปีขึ้นไป	-.06515	.04553	.563	-.1931	.0628
36-45	25-35	-.03504	.02287	.505	-.0993	.0292
	46-55	-.09375	.02138	.000	-.1538	-.0337
	56 ปีขึ้นไป	-.10019	.04308	.146	-.2212	.0209
46-55	25-35	.05871	.02597	.166	-.0143	.1317
	36-45	.09375	.02138	.000	.0337	.1538
	56 ปีขึ้นไป	-.00644	.04480	.999	-.1323	.1194
56 ปีขึ้นไป	25-35	.06515	.04553	.563	-.0628	.1931
	36-45	.10019	.04308	.146	-.0209	.2212
	46-55	.00644	.04480	.999	-.1194	.1323

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

Sumtotal					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.136	2	.068	2.544	.080
Within Groups	8.877	332	.027		
Total	9.013	334			

Multiple Comparisons

Sumtotal

Scheffe

(I) ฉุกเฉินการศึกษา	(J) ฉุกเฉินการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปริญญาตรี	ปริญญาโท	.02191	.01821	.486	-.0229	.0667
	สูงกว่าปริญญาโท	.23418	.11647	.134	-.0522	.5206
ปริญญาโท	ปริญญาตรี	-.02191	.01821	.486	-.0667	.0229
	สูงกว่าปริญญาโท	.21227	.11621	.190	-.0735	.4980
สูงกว่าปริญญาโท	ปริญญาตรี	-.23418	.11647	.134	-.5206	.0522
	ปริญญาโท	-.21227	.11621	.190	-.4980	.0735

Oneway

ANOVA

Sumtotal	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.790	2	.895	41.133	.000
Within Groups	7.223	332	.022		
Total	9.013	334			

Multiple Comparisons

Sumtotal

Scheffe

(J)	(I) ประสมการณ์ ประสมการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	.14550	.01954	.000	.0974	.1936
	11 ปีขึ้นไป	.19931	.02352	.000	.1415	.2571
6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.14550	.01954	.000	-.1936	-.0974
	11 ปีขึ้นไป	.05381	.02042	.032	.0036	.1040
11 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.19931	.02352	.000	-.2571	-.1415
	6-10 ปี	-.05381	.02042	.032	-.1040	-.0036

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ นายอินทอง จันตา

ตำแหน่ง ครู ระดับ เชี่ยวชาญ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลเมืองเชียงราย(สันทรายราษฎร์ดรุณานุเคราะห์) ต.สันทราย

อ.เมืองเชียงราย จ.เชียงราย

2. ชื่อ นางพรชรินทร์ มาลัย

ตำแหน่ง ครู ระดับ ชำนาญการ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่ลาววิทยาคม ต.ดงมะดะ อ.แม่ลาว จ.เชียงราย

3. ชื่อ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

ตำแหน่ง รองคณบดี ฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	อติกร ทาแกง
วัน เดือน ปี เกิด	21 ตุลาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2545 ค.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	25 หมู่ 9 ตำบลห้วยซ้อ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	อติกร ทาแกง. (ผู้บรรยาย). (1 เมษายน - 14 พฤษภาคม 2564). การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 1174-1186). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

