

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN SUPERVISION MODEL  
IN SCHOOL AND TEACHING EFFICIENCY OF SCHOOL  
TEACHERS UNDER NONGCHOK DISTRICT OFFICE,  
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

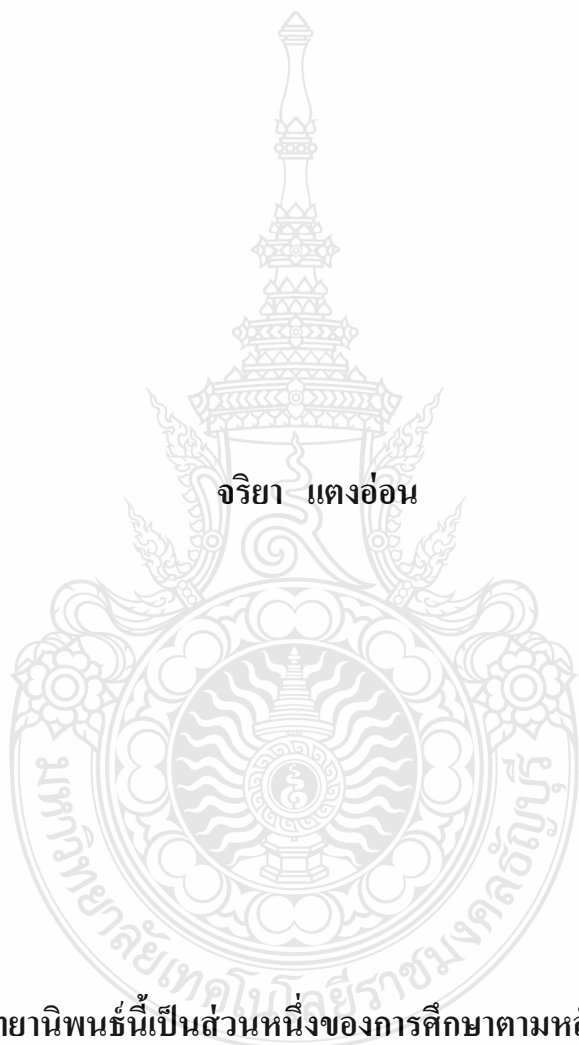
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา  
กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก  
กรุงเทพมหานคร



จรรยา แต่งอ่อน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา  
กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร  
The Relationship between Supervision Model in Schools and  
Teaching Efficiency of School Teachers under Nongchok District  
Office, Bangkok Metropolitan Administration

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวจริยา แดงอ่อน

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.

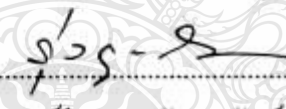
ปีการศึกษา



2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

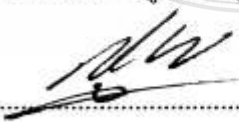
  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ศาสตราจารย์พิมพ์ประกษา อมรกิจกัญญา, ปร.ค.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)

   
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทฉบับนี้

  
..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 22 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจริยา แดงอ่อน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครของ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

**คำสำคัญ:** รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ประสิทธิภาพการสอนของครู

<b>Thesis Title</b>	The Relationship between Supervision Model in Schools and Teaching Efficiency of School Teachers under Nongchok District Office, Bangkok Metropolitan Administration
<b>Name – Surname</b>	Miss Jariya Tang-Orn
<b>Program</b>	Educational Administration
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2016

## ABSTRACT

This research aimed to study the relationship between supervision model in schools and teaching efficiency of school teachers under Nongchok District Office, Bangkok Metropolitan Administration.

The samples were 264 teachers. The research instrument was questionnaire. The statistics for data analysis comprised of percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings were: 1) the supervision model in schools under Nongchok District Office, Bangkok Metropolitan Administration on the average was at a high level, 2) the teaching efficiency of school teachers under Nongchok District Office, Bangkok Metropolitan Administration in overall was at a high level, and 3) the supervision model in schools was correlated with teaching efficiency of school teachers under Nongchok District Office, Bangkok Metropolitan Administration at a high level with statistically significant level of .01.

**Keywords:** supervision model in schools, teaching efficiency of teachers

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ กรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาคำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพนอม พันธุ์ไสว ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.รสริน เจริญไชยสง ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง และผู้อำนวยการโรงเรียน สุหรั่งคลองเก่า นางสาวอารมย์ พรหมรัตน์พันธ์ ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพและขอขอบคุณบุคลากรงานบัณฑิตศึกษาทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการศึกษาและคณะครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมี จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียน หนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

จริยา แดงอ่อน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามของการวิจัย.....	13
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	13
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	15
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	20
2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู.....	59
2.3 สภาพบริบทของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.....	69
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	79
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	79
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	97
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	100
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	103
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	104
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	111
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา.....	131
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลวิจัย.....	139
ประวัติผู้เขียน.....	142



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของครูผู้สอนในสถานศึกษา.....	85
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.....	87
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบบเพื่อนช่วยเพื่อน.....	87
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้บริหาร.....	88
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.....	90
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรม ให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน.....	91
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา.....	92
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม.....	93
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริม สนับสนุน จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใ่วิจัยเป็นส่วนหนึ่งใน กระบวนการเรียนรู้.....	94

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ทุกเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย.....	95
ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.....	96



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า “การศึกษาในยุค Thailand 4.0” มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่ดีที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือ การสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทย ได้เข้าก้าวสู่ Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรมในหลายด้าน ส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสะเต็มศึกษา (STEM Education) เพื่อให้เด็กมีความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่องของโลกและวัตถุต่างๆ ในขณะเดียวกันเด็กไทยในอนาคตก็ต้องคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของไทยที่งดงาม ควบคู่กับการเรียนรู้ศาสตร์ใหม่ๆ ที่มีความทันสมัยด้วย รุ่ง แก้วแดง (2550, น.260) หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ การเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนจากการยัดวิชาเป็นตัวตั้งมายึดมนุษย์หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกว่ายึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การเรียนรู้ในสถานการณ์จริง สถานการณ์แต่ละระดับไม่เหมือนกัน จึงต้องเอาผู้เรียนแต่ละระดับเป็นตัวตั้ง คุรุจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ กิจกรรม และการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้ครบทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและทางสติ ปัญญา ประเวศวาสี (2550, น.260) การเรียนรู้จากเป็นกิจกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของชีวิต และแสดงว่าบุคคลนั้นมีความเจริญเติบโต การเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา สุมณ อมรวิวัฒน์ (2553, น.161) อนาคตของประเทศไทยขึ้นอยู่กับเด็กและเยาวชนในวันนี้ เพราะโลกยุคใหม่การแข่งขันขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคนในชาติ โดยเฉพาะเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based Economy) ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปฏิรูปการเรียนรู้โดยเร็วที่สุด เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชนให้สามารถคิดเป็น ทำเป็น มีทักษะในการจัดการ มีคุณธรรมและค่านิยมที่งดงาม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ

คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและ  
ในหมวด 4 มาตรา 22 ได้กำหนดการศึกษา ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา  
ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ  
พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาภาค  
บังคับ ที่รัฐบาลจัดให้คนไทย โดยไม่คิดมูลค่าโดยมุ่งหวังในการพัฒนาประชากร ให้มีสุขภาพแข็งแรง  
สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น  
และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.1) จากการ  
ประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)  
ปีการศึกษา 2558 พบว่า คุณภาพนักเรียนยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะในเรื่องการคิด  
วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดวิจารณ์ คุณคิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ สำหรับครูมีปัญหาในเรื่องการ  
ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการทำหลักสูตรที่  
เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถาบันพัฒนาครู  
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550, น.426) สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ครู-อาจารย์ใน  
สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของหลักสูตร การศึกษาในยุค  
Thailand 4.0 คือ การนิเทศการศึกษา ปัจจุบันการนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์จากส่วนกลาง  
ไม่สามารถทำได้ทั่วถึง เนื่องจากการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา  
ทำให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาเพิ่มจำนวนมากขึ้น การนิเทศการศึกษาจากศึกษานิเทศก์จึงไม่เพียงพอ  
เพราะการมีศึกษานิเทศก์น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับครู อาจารย์ของสถานศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ไข  
ปัญหาในเรื่องนี้ จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษาเอง ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษามี  
หลายรูปแบบ ผู้วิจัยได้สนใจศึกษารูปแบบการนิเทศที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับ โดยนำมา  
สังเคราะห์ภายในสถานศึกษาในเขตพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า  
มีการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร เป็นส่วนใหญ่ โดย  
จะนำเอารูปแบบการนิเทศนี้มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู ที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของ  
นักเรียนมีค่าสูงขึ้นในแต่ละกลุ่มสาระวิชา ส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์  
และส่งเสริมให้เด็กนักเรียนเจริญเติบโต มีความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จากปัญหาและ  
ความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา  
ด้านการจัดการเรียนการสอน ในยุค Thailand 4.0 จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการนิเทศภายใน  
สถานศึกษา ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก

กรุงเทพมหานคร ว่าเป็นอย่างใด และความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

## 1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

## 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในของแกลธอร์น (วัชรวิ เลาเรียนตี, 2553, น.137; อ้างถึงใน Glathorn, 1984, p.127) ชารีมณีศรี (2552, น.201) วิไลลักษณ์ บุญสวัสดิ์ (2553, น.26-30) มาบูรณาการเพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศภายใน 2 รูปแบบ คือ

- 1) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
- 2) การนิเทศโดยผู้บริหาร

ส่วนประสิทธิภาพของครูผู้สอน ได้ศึกษาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น.21) ได้แก่

- 1) ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน
- 2) ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา
- 3) ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
- 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรม และ

ค่านิยมที่ดีงาม

- 5) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้
- 6) ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่โดยประสานความร่วมมือกับ

ทุกฝ่าย

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวนครู 814 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 264 คน โดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555,

น.40-41) ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

## 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้ถูกนิเทศ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้มีการศึกษา 2 รูปแบบ ดังนี้

1.6.1.1 การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หมายถึง กระบวนการที่ครูและเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาจับคู่เพื่อร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการก่อนสังเกตการสอน สังเกตการสอน หลังสังเกตการสอน ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ปัญหาปรับปรุง พัฒนาการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันหาวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน ครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น โดยมีกระบวนการนิเทศ ดังนี้คือ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

1.6.1.2 การนิเทศโดยผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการในการนิเทศที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามดูผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครู สร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชมเรียนที่ติระหว่างผู้บริหารกับครู และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการนิเทศ ดังนี้ การประชุมวางแผนการนิเทศ การสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับและกำหนดประเด็นปัญหาครั้งต่อไป

1.6.2 ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1.6.2.1 ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน หมายถึง การสอบถามความถนัดของผู้เรียน การทำแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ครูมีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่สอนครูต้องให้ความชัดเจนในเนื้อหาแก่ผู้เรียน เช่น การสาธิต การยกตัวอย่าง ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหา ตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน



1.6.2.2 ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม มีการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ครูมีการจัดสถานการณ์การเรียนรู้ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกห้องเรียนร่วมกัน มีการฝึกการทำแบบทดสอบซ้ำๆ หรือมีการทบทวนกระบวนการเรียนการสอนจนเกิดความชำนาญเพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ โดยต้องมีการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม และมีการวางระบบการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน

1.6.2.3 ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติจริง มีการส่งเสริมให้นักเรียนเรียนด้วยการกระทำ ได้ลงมือปฏิบัติ มีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียนมีกิจกรรมให้นักเรียนได้ทำหลายอย่าง เพื่อสร้างความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอด้วยการซักถามหรือแสดงความคิดเห็น มีการใช้แรงจูงใจในการให้รางวัล การลงโทษ การชมเชย การตำหนิ

1.6.2.4 ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม หมายถึง มีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามเข้าไปในบทเรียน มีการอบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัย ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียน

1.6.2.5 ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนโดยการสร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนให้สนุกและครูมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน มีการใช้คำถามที่น่าสนใจและช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่น คำถามปลายเปิด คำถามปลายปิด ครูมีการสร้างบรรยากาศในทางบวกสำหรับการเรียนที่จำเป็นในการเรียนรู้

1.6.2.6 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย หมายถึง การที่ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนในทุกๆ ด้าน ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรท้องถิ่น และมีการสนับสนุนทางการศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนนอกสถานที่ หรือเชิญวิทยากรชุมชนเข้ามาให้ความรู้ในสถานศึกษา

1.6.3 ผู้นิเทศ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งทำกรนิเทศจากผู้อำนวยการสถานศึกษา

## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

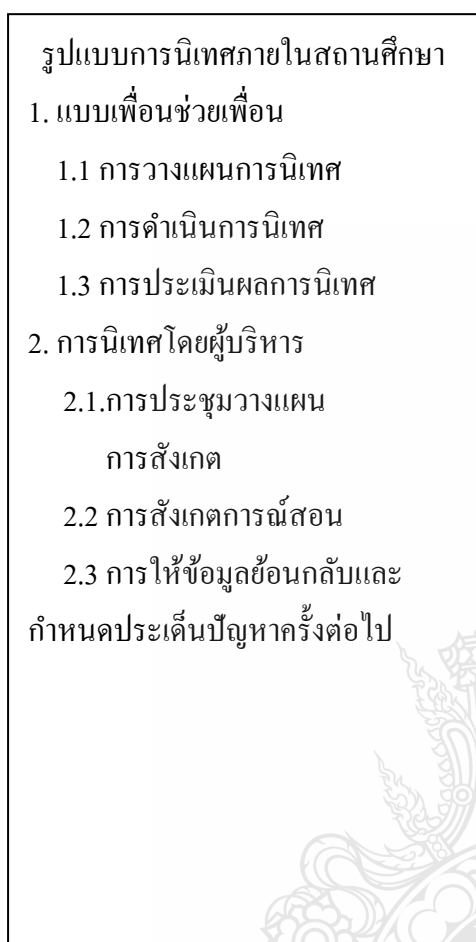
การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยมีเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ศึกษาจากแนวคิดของ Glatthorn (วัชรานต์, 2553, น.137; อ้างถึงใน Glatthorn, 1984, p.127; ชารี มณีศรี (2552, น.201 และ วิไลลักษณ์ บุญสวัสดิ์ (2553, น.26-30) มาบูรณาการเพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย คือ 1) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 2) การนิเทศโดยผู้บริหาร

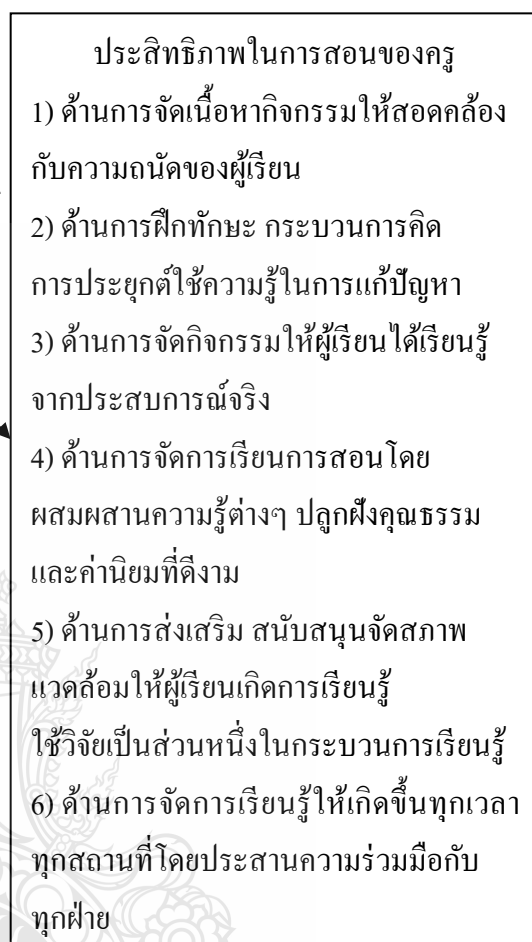
1.7.2 ส่วนประสิทธิภาพของครูผู้สอนของครู ได้ศึกษาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น.21) ได้แก่ 1) ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน 2) ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา 3) ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม 5) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ 6) ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่โดยประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย



## ตัวแปรต้น



## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ดังนี้

1.8.1 ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับหน่วยงานที่จัดการศึกษา  
นำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง พัฒนา การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้มีศักยภาพในการ  
บริหารงานสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.8.2 ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใน  
การบริหารสถานศึกษา นำไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.1.2 ความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.1.4 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.1.5 ขอบเขตการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.1.6 บุคลากรในการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.1.7 คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.1.8 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

#### 2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

- 2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการสอน
- 2.2.2 บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน
- 2.2.3 องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู
- 2.2.4 การจัดการเรียนการสอน
- 2.2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนครู

#### 2.3 สภาพบริบทของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

- 2.3.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
- 2.3.2 บทบาทและหน้าที่ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
- 2.3.3 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

## 2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

### 2.1.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาด้านการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

เมธี ส่องภู (2554, น.10) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านการเรียนการสอน ช่วยให้ครูรู้จักช่วยเหลือตนเองและมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนมุ่งพัฒนาครูอาจารย์ในสถานศึกษาให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา

Glickman, 2016, p.6) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### 2.1.2 ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งบางครั้งสถานศึกษาอาจเชิญศึกษานิเทศก์มาช่วยชี้แนะหรือนำด้วยก็ได้ การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน ได้ถูกจุดและตรงประเด็น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือ บุคลากรในสถานศึกษาพร้อมรู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตน การนิเทศภายในเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เนื่องจากการนิเทศภายในไม่เพียงแต่ช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จด้านการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังช่วยในเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่างๆ ด้วย นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้เสนอไว้หลายเหตุผลและหลายแนวคิดในเรื่องนี้ จึงขอสรุปแนวคิดดังกล่าว ดังนี้ (เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2555, น.108)

1) สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์จะสามารถรู้ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้

2) ศึกษานิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอกับสถานศึกษาที่จะต้องให้การนิเทศ จึงไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง

3) บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมากขึ้น บุคลากรเหล่านั้นสามารถเป็นผู้นิเทศภายในสถานศึกษาได้ นอกจากจะเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้คุ้มค่าและมีประโยชน์แล้ว ยังเป็นการสร้างความยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้วย

4) เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูกิจและรู้จักวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองแทนการรอรับการช่วยเหลือจากบุคลากรนอกสถานศึกษา

5) เพื่อให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ และนโยบายของสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันและง่ายต่อการพัฒนาการศึกษา

สรุปความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาจะมีผลทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จทั้งทางด้านการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นจะช่วยพัฒนา แก้ไขและปรับปรุงบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถดำเนินการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา

### 2.1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

เสนห์ กรแก้ว (2552, น.8) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า นิเทศภายในการศึกษาจะต้องให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจแนวทางและวิธีการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งช่วยให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

ศิขริน กณะกาศัย (2552, น.7) กล่าวว่า การจัดให้มีการนิเทศภายในขึ้นด้วยจุดหมายดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อช่วยให้ครูกู้ค้นหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง
- 2) เพื่อช่วยให้ครูกู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูกู้ว่าอะไรที่เป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และจะแก้ปัญหาเหล่านี้ได้อย่างไร
- 3) เพื่อช่วยให้ครูกู้สึกมั่นคงในอาชีพ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
- 4) เพื่อช่วยให้ครูกู้คุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจถึง ปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.226) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน มีดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา
- 2) เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- 4) เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์
- 5) เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น ซึ่งจะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

สรุปจุดมุ่งหมายในการนิเทศภายในได้ว่า เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการนิเทศภายในนี้จะพัฒนาหลัก 4 ด้าน คือ ด้านพัฒนาบุคลากรที่ดีแก่ครู ด้านพัฒนาวิชาชีพครูเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครู ด้านพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่มและเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

#### 2.1.4 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องทราบถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานประสบผลสำเร็จและบรรลุที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาหลักการนิเทศภายในพบว่า มีผู้เสนอแนวคิดไว้หลายประการ

กลุ่มนิเทศ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2558, น.52) ได้กำหนดว่า หลักการสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนี้

- 1) การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต้องต่อเนื่องไปตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศ
- 2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารของสถานศึกษา และจะต้องดำเนินการ โดยการเปิดโอกาสให้คณะครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินการ
- 3) การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู ของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู

4) เป้าหมายสำคัญของการนิเทศ คือ การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษามีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีการทำงานเป็นระบบขั้นตอน ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ต้องสามารถวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ได้อย่างแม่นยำ มีการทำงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน และผู้ที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญในการนิเทศ คือ การส่งเสริม การสนับสนุนและช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการะงาน มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพและทำงานมีประสิทธิภาพ

#### 2.1.5 ขอบเขตการนิเทศภายในสถานศึกษา

งานนิเทศภายในสถานศึกษามีลักษณะคล้ายคลึงกับงานนิเทศศึกษาโดยทั่วไปแต่งานนิเทศภายในสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่ง เสาวณี ศรีพุทธรัตน์ (2555, น.111) กล่าวถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าประกอบไปด้วย 2 ระบบ คือ การนิเทศงานทั่วไป และการนิเทศการสอน

##### 1) การนิเทศงานทั่วไป

- (1.1) วิชาการ
- (1.2) กิจกรรมนักเรียน
- (1.3) บุคลากร
- (1.4) อาคารสถานที่
- (1.5) บริหาร ชุมการ และการเงิน
- (1.6) ความสัมพันธ์กับชุมชน
- (1.7) การติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการนิเทศต่างๆ

##### 2) การนิเทศการสอน

- (2.1) ช่วยเหลือครูพัฒนาการเรียนการสอน
- (2.2) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- (2.3) ช่วยเหลือ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและความก้าวหน้าในอาชีพ
- (2.4) สนับสนุน อำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรม

เทคโนโลยีที่เหมาะสม การทดลอง



(2.5) การวัดผลและประเมินผลของเด็กนักเรียนการประเมินสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา

(2.6) การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและการบำรุงขวัญครู

(2.7) การประเมินผลแผนงาน โครงการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา

#### 2.1.6 บุคลากรในการนิเทศภายในสถานศึกษา

สำนักงานเขตหนองจอก (2558, น.9) ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำและให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายใน สถานศึกษาให้มีความสามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและสอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น พุทธศักราช 2544 ผู้นิเทศภายใน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่วิชาการของสถานศึกษา ครูต้นแบบ ครูแกนนำ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้นเรียน หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า บุคลากรในการนิเทศภายใน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในหรือภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

#### 2.1.7 คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา

บำเพ็ญ อินทร์โสภณ (2555, น.60) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นิเทศภายใน โดยแยกประเภท 3 ด้าน ดังนี้

- 1) คุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่
  - (1.1) สนใจในหน้าที่และงานอื่นๆ นอกหน้าที่
  - (1.2) เป็นที่รักใคร่ชอบพของผู้ร่วมงาน
  - (1.3) ตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้า
  - (1.4) มีเหตุผล
- 2) ความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์
  - (2.1) สามารถเข้าใจคน
  - (2.2) รู้วิธีสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่น
  - (2.3) เข้าใจหลักเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์
  - (2.4) ปฏิบัติงานตามหลักการและแบบอย่างที่ดี
  - (2.5) ประเมินตนเองอยู่เสมอ

### 3) ความสามารถในการบริหารงาน

- (3.1) วางแผนจัดการและสั่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- (3.2) กำหนดหน้าที่ของบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ชัดเจน
- (3.3) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (3.4) จัดสายงานและแบ่งงานให้มีผู้รับผิดชอบ
- (3.5) จัดอุปกรณ์ สถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
- (3.6) จัดบริการส่งเสริมการทำงาน
- (3.7) ทำให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

สัทยธร ฉันทวรภาพ (2554, น.4) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศไว้

4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านพฤติกรรมศีลธรรม จริยธรรม

Glickman; Gordon and Ross-Gordon (2004, p.8) ได้กล่าวถึงงานของผู้นิเทศหรือผู้บริหารที่จะสามารถนำไปช่วยให้ครูเกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct assistance to teachers) เป็นงานที่ใช้ข้อมูลย้อนกลับตัวต่อตัวกับครู เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน 2) การพัฒนาทีม (Group development) เป็นการเปิดจัดหาโอกาสการเรียนรู้ให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากร (Staff development) เป็นการจัดหาทางเลือกเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์เพื่อปรับปรุงการสอน 4) การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) เป็นการจัดหาโอกาสทางการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอน 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เป็นการจัดหาวิธีการให้กับครูได้ประเมินผลการสอนของตนเองว่าสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นจริงหรือไม่

สรุปได้ว่า คุณสมบัติและบทบาทสำคัญของผู้นิเทศภายในจะต้องเป็นครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เอาใจใส่ในการทำงานแล้วทำงานอย่างมีแบบแผนขั้นตอน ด้านบทบาทของผู้นิเทศภายในนั้นต้องทำหน้าที่วิเคราะห์ปัญหาในสถานศึกษาการสอน ให้ขวัญกำลังใจและต้องมีการประเมินทุกครั้ง ส่วนผู้รับการนิเทศมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศ ลงมือปฏิบัติงานตามแผนงาน และสุดท้ายร่วมมือกับผู้นิเทศในการประเมินผลการปฏิบัติงานและหาแนวทางแก้ปัญหา

#### 2.1.8 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาจะช่วยให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peering coaching supervision)

(1.1) ความหมายของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน วัชราน เล่าเรียนดี (2553, น.156) กล่าวถึงรูปแบบของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน สามารถจำแนกได้ 3 รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามจุดประสงค์ของการพัฒนาในแต่ละเรื่อง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1.1.1) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เน้นการช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและวิธีการสอนในรูปแบบต่างๆ จากการศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติมา (Technical coaching) ให้นำไปใช้จริงในห้องเรียน ในขณะที่เดียวกันก็เน้นความร่วมมือกันระหว่างครูและผู้นิเทศ เปิดโอกาสจัดเวลาให้ได้สนทนากันมากขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความรู้สึกต่างๆ เกี่ยวกับการงานในอาชีพของตน การนิเทศแบบ Technical coaching ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับวัตถุประสงค์ที่กำหนดในเรื่องที่สังเกตซึ่งกันและกัน ภายใต้บรรยากาศของความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน จะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองได้ โดยปกติแล้วการนิเทศในลักษณะนี้จะนำมาใช้กับครูที่ผ่านการฝึกอบรมการปฏิบัติการในโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคนิคและทักษะในการสอนใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อติดตามส่งเสริมการนำไปใช้จริงในห้องเรียน โดยมีวิธีง่ายๆ พอสรุปได้คือ การจับคู่กับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นิเทศหรือให้ผู้ผ่านการอบรมมาแล้วให้คู่กัน ผลักดันสังเกตการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับหลายๆ ครั้ง ซึ่งได้ผลเป็นที่น่าพอใจตามที่ Joyce and Showers (1987, p.94) ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่อง The Coaching of Teaching ในวารสาร Educational Leadership ซึ่งสรุปผลการใช้การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ร่วมกับโครงการฝึกอบรมครูได้ ดังนี้

(1.1.1.1) ครูจะใช้วิธีการ ทักษะ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่อบรมมาบ่อยยิ่งขึ้น

(1.1.1.2) ครูสามารถใช้ทักษะ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างเหมาะสม

(1.1.1.3) ครูจะจำทักษะใหม่ๆ เหล่านั้นได้นาน

(1.1.1.4) ครูจะใช้ทักษะ วิธีการ และนวัตกรรมใหม่ๆ เหล่านั้นในห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ

(1.1.1.5) ครูจะมีความเข้าใจในทักษะ วิธีการ และนวัตกรรมต่างๆ อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

(1.1.2) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เน้นการพัฒนาและปรับปรุงการสอน โดยการร่วมมือกันระหว่างครูกับเพื่อนครู (Collegial coaching) เป็นการเปิดโอกาสและให้เวลาในการสนทนากันระหว่างครูมากขึ้น การที่มีโอกาสสังเกตการสอนระหว่างเพื่อน ทำให้ผู้จุดบกพร่องของตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น มีความเข้าใจตัวเองมากขึ้น การนิเทศแบบนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าครูสามารถพัฒนาทักษะการสอนของตนเอง สามารถวิเคราะห์การสอนของตนเองได้ถ้ามีโอกาสที่จะสังเกตการสอนของครูคนอื่นและฝึกพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เหมาะสมดังกล่าวแล้ว การนิเทศแบบนี้มีเป้าหมายในระยะยาว โดยที่ครูสามารถแก้ไขปัญหาการสอนของตัวเองได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอซึ่งการนิเทศแบบ Collegial coaching มีวิธีการง่ายๆ คือ การจับคู่ระหว่างครูในสาขาวิชาเดียวกันหรือต่างสาขากัน โดยเน้นเฉพาะจุดที่บกพร่องต้องการแก้ไขปรับปรุง โดยผู้สังเกตการสอนจะร่วมมือกับผู้ถูกสังเกต คิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่มีผลต่อการแก้ไขปรับปรุง โดยผู้สังเกตการสอนจะร่วมมือกับผู้ถูกสังเกต คิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งแตกต่างจากการนิเทศแบบ Technical coaching จะเป็นการพิจารณาว่าพฤติกรรมการสอนของครูหรือเพื่อนครูเหมาะสมหรือถูกต้องเพียงใด ต้องแก้ไขปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ดังนั้น ถ้าจะมุ่งพัฒนาสภาพการทำงานภายในสถานศึกษาและการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างครูและบุคลากรต่างๆ แล้ว วิธีการนิเทศแบบ Collegial coaching น่าจะเหมาะสมที่สุดที่จะนำมาเริ่มต้นใช้ในสถานศึกษา

(1.1.3) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เน้นการแก้ไขปัญหาการสอนที่เกิดขึ้นอยู่เรื่อย (Challenge coaching) จุดประสงค์การนิเทศแบบนี้เพื่อช่วยเพื่อนครูแก้ปัญหาคาดการจัดการเรียนการสอน คำว่า Challenge หมายถึง ทำท่าย ซึ่งก็คือ ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาคาดการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นเป็นประจำแต่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ การนิเทศวิธีนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาในการสอนของครู โดยขณะครูเป็นผู้ดำเนินการกันเองนั้นจะช่วยให้มีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้นมาได้ เพราะผู้ร่วมงานมีความเชื่อใจกัน เข้าใจกันและพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะสามารถร่วมกันคิดและร่วมกันปรึกษาหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาคาดที่เป็นอยู่ได้ Challenge coaching จะมีความแตกต่างจาก Technical coaching และ Collegial coaching ในด้านกระบวนการและผลลัพธ์ กล่าวคือ กระบวนการนิเทศแบบ Challenge coaching ประกอบด้วย

(1.1.3.1) การร่วมกันคิดวิเคราะห์ ปรึกษาปัญหาการจัดการสอนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ หรือร่วมกันกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมายที่ต้องการพัฒนาปรับปรุง

(1.1.3.2) การดำเนินการตามรูปแบบของการนิเทศแบบ Challenge coaching การดำเนินงานเป็นกลุ่มหรือคณะตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วน Technical coaching และ Collegial coaching จะดำเนินงานเป็นคู่ได้

(1.1.3.3) บุคลากรในสายอื่นที่ไม่ใช่สายผู้สอน แต่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้าร่วมกลุ่มคณะทำงานได้ โดยเฉพาะบุคคลที่มีความสามารถด้านการแก้ปัญหา หรือความชำนาญเฉพาะด้านอื่นๆ เช่น บรรณารักษ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เขียนโปรแกรม คอมพิวเตอร์ เป็นต้น (Joyce and Showers, 1987, p.94) ดังนั้น วงการนิเทศการสอน คำว่า Peer coaching อาจเรียกว่าเป็นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนหรือเพื่อนนิเทศเพื่อน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการนิเทศภายในรูปแบบหนึ่งที่เน้นการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู และเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาด้วยการเป็นนิเทศแบบ Peer coaching หรือการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างครูกับเพื่อนครู เป็นการแลกเปลี่ยนสนทนากันระหว่างครู มีโอกาสสังเกตการสอนระหว่างเพื่อน ทำให้รู้จักจุดบกพร่องของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น มีความเข้าใจตัวเองมากขึ้น การนิเทศแบบนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ครูสามารถพัฒนาทักษะและการสอนของตนเอง สามารถวิเคราะห์การสอนของตนเองได้

ในการปฏิบัติของ Copeland and Boyan (1978, p.3 อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553, น.26) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การประชุมก่อนการสังเกต (Pre Observation Conference)
- 2) การดำเนินการสังเกต (Observation)
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Results)
- 4) การประชุมหลังการสังเกต (Post Observation Conference)

โดยนำมาใช้ในการดำเนินการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประกอบด้วย ขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศการสอน 2) การดำเนินการนิเทศการสอน และ 3) การประเมินผลการนิเทศการสอน

- 1) การวางแผนการนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้
  - (1.1) สอบถามความสมัครใจ
  - (1.2) ประชุมครูเพื่อเสนอโครงการ
  - (1.3) จัดทำแผนการนิเทศการสอน และแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
  - (1.4) จัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน
- 2) การดำเนินงานการนิเทศการสอน มีขั้นตอนดังนี้

- (2.1) ประชุมครู / ผู้นิเทศ
  - (2.2) ครูดำเนินการจัดการเรียนรู้
  - (2.3) สังเกตการสอนในชั้นเรียน
  - (2.4) ครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน
  - (2.5) ครูร่วมกันพิจารณาข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา
- 3) ประเมินผลการนิเทศการสอน มีขั้นตอนดังนี้

- (3.1) วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
- (3.2) สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศการสอน
- (3.3) วัดประสิทธิภาพการเรียนการสอนของนักเรียน

สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

## 2) กระบวนการและเครื่องมือในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

กระบวนการในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับกระบวนการในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน คือ แบบสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและการปรับปรุงแก้ไข และข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนจะเป็นส่วนสำคัญในการนำมาใช้วิเคราะห์การสอนของครู เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงหรือส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, น.4) ได้เสนอขั้นตอนการสังเกตการสอนไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) เลือกประเด็นที่สังเกต
- (2) เลือกเทคนิควิธีการสังเกตและบันทึกที่เหมาะสม 1-2 วิธี
- (3) สังเกตและบันทึก
- (4) นำเสนอข้อมูล ร่วมกันวิเคราะห์ แปรผลข้อมูล
- (5) อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกตการบันทึก
- (6) สรุปข้อค้นพบ ประเด็นที่สำคัญ หรือพฤติกรรมที่เป็นปัญหาเพื่อการแก้ไข

ปรับปรุงพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายและสาระสำคัญเพื่อการสังเกตในครั้งต่อไป

วิธีการบันทึกการสังเกตการสอน (How to record) วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, น.24) ได้กล่าวถึงการบันทึกการสังเกตการสอนว่า การบันทึกสังเกตการสอนจะบันทึกอย่างไรด้วยวิธีการใด ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการสังเกต ประเภทของการสังเกตการสอน การเลือกใช้เครื่องมือจะต้อง

ระบุนวัตกรรมประสงค้ให้ชัดเจน วิธีการบันทึกและเครื่องมือที่เหมาะสม ดังนั้น เครื่องมือสังเกตการสอน นอกจากจะเป็นการจดบันทึกเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมด้วยกระดาษ ดินสอ ปากกา (Written record) การบันทึกเสียง (Audiotaping) หรือการบันทึกภาพ (Videotaping) ประกอบการสังเกตและบันทึกด้วยวิธีอื่นๆ ด้วย ดังตัวอย่างวิธีการบันทึกการสังเกตการสอน ดังนี้

การบันทึกแบบพรรณนาความ (Descriptive or narrative record)

1) การบันทึกสั้นๆ ไม่มีความคิดเห็นหรือประเด็นใดๆ (Anecdotal record หรือ Note taking)

2) การบันทึกเสียงและบันทึกเหตุการณ์ทุกอย่างในห้องเรียน

3) การจดบันทึกคำพูด คำต่อคำ ประโยคต่อประโยค ที่กำหนด หรือคำพูดที่จะเลือกจะบันทึก (Selective verbatim recording)

4) การจดบันทึกแบบ (Journal writing)

5) การบันทึกตามประเด็นคำถามที่กำหนด (Focused questionnaire)

6) การบันทึกโดยการทำตารางบันทึกความถี่ (Frequency tabulation)

7) การบันทึกโดยใช้แผนผังที่นั่งเตรียมไว้ (Seating chart)

8) การบันทึกพฤติกรรมและภาพที่ปรากฏ โดยการใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check list)

9) การบันทึกพฤติกรรมตามแบบที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Focused questionnaire)

10) การบันทึกพฤติกรรมโดยใช้แบบบันทึกที่ระบุพฤติกรรมบ่งชี้ (Performance indicator recording)

ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องสนใจ ใส่ใจต่อการนิเทศการสอน จะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการสังเกตการสอน เพื่อช่วยเหลือครู ให้มีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนมีความรู้ก้าวหน้าทันต่อความเจริญทางเทคโนโลยีต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด

3) ข้อเสนอแนะในการเลือกใช้รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนำรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน วัชร่า เล่าเรียนดี (2553, น.158) มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาด้านเทคนิคการสอนนั้น ควรจะนำมาใช้หลังฝึกอบรมทักษะ วิธีการ นวัตกรรมใหม่ เพื่อช่วยให้เกิดการถ่ายโยงความรู้และทักษะต่างๆ ในขณะที่

ปฏิบัติการเรียนการสอนในห้องเรียน ให้มีการนำไปใช้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งใน  
ตัวผู้เรียนและผู้สอน

2) การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ควรจะนำมาใช้เมื่อต้องการ  
ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู ส่งเสริมความคิดอย่างอิสระ และเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดี  
ต่อกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

3) การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่ท้าทาย ควรนำมาใช้เมื่อ  
ต้องการที่จะส่งเสริม เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหของครู ซึ่งผู้นิเทศจะต้องมีความรู้  
มีทักษะในการแก้ปัญหาและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ผู้นิเทศหรือผู้สังเกตการสอนอาจเป็นใครก็ได้  
ที่ไม่ใช่เพื่อนครูหรือครูผู้สอน แต่ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการนิเทศทั้ง 2 แบบ การนิเทศ  
แบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการนิเทศรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานทั้ง  
3 รูปแบบดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานในสภาพจริงเพราะเป็นการเน้นการทำงาน  
ร่วมกันได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งสามารถนำเสนอแนวทางการแก้ไขได้อย่างมีเหตุผลและมีความเป็นไปได้  
ได้สูงในการนำไปใช้ ดังนั้น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจที่สถานศึกษาต่างๆ  
ควรให้ความสนใจนำไปทดลองใช้เพื่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของ  
ตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หมายถึง การนิเทศที่ครูและเพื่อนครูใน  
กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาจับคู่เพื่อร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการ  
จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการสังเกตก่อนการสอน สังเกตการสอน หลัง  
สังเกตการสอน ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ปัญหา  
ปรับปรุง พัฒนาการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันหาวิธีการพัฒนาการเรียน  
การสอนครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น โดยมีกระบวนการนิเทศ ดังนี้คือ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการ  
นิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

2) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ( Cooperative professional development  
supervision )

การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ วัชรา เล่าเรียนดี (2553, น.134) มีสาระสำคัญ  
ดังนี้

(2.1) หลักการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพหลักการเป็นกระบวนการนิเทศ  
ซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน  
ให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายผลเพื่อแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา



วิชาชีพด้านอื่นๆ ซึ่งครูสามารถเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพของกลุ่มได้หลายวิธี แต่ควรยึดหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ

(2.1.1) ต้องเสนอเป็นข้อตกลงหรือโครงการให้แก่ผู้บริหารทราบ ถ้าเป็นการสังเกตการสอน ควรกระทำไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ภาคเรียน และมีการปรึกษาหารือกันหลังการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง

(2.1.2) ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและอภิปรายผล ต้องรู้กันเฉพาะครูในกลุ่มที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น

(2.1.3) รูปแบบและมาตรฐานการประเมินผลเพื่อการนิเทศขึ้นอยู่กับครูกลุ่มนั้นๆ เท่านั้น และจะไม่นำไปเกี่ยวข้องกับการประเมินผลความดีความชอบของครู

(2.1.4) ความมุ่งหมายให้ครูได้ทำงานร่วมกับเพื่อน โดยช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการยกระดับพุดคุยเกี่ยวกับวิชาชีพ ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ รู้จักชื่นชมในผลงานของเพื่อน ก่อให้เกิดแรงเสริมทางบวกในการสอนของครูและมีความเข้าใจในนักเรียนของตนมากขึ้น

(2.2) ลักษณะสำคัญของวิธีการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญหลายประการ ดังนี้ การจัดกลุ่มครูเพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ การสังเกตการสอนของครูกับเพื่อนครูด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้นิเทศจะต้องรับรู้และเกี่ยวข้องกันในการจัดการและควบคุม แผนการปฏิบัติ การประเมินผลโครงการ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการนำวิธีการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพไปใช้ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหรือโครงการ ติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศแต่ละคน ติดต่อและทบทวนครูที่สนใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งครูที่ควรได้รับการทบทวนควรเป็นครูที่มีความสามารถ และมีประสบการณ์ในการสอน

(2.2.1) เมื่อได้ครูที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเป็นเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพกันแล้ว กลุ่มครูควรจัดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

(2.2.1.1) จัดให้มีการประชุม เพื่ออภิปรายและสรุปขอบเขตของงานโครงการที่จะร่วมปฏิบัติร่วมกัน

(2.2.1.2) ถ้าหากกลุ่มครูเลือกปฏิบัติในการที่จะแลกเปลี่ยนชั้นเรียน เพื่อสังเกตการสอนซึ่งกันและกันก็ควรตกลงกันว่าจะมีการปฏิบัติอย่างไร

(2.2.1.3) ควรเขียนรายงานสั้นๆ สรุปความก้าวหน้าของโครงการส่งผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

(2.2.1.4) ครูผู้ที่จะได้รับการสังเกตการสอนจากผู้อื่นนั้นจะต้องเป็นผู้ที่กำหนดวาระการประชุม เพื่อระบุว่าต้องการให้สังเกตเรื่องใด ประเมินด้านใดบ้าง

(2.2.1.5) การจัดกลุ่มครูโดยครูที่เป็นสมาชิกของโครงการเป็นผู้ที่เสนอชื่อเพื่อน สมาชิกที่ตนต้องการทำงานร่วมกัน ซึ่งจำนวนที่เหมาะสมที่สุดคือ กลุ่มละ 2-3 คน

(2.2.1.6) การจัดทำตารางปฏิบัติงาน สมาชิกในกลุ่มควรจัดทำตารางสอนให้มีเวลาว่างตรงกัน สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมงเพื่อใช้ในการประชุมหลักการสอน

(2.2.1.7) สถานศึกษาจัดให้มีฝึกรอบรมเทคนิคและทักษะที่จำเป็นสำหรับสมาชิก ซึ่งได้แก่

(1) การสังเกตทั่วไป

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตทั่วไป

(3) การประชุมหลังการสังเกตทั่วไป

(4) การสังเกตเฉพาะประเด็นที่สำคัญ

(5) การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการสังเกตเฉพาะ

ประเด็นที่สำคัญ

เมื่อจัดการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมแล้วสามารถเริ่มการนิเทศการสอนในชั้นเรียนตามลำดับ ดังนี้ ครูแลกเปลี่ยนกันและสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน วิเคราะห์และประชุม หลังจากนั้นสรุปเป็นรายงานความก้าวหน้า ส่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการ

(2.3) ข้อดีของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ วัชราน เล่าเรียนดี (2553, น.135) กล่าวถึงข้อดีของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ไว้ดังนี้

(2.3.1) ครูได้แลกเปลี่ยนวิธีการสอน เทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน

(2.3.2) ได้กำลังใจจากการสอนของตนเอง

(2.3.3) เข้าใจการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพมากขึ้น

(2.3.4) เข้าใจนักเรียนมากขึ้น จากการได้สังเกตการสอนในชั้นเรียนระดับ

ต่างๆ

(2.3.5) สร้างบรรยากาศในความเป็นมิตรและเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันมาก

ขึ้น

(2.3.6) กล่าวที่รับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

(2.4) ข้อจำกัดของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ วัชราน เล่าเรียนดี (2553, น.135) กล่าวถึงข้อจำกัดของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ไว้ดังนี้

(2.4.1) ครูไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอนการสังเกต การวิเคราะห์ การสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ อาจจะช่วยเหลือเพื่อนไม่ได้

(2.4.2) การสังเกตการสอนและการประชุมอภิปรายผลต้องใช้เวลา อาจต้องให้ครูคนอื่นสอนแทน

(2.4.3) การสังเกตการสอนอาจทำได้ไม่ต่อเนื่อง จากปัญหาด้านเวลาว่างไม่ตรงกัน

(2.4.4) โครงสร้างของสถาบัน ทำให้ครูแยกกันทำงานและมีการแข่งขันมากกว่าที่จะทำงานร่วมกันหรือทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

(2.4.5) บรรยากาศดั้งเดิมที่ต่างคนต่างทำงานของตน ซึ่งอาจจะยากต่อการประสานงาน

สรุปผลสำเร็จของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 3 อย่าง คือ

- 1) การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ความร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 3) การร่วมปฏิบัติงานฉันทันทีเพื่อนอย่างไรก็ตามการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

อาจจะไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในทันที แต่สิ่งที่เกิดขึ้นคือ ครูจะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติมากขึ้น ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของตนเองในส่วน ของพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือพฤติกรรมที่เหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ช่วยให้มองเห็นการปฏิบัติงานของครูและผู้ร่วมงานอื่นๆ ที่มีเทคนิคการสอนที่แตกต่าง เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นทีมงานและเป็นคณะทำงานมากขึ้น โดยครูจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีการสนทนากันในเชิงวิชาการมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ในอนาคตต่อไป วัชรานันท์ (2553, น.136) สรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การนิเทศที่ให้ครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานพัฒนาวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองหรือพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบร่วมกัน โดยการวางแผนการในการนิเทศ การให้ความรู้ก่อนการนิเทศโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถานศึกษาหรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดอบรม การดำเนินการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ และสังเกตการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อเสนอแนะ พัฒนา ปรับปรุง การสอน สรุปผลการพัฒนารายงานผลความสำเร็จ

### 3) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Collaborative supervision)

(3.1) ความหมายของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศภายในสถานศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ในการแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและการเจรจาตกลงใจจะดำเนินการร่วมกันในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

นิพนธ์ ไทยพานิช (2555, น.19) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม คือ การนิเทศที่ผู้นิเทศมีความห่วงใยในการแก้ปัญหาาร่วมกันกับครูผู้รับการนิเทศ สุทฤษฎ์ ศรีไสย์ (2557, น.119) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นรูปแบบที่ผู้นิเทศมีส่วนร่วมรับผิดชอบ แบบทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการดำเนินการร่วมกันตามวิถีทางในระบบประชาธิปไตย โดยใช้เสียงของสมาชิกส่วนใหญ่เป็นหลัก และเรียกว่าเป็นการนิเทศแบบพึ่งพา และควรใช้พฤติกรรมดังกล่าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์

Gickman (1981, pp.157-169) ได้กล่าวถึง การนิเทศแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการนิเทศใช้พฤติกรรมการนิเทศ เช่น การเสนอข้อคิดเห็น การแก้ปัญหา การเจรจาตกลงใจที่จะดำเนินการร่วมกันนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความต่อเนื่องกันระหว่างพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อมถึงพฤติกรรมการนิเทศทางตรง

### (3.2) ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศในแบบมีส่วนร่วม

นิพนธ์ ไทยพานิช (2555, น.15) กล่าวว่า ีว่า ระบบการนิเทศทางการศึกษาที่มีการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการ และพัฒนาการศึกษาทำงานเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการสูงกว่าการจัดการแบบดั้งเดิม

ดิเรก สิงหาพันธ์ (2557, น.15) ได้กล่าวความคิดเห็นการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการดำเนินการเป็นขั้นตอน และมีกระบวนการเฉพาะ เพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ ได้ผลงานดี (เด็ก) มีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน (การเรียนการสอน) พัฒนาคน (ครู) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจ และมั่นใจในการทำงาน การสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม นั้นเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา เพราะเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

(3.3) กระบวนการและรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ครูรักษ์ ภิรมย์  
รักษ์ (2558, น.44) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน คือ

(3.3.1) การศึกษาปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

(3.3.2) การวางแผนการนิเทศการนิเทศและกำหนดทางเลือก

(3.3.3) การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ

(3.3.4) การปฏิบัติการนิเทศ

(3.3.5) การประเมินผลการนิเทศ และรายงานผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2559, น.18) ได้กำหนด  
รูปแบบการนิเทศที่ใช้ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศจะทำทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศ  
โดยตรง ไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่น เช่น การปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน การประชุม เป็นต้น

2) การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศ เช่น นิเทศ  
ทางวิทยุสถานศึกษา โทรทัศน์ ส่งเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ (2559, น.21) ได้กำหนดรูปแบบกระบวนการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ ศึกษาสภาพ  
ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ  
ดำเนินการนิเทศ

ประเมินผลการนิเทศ ประพนอม ทรงสะอาด (2555, น.21) ได้เสนอกระบวนการ  
ของการนิเทศภายในสถานศึกษา แบบ 9 ร่วม มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่วมประชุมปรึกษาหารือ

ขั้นตอนที่ 2 ร่วมทีมงาน

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมวางแผน

ขั้นตอนที่ 4 ร่วมระดมสมอง

ขั้นตอนที่ 5 ร่วมศึกษาข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 ร่วมวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 ร่วมปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 8 ร่วมประเมินผล

ขั้นตอนที่ 9 ร่วมปรับปรุงและพัฒนา

(3.4) ความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อระบบการศึกษา และระบบสถานศึกษา เยาวพา เดชะคุปต์ (2552, น.86-87) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ 2 ประการ ดังนี้

(3.4.1) การนิเทศแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นต่อระบบการศึกษา ดังนี้

(3.4.1.1) การจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพสังคม เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง การศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้วย ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร การศึกษาให้มีเนื้อหาสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคมอยู่เสมอ

(3.4.1.2) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีอย่างไม่หยุดยั้งและแนวคิดในเรื่องการเรียนการสอนมีการพัฒนา ตลอดจนมีการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้บริหารและผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ เพื่อจะได้ช่วยเหลือ เผยแพร่แนวคิดใหม่ๆ ให้ครูผู้สอนได้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ

(3.4.1.2) การนิเทศช่วยให้เกิดมาตรฐานการศึกษา เพราะเป็นการควบคุม ดูแลระบบการศึกษา และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา เมื่อพบข้อบกพร่องก็มีการช่วยเหลือ แนะนำแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ จนได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

(3.4.2) การนิเทศการศึกษา

(3.4.2.1) การศึกษายังไม่มีความพร้อมในด้านบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกระบวนการศึกษาทั้งหมดนั้น การนิเทศจะช่วยให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น สำหรับสิ่งที่คืออยู่แล้วการนิเทศจะช่วยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

(3.4.2.2) ครูผู้สอนยังขาดเทคนิคในการถ่ายทอดวิชาและเป็นผู้นำ จึงต้องมีการแนะนำช่วยเหลือด้วยการนิเทศ

(3.4.2.3) การศึกษายังไม่พร้อมที่จะให้บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน จะต้องมีการนิเทศเพื่อทำให้การศึกษามีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว

(3.4.2.4) นักเรียนมีปัญหาในการเรียน จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือแนะนำ

(3.4.2.5) มีกิจกรรมหรือนวัตกรรมทางการศึกษาเกิดขึ้นอยู่เสมอ

(3.4.2.6) มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ จะต้องเร่งรัดการดำเนินงานตามแนวหลักสูตรใหม่ ทำให้ต้องใช้การนิเทศเข้ามาช่วยในการชี้แจง ทำความเข้าใจ

ตลอดจนเสนอแนวทางในการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไป

วิจิตร วรุตบางกูร (2552, น.10) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากเหตุผลดังนี้

1) ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

นิพนธ์ ไทยพานิช (2552, น.15) กล่าวว่า ไร่ว่า ระบบการนิเทศทางการศึกษาที่มีการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการและพัฒนาการศึกษาทำงานเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการสูงกว่าการจัดการแบบดั้งเดิม

ดิเรก สิงหาพันธ์ (2557, น.15) ได้แสดงความคิดเห็นการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการดำเนินการเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการเฉพาะ เพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ ได้ผลงานดี (เด็ก) มีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน (การเรียนการสอน) พัฒนาคคน (ครู) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงาน การสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา เพราะเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

2) กระบวนการและรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ครูรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2558, น.44) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ การปฏิบัติ การนิเทศการประเมินผลการนิเทศและรายงานผล

สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2559, น.18) ได้กำหนดรูปแบบการนิเทศที่ใช้ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็น 2 ลักษณะ คือ

(1) การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่น เช่น การปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน การประชุม เป็นต้น

(2) การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศ เช่น นิเทศทางวิทยุสถานศึกษา โทรทัศน์ ส่งเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า

สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2553, น.21) ได้กำหนดรูปแบบการนิเทศที่ใช้ปฏิบัติการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน ปัญหา และความ

ต้องการ การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ดำเนินการนิเทศ ประเมินผล การนิเทศ

ประνομ ทรงสะอาด (2555, น.21) ได้เสนอกระบวนการของการนิเทศภายใน สถานศึกษา แบบ 9 ร่วม มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่วมประชุมปรึกษาหารือ

ขั้นตอนที่ 2 ร่วมทีมงาน

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมวางแผน

ขั้นตอนที่ 4 ร่วมระดมสมอง

ขั้นตอนที่ 5 ร่วมศึกษาข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 ร่วมวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 ร่วมปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 8 ร่วมประเมินผล

ขั้นตอนที่ 9 ร่วมปรับปรุงและพัฒนา

3) ความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อระบบการศึกษา และระบบสถานศึกษา

เยาวพา เดชะคุปต์ (2552, น.86-87) ได้กล่าวความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ 2 ประการ ดังนี้

(3.1) การนิเทศแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นต่อระบบการศึกษา ดังนี้

(3.1.1) การจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพสังคม เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง การศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้วย ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร การศึกษาให้มีเนื้อหาสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคมอยู่เสมอ

(3.1.2) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีอย่างไม่หยุดยั้ง และแนวคิดในเรื่องการเรียนการสอน มีการพัฒนา ตลอดจนมีการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ เพื่อจะได้ช่วยเหลือ เผยแพร่แนวคิดใหม่ๆ ให้ครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3.1.3) การนิเทศช่วยให้เกิดมาตรฐานการศึกษา เพราะเป็นการควบคุมดูแลระบบการศึกษา และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา เมื่อพบข้อบกพร่องก็มีการช่วยเหลือ แนะนำ แก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ จนได้มาตรฐานตามที่ต้องการ



### (3.2) การนิเทศการศึกษา

(3.2.1) การศึกษายังไม่มีความพร้อมในด้านบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวกรวมถึงกระบวนการศึกษาทั้งหมดนั้นการนิเทศจะช่วยให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น สำหรับสิ่งที่มีอยู่แล้วการนิเทศจะช่วยพัฒนาให้ยิ่งดียิ่งขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

(3.2.2) ครูผู้สอนยังขาดเทคนิคในการถ่ายทอดวิชา และการเป็นผู้นำจึงต้องมีการแนะนำช่วยเหลือด้านนิเทศ

(3.2.3) การศึกษายังไม่พร้อมที่จะให้บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีการนิเทศ เพื่อให้การศึกษามีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว

(3.2.4) นักเรียนมีปัญหาในด้านการเรียนจำเป็นจะต้องเร่งรัดการดำเนินงานตามแนวหลักสูตรใหม่ ทำให้ต้องใช้การนิเทศเข้ามาช่วยในการชี้แจงทำความเข้าใจ ตลอดจนเสนอแนวทางแก้ไขในการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

วิจิตร วรุตบางกูร (2552, น.10) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศการศึกษา แบบมีส่วนร่วม เนื่องจากเหตุผลดังนี้

1) สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกัน

2) ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แต่แนวความคิดเรื่อง การเรียนการสอนจะเกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา แต่การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3) การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การเรียนการสอนได้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญโดยเฉพาะ จึงจะทำให้การแก้ปัญหาได้สำเร็จ

4) การศึกษาของประเทศไม่อาจรักษามาตรฐานไว้ได้ จึงต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษาตามที่ได้อ้างมานั้น จะเห็นได้ว่าการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการศึกษา เพราะจะช่วยให้ครูหรือบุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนางานให้สำเร็จจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงสรุปได้ว่า ความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษานั้น ประการแรก โลกมีความเจริญและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการจัด

การศึกษา โดยเฉพาะครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ประการที่สอง ผู้นิเทศภายนอกจำกัด ไม่สามารถทำกรนิเทศได้ทั่วถึงและไม่ทราบปัญหาและความต้องการของแต่ละสถานศึกษาอย่างแท้จริง ประการที่สาม ความร่วมมือจากบุคคลที่มีศักยภาพสูงนั้นจะช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตลอดเวลา ประการที่สี่ เป็นความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการและปรัชญาการนิเทศสมัยใหม่ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาาร่วมกัน ดังนั้นความจำเป็นที่จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็คือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนิเทศและวางแผนนิเทศร่วมกัน ทำให้ครูและผู้บริหารเกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างใกล้ชิด โดยครู และผู้นิเทศมีบทบาทเท่าๆ กัน ดังนี้ การศึกษาสภาพในปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ กำหนดรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ประเมินผลการนิเทศและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการนิเทศ และประเมินผลกรนิเทศ

#### 4) การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative monitoring supervision)

(4.1) ความหมายโดยผู้บริหาร หมายถึง การนิเทศภายในที่ดำเนินการโดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะเข้าไปสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้นๆ (20-30 นาที) จดบันทึกพฤติกรรมกรสอนอย่างย่อๆ ในประเด็นหรือในเรื่องสำคัญๆ และให้ข้อมูลย้อนกลับในการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรจัดให้ครูที่มีศักยภาพพอสมควร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถจะสังเกตการสอน หรือร่วมประชุมปรึกษาหารือกับครูได้บ่อยครั้ง ดังนั้น จึงควรใช้ร่วมกับการนิเทศการสอนในรูปแบบอื่น เช่น การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553, น.138-139) การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการนิเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามดูผลการปฏิบัติงานของครูและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครู เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, น.138) ได้เสนอวิธีการและแนวทางการดำเนินการไว้ดังนี้ การนิเทศโดยผู้บริหารเป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ต้องการรับการนิเทศแบบคลินิกหรือการนิเทศแบบอื่นๆ เป็นการที่ผู้บริหารนิเทศเอง โดยเข้าเยี่ยมชั้นเรียนในระยะเวลาสั้นๆ อย่างไม่เป็นทางการมากนัก แต่ต้องมีการวางแผนก่อนการเข้าไปเยี่ยมและมีการให้คำปรึกษาหลังการเข้าไปเยี่ยม เพื่อแนะนำแนวทางพัฒนาการปรับปรุงพร้อมกับการให้กำลังใจ

(4.2) จุดมุ่งหมายของการนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศโดยผู้บริหาร มีความมุ่งหมาย ดังนี้

(4.2.1) เพื่อประเมินผลการเรียนของนักเรียนและการกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

(4.2.2) เพื่อแสดงให้ครูและนักเรียนมองเห็นถึงความสนใจของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนา รูปแบบการศึกษาอย่างจริงจัง

(4.2.3) เพื่อให้ผู้บริหารควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของครูได้ง่ายขึ้น

(4.2.4) เพื่อผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินการบริหารงานของตนเองและปรับปรุงแก้ไขงานบริหารวิชาการให้ดีขึ้น

(4.3) ลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศโดยผู้บริหารมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

(4.3.1) ก่อนดำเนินงานการระหว่างการดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูที่สนใจในวิธีการนิเทศแบบนี้ได้มีโอกาสอภิปรายหรือพุดจาปรึกษาหารือร่วมกับตน ในลักษณะบรรยากาศแบบเปิดกว้างเป็นประชาธิปไตย เพื่อให้ครูและผู้บริหารมีความชัดเจนในทุกเรื่องที่จะดำเนินการต่อไป

(4.3.2) การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรจะมีการวางแผนจัดตารางปฏิบัติการ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ อาจเริ่มต้นด้วยการกำหนดเวลาในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการพัฒนาตารางปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารเองและที่สำคัญช่วยให้การสังเกตของผู้บริหารมีหลักฐานและเป็นระบบมากขึ้น

(4.3.3) การนิเทศของผู้บริหาร ควรเป็นในเรื่องการพัฒนารูปร่างของนักเรียนเป็นสำคัญ เพราะการไปเยี่ยมชั้นเรียนเป็นระยะเวลาอันสั้นๆ มีความจำเป็นต้องเน้นการสังเกตเฉพาะจุดที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

(4.3.3) การนิเทศของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้ามีการนำผลจากการนิเทศนั้นมาใช้ 2 มิติด้วยกัน คือ มิติการข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อครูจะได้นำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตน และอีกมิติหนึ่งเป็นด้านที่ผู้บริหารข้อมูลต่างๆ ที่ได้นั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินการบริหารของตนเอง เพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอนและปรับปรุงบรรยากาศของสถานศึกษาให้ดีขึ้น

(4.4) ประสิทธิภาพของการนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศโดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การนิเทศที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพการเรียนรู้

ของนักเรียน จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในลักษณะต่างๆ ได้ข้อสรุปว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำทาง วิชาการจะต้องมีการติดตามดูแลการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทราบความ เป็นไปทุกด้านในสถานศึกษาทุกวัน และแสดงออกซึ่งความสนใจในด้านการเรียนการสอนมากกว่า ด้านอื่นๆ (วัชร เล่าเรียนดี, 2553, น.2)

(4.5) คุณลักษณะการนิเทศโดยผู้บริหาร วัชร เล่าเรียนดี (2553,น.2-3) ได้เสนอ แนวทางการนิเทศเชิงบริหารไว้ ดังนี้

(4.5.1) การนิเทศเชิงบริหารควรจะเป็นการนิเทศแบบเปิด คือ ผู้บริหารมี การปรึกษากับครูอย่างเปิดเผย ในเรื่องการสังเกตการสอนเพื่อจะได้รู้แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

(4.5.2) การนิเทศเชิงบริหารผู้บริหาร ควรมีการวางแผน กำหนดเวลาใน การประชุม และสังเกตการสอนล่วงหน้าร่วมกับครูหรือคณะครู

(4.5.3) การนิเทศเชิงบริหารผู้บริหาร ควรจะเป็นการเรียนรู้ของครูเฉพาะ อย่างเฉพาะกรณี เนื่องจากการสังเกตการสอนของครูของผู้บริหารใช้เวลาสั้นๆ ไม่บ่อยครั้ง ดังนั้นจึง ควรเป็นเฉพาะประเด็นสำคัญที่ครูสนใจและเป็นปัญหาต้องการปรับปรุงหรือพัฒนา ซึ่งผู้บริหารที่ทำ หน้าที่นิเทศควรจะเน้นในเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ ดังมีข้อเสนอแนะในการสังเกตการสอน ดังนี้

(1) ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ ต้องรู้ว่าครูผู้สอนกำลังทดลองใช้หรือ พยายามใช้รูปแบบวิธีการสอนอะไรในชั้นเรียนนั้นๆ

(2) เด็กนักเรียนในชั้นเรียนมีกี่คนที่สนใจเรียนและไม่สนใจเรียน ครูใส่ใจต่อพฤติกรรมของนักเรียนหรือไม่

(3) มีประเด็นใดบ้างหรือพฤติกรรมใดบ้าง ที่บ่งบอกให้ทราบ ได้ว่า นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ ครูส่งเสริมการประเมินผลของ นักเรียนอย่างไรและไม่ส่งเสริมอย่างไร

(4) ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนอย่างไรบ้าง และนักเรียน แสดงออกถึงการพัฒนาในการเรียนรู้อย่างไร ครูส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างไร

(4.5.4) การนิเทศเชิงบริหารจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ก็ต่อเมื่อมีการผสมผสานกันระหว่าง 2 มิติ ดังนี้ ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องและใช้ข้อมูลจากการสังเกตเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา โปรแกรมการเรียนการสอน และบรรยากาศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรใช้

การสังเกตการสอน การติดตามการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนทุกวัน โดยมีประเด็นที่ควรสังเกต ดังต่อไปนี้

(1) ช่วงเวลาใดในแต่ละวันที่นักเรียนไม่สนใจ ใส่ใจในชั้นเรียนมากที่สุด

(2) มีสถานที่ใดในสถานศึกษาบ้างที่เป็นที่ที่นักเรียนจะหลีกเลี่ยงไม่เข้าถึงบ้าง

(3) ครูใช้เวลาสอนโดยตรงมากน้อยเหมาะสมเพียงใดในแต่ละวิชาแต่ละระดับความสามารถของนักเรียน

(4) ครูใช้เวลาในการสอนอย่างเหมาะสมพอเพียงและมีประสิทธิผลหรือไม่

(5) ในการเรียนการสอนนั้น ครูให้ความสำคัญต่อการฝึกคิดพัฒนาทักษะกระบวนการคิดหรือไม่

(6) ครูเลือกใช้วิธีสอนอย่างหลากหลายอย่างไร

(4.6) การนำการนิเทศโดยผู้บริหารไปใช้ปฏิบัติการนิเทศโดยผู้บริหาร เป็นการติดตามการสอนที่ดำเนินการโดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งการดำเนินการในทุกขั้นตอนต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบ มีการวางแผนร่วมกัน มีการสังเกตการสอนให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเป็นสำคัญ ดังนั้น การนิเทศโดยผู้บริหารควรจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (วัชราน เล่าเรียนดี, 2553, น.4)

(4.6.1) คณะกรรมการบริหารโรงเรียนหรือฝ่ายบริหารโรงเรียนเลือกผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งควรจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารคนใดคนหนึ่งที่มีความรู้และความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน

(4.6.2) การวางแผนกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสายวิชาต่างๆ เพื่อสอบถามความสมัครใจของครูที่จะรับการนิเทศในรูปแบบดังกล่าว ครูก็จะรับการนิเทศเชิงบริหารในแต่ละโครงการไม่ควรมากเกินไป

(4.6.3) ผู้ที่ทำหน้าที่ประชุมวางแผนร่วมกับครู วางแผนการนิเทศ สังเกตการสอน กำหนดตารางสังเกตการสอนและช่วงเวลาของการประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ ครูควรได้รับรู้และยอมรับเรื่องราวในการปฏิบัติ

(4.6.4) การสังเกตการสอนเพื่อการนิเทศ ผู้บริหารจะสังเกตการสอนระยะเวลาสั้นให้เพียงพอกับการได้รับข้อมูลจากประเด็นที่กำหนด เช่น รูปแบบการสอน การเรียนใน

คาบนั้นเป็นอย่างไร พฤติกรรมการอยู่กับงานหรือไม่อยู่กับงานของนักเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารอาจเขียนเป็นข้อความสั้นๆ ในการสังเกตแต่ละประเด็นที่สำคัญเพื่อแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบให้ครูได้รับทราบ ในการให้ข้อมูลย้อนกลับแต่ละครั้งควรทำทันที ถ้าเป็นไปได้ควรมีการอภิปราย พูดปรึกษาหารือกันในทางที่สะดวก

(4.7) สรุปรูปการนิเทศโดยผู้บริหาร (วัชร เล่าเรียนดี, 2553, น.5) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหารไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

(4.7.1) การประชุมวางแผนการสังเกต (ร่วมกับครูโดยกำหนดเดือน วัน และเวลา และกำหนดประเด็นที่จะสังเกต วางแผนการสังเกต)

(4.7.2) การสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนด 1 ประเด็น ที่กำหนดร่วมกัน และควรใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ จะเหมาะสมที่สุด เช่น การสังเกตและบันทึกตามประเด็นคำถาม (Focused questionnaire) การสังเกตแบบสั้นๆ (Anecdotal record)

(4.7.3) ให้ข้อมูลย้อนกลับและกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไปจากการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือกระบวนการนิเทศ

สรุปได้ว่าการนิเทศโดยผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการนิเทศที่ให้ผู้บริหารโรงเรียนติดตามดูผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครู สร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชมชั้นเรียนที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการนิเทศ ดังนี้ การประชุมวางแผนการสังเกต การสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนด การให้ข้อมูลย้อนกลับ และกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไป

#### 5) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision)

(5.1) ความหมายของการนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการสำหรับการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยครูและผู้รับการนิเทศจะร่วมมือกันในการวางแผนการสอน สังเกตการสอน และการประเมิน การจัดการเรียนการสอน เพื่อหาทางปรับปรุงร่วมกัน การนิเทศคลินิกนั้นเป็นการนิเทศการสอนที่มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนมากรูปแบบหนึ่ง โดยเฉพาะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นผู้มีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงปัญหาซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นไปได้

#### (5.2) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

(5.2.1) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของ Boyan and Copeland (1978, pp.154-155) เป็นกระบวนการนิเทศสำหรับการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างเป็น

ขั้นตอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนการประชุมก่อนการสังเกตการสอน ขั้นตอนการสังเกตการสอน ขั้นตอนการวิเคราะห์การสอน ขั้นตอนการวิเคราะห์การสอน และขั้นตอนการประชุม หลังจากการสังเกตการสอน ซึ่งเป็นการนิเทศที่ยึดครูผู้สอนเป็นศูนย์กลาง การนิเทศประเด็นต่างๆ นั้น จะเกิดความสนใจและความต้องการของครูผู้สอนเป็นการนิเทศที่เกิดขึ้นได้จากความเต็มใจของทั้งผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ

Boyan and Copeland กำหนดรูปแบบของการนิเทศการนิเทศการสอนแบบคลินิก 4 ตอนหลัก และ 8 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ตอนที่ 1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Preobservation conference )  
ขั้นที่ 1 ให้คำจำกัดความพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องหรือเป็นความกังวลห่วงใยครู

ขั้นที่ 2 ตัดสินใจหาวิธีวัดพฤติกรรมการสอน โดยวัดจากพื้นฐานครั้งแรก หรือโดยวัดพฤติกรรมการสอน โดยการตั้งมาตรการของระดับความสามารถในการสอนเอาไว้

ขั้นที่ 3 เลือกเครื่องมือหรือสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการสังเกตการณ์

ตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation)  
ขั้นที่ 4 สังเกตพฤติกรรมการสอนที่เฉพาะเจาะจงต้องการเก็บรักษาไว้ หรือพฤติกรรมการสอนที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การสอน (Analysis)  
ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสังเกตการสอน  
ขั้นที่ 6 ระบุถึงพฤติกรรมการสอนที่ต้องการเก็บรักษาไว้หรือพฤติกรรมการสอนที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 การประชุมหลังสังเกตการสอน (Postobservation conference)  
ขั้นที่ 7 การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผลการวิเคราะห์  
ขั้นที่ 8 พิจารณาเลือกยุทธวิธีแก้ไขการสอนที่พบ

Boyan and Copeland (1978, p.142) ยังไม่ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบคลินิก โดยแบ่งจุดมุ่งหมายในแต่ละขั้นของการนิเทศแบบคลินิกได้ตามลำดับ ดังนี้

1) เพื่อให้ครูผู้สอนและผู้นิเทศเกิดทักษะและความรู้สึกที่กลมเกลียวสมัครสมานสามัคคี การเข้าใจซึ่งกันและกันจะเป็นการเริ่มต้นที่ดี ช่วยทำทั้งสองฝ่ายสามารถดำเนินการในขั้นตอนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทำให้เกิดความเข้าใจที่จะช่วยทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้สอนกับผู้นิเทศ ในที่นี้คือ ผู้นิเทศจะทำการสังเกตการสอนของครูผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจกับบทเรียนและแผนการสอนของผู้สอน ผู้นิเทศต้องทำความเข้าใจ ความตั้งใจของผู้สอนว่าเหตุผลอะไรที่เตรียมแผนการสอนเช่นนั้น เพื่อจะได้ให้การช่วยเหลือผู้สอนให้บรรลุผลตามที่กำหนดหรือสำหรับปรับแผนการสอนให้ตรงกันกับกรอบความคิดของผู้นิเทศ จึงจะช่วยให้การนิเทศได้ผลดี

3) เป็นการฝึกซ้อมการสอน โดยผู้นิเทศและผู้สอนช่วยกันวิเคราะห์จากเนื้อหาการสอนว่าสิ่งใดที่ไม่คาดหวังที่เพิ่งเกิดขึ้นได้นั้นมีอะไรบ้าง ผู้นิเทศจะให้การช่วยเหลือครูในการฝึกซ้อม ว่าถ้าสิ่งนั้นเกิดขึ้นจริง ควรจะจัดการอย่างไร จะแก้ไขและลดปัญหาหลงอย่างไร ทั้งสองฝ่ายจะอภิปรายและฝึกซ้อมกันจนเป็นที่พอใจของครู

4) เป็นการแก้ไขแผนการสอน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แก้ไขแผนการสอนได้อีก ถ้าเป็นความปรารถนาของครูผู้สอนที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

5) เป็นการสร้างข้อตกลงที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและผู้นิเทศว่าต้องการที่จะทำการนิเทศให้ต่อเนื่องในทุกๆ ขั้นตอน จนกว่าจะครบวงจรของการนิเทศหรือไม่ ถ้าในการอภิปรายนั้นตกลงกันได้ว่าจะให้การนิเทศบรรลุในขั้นตอนใด ก็ถือว่าเป็นข้อตกลงร่วมกัน

(5.3) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของโคแกน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.24-25) ได้กล่าวถึงการเทศแบบคลินิก ตามรูปแบบของโคแกน ซึ่งพอสรุปได้ว่ามีวงจรนิเทศ 8 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ

ขั้นที่ 2 วางแผนร่วมกับครู

ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการสอน

ขั้นที่ 4 สังเกตการสอน

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน

ขั้นที่ 6 กำหนดวิธีการปรึกษาหารือ

ขั้นที่ 7 ประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแผน



(5.4) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของ Avheson and Gall นิพนธ์ ไทยพานิชโรจน์ (2551, น.161-171) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบของ Avheson and Gall และการนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบของ Bellon and Halfman พอสรุปได้ดังนี้ วัฏจักรการนิเทศแบบคลินิก ตามรูปแบบของ Avheson and Gall 3 วัฏจักร คือ

- (1) การประชุมปรึกษาหารือ
- (2) การสังเกตการสอน
- (3) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ

ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบของ Bellon and Halfman 4 วัฏจักร คือ

- (1) การประชุมปรึกษาหารือก่อนการสังเกตการสอน
- (2) การสังเกตการสอน
- (3) การประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน
- (4) การวัดผลและประเมินผลพฤติกรรมการสอน

(5.5) รูปแบบการนิเทศของ Goldhammer การนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชุมปรึกษาก่อนสังเกตการสอน (Preobservation conference) เป็นพื้นฐานของเข้าใจและตกลงร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

1) จุดประสงค์

- (1.1) เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจและจุดประสงค์การสอนของครู
- (1.2) เพื่อสร้างข้อตกลงเบื้องต้นระหว่างครูและผู้นิเทศ
- (1.3) เพื่อกำหนดแผนในการสังเกตการสอน ข้อเสนอแนะในการ

ดำเนินงาน

2) ทั้งครูและผู้นิเทศ ควรจะมีความระมัดระวังตัวและทำให้สบายใจระหว่างการประชุมร่วมกัน โดยปรึกษาหารือและอภิปรายร่วมกันอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับเรื่องความกังวลความหวั่นใจที่มีอยู่ในใจ

3) กลไกเชื่อมโยงการปรึกษาในแต่ละวัฏจักรของการนิเทศ จะเป็นกลไกเชื่อมโยง สื่อความหมายในการประชุมปรึกษาที่ผ่านมาให้ชัดเจนดีขึ้นและให้ความสนใจที่จะอภิปรายถึงสิ่งที่ยังไม่ได้กล่าวถึง ซึ่งได้เกิดเปลี่ยนแปลงไปแล้ว

4) ในบางกรณี การปรึกษาหารือนั้นอาจต้องอุทิศเวลาให้กับการฝึกซ้อมเกี่ยวกับบทเรียน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนเทคนิควิธีการสอน

5) ข้อตกลงเบื้องต้น ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจนเกินไป แต่เป็นสิ่งที่ยืนยันในเบื้องต้นได้ว่าหากดำเนินการตามข้อตกลงแล้ว ครูก็จะบรรลุเป้าหมายตามความสนใจที่ต้องการ

6) อาจจะมีอุปสรรคในการแก้ไขแผนการสอนบางตอน อันสืบเนื่องมาจากคำถามหรือข้อเสนอแนะที่ทำให้กระจ่างมากขึ้น ในระหว่างการประชุมปรึกษาหารือกัน โดยครูและผู้นิเทศจะร่วมกันประเมินประสิทธิภาพของแผนการสอนด้วยความตั้งใจจริง

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการสังเกตพฤติกรรมการสอนจริงของครู

1) จุดประสงค์

(1.1) เพื่อสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในบทเรียนและแผนการสอนที่ครูได้ร่างมา โดยผ่านการประชุมแก้ไขร่วมกันกับผู้นิเทศแล้ว ในขั้นตอนที่ 1

2) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

(2.1) ควรจะดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 เช่น จะสังเกตอะไรและบันทึกอะไร ผู้สังเกตการสอนจำเป็นต้องแยกตัวเองออกจากการจัดการเรียนการสอนอย่างเด็ดขาดหรือไม่ การสังเกตการสอนจะจบลงเมื่อใดและในลักษณะอย่างไร

(2.2) ควรใช้การวิเคราะห์ระบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction analysis) ใช้เครื่องบันทึกภาพหรือเครื่องบันทึกเสียง ช่วยสนับสนุนการบันทึกพฤติกรรมการสอน เพื่อนำมาใช้และช่วยในการแปลความหมายและวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการประชุม (Analysis and strategy) เป็นการรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมการสอน ให้เป็นหมวดหมู่ เป็นระบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และในขั้นตอนนี้ครูและผู้นิเทศจะร่วมกันคิดและวางแผนขั้นตอนของการประชุมนิเทศด้วย

1) จุดประสงค์

(1.1) เพื่อทบทวนและรวบรวมเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการสอนในระหว่างที่ครูดำเนินการอยู่ เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอน

(1.2) เพื่อสำรวจว่าสิ่งต่อไปนี้มีสภาพอย่างไร เป็นไปตามความตั้งใจของผู้สอนหรือไม่ วิธีการสอนเป็นอย่างไร แบบฉบับพฤติกรรมการสอนที่เป็นลักษณะประจำตัวของครูเป็นอย่างไร และประวัติของแบบฉบับพฤติกรรมการสอนที่ผ่านมา

(1.3) เพื่อพิจารณาถึงสิ่งที่จะเป็นข้อสังเกต ที่ระบุเป็นนัยของการนิเทศที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนต่อไป

(1.4) เพื่อกำหนดแผนหรือยุทธวิธีที่จะให้ความช่วยเหลือครู ตามประเด็นสำคัญ เช่น คำถาม ความคิดและปัญหาที่ต้องหยิบยกขึ้นมาเพื่อพิจารณา บทบาทของผู้นิเทศ ระหว่างการประชุมนิเทศ

(2) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

(2.1) ครูผู้นิเทศควรจะต้องตกลงกันในเรื่องเวลาที่จะเริ่มต้นประชุมนิเทศ

(2.2) การกำหนดวิธีการประชุมต้องรวบรวมเนื้อหาไปถึงการพิจารณา จัดลำดับความสำคัญของเรื่อง หรือปัญหาที่จะนำมาพิจารณา ระหว่างการประชุมนิเทศ

(2.3) ผู้นิเทศต้องสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการประชุมนิเทศ ให้เกิดความมั่นใจ เกิดความเชื่อถือและสร้างความไว้วางใจ โดยใช้หลักการสร้าง กล่าวคือ การใช้หลักการแบบสืบสวนสอบสวน พินิจพิจารณาความคิด เปิดใจให้กว้าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความจริงใจและถนอมน้ำใจซึ่งกันและกัน มีความยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องมีจุดมุ่งหมายที่เด่นชัดแน่นอนการวิเคราะห์และจัดลำดับพฤติกรรมของการสอนที่สามารถปรับปรุงหรือแก้ไขได้ในระยะเวลาอันสั้น โดยจะต้องกระทำกับพฤติกรรมการสอนของครู ไม่ใช่ตัวครู เลือกรูปปัญหาและหาทางแก้ไขอย่างมีระบบ และแน่ใจว่าครูพอใจต่อการปรับปรุงแก้ไขอย่างทันทีทันใดและพยายามส่งเสริมจุดเด่นมากกว่าหรือฟื้นฟูจุดอ่อน

(2.4) ดำเนินการจัดประชุมอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งกำหนดได้ว่าอะไรคือ ปัญหาและวิธีการเสนอปัญหา ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติ การสื่อความหมายให้เข้าใจตรงกัน

(2.5) หาแนวทางสำหรับการเริ่มต้นในการประชุมนิเทศว่าจะเริ่มต้นด้วยอะไร อย่างไร ใช้น้ำเสียงและคำพูดอย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมนิเทศ (Supervision conference) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมสอนของครู และเพื่อให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนต่อไป โดยทบทวนข้อตกลงเบื้องต้น ในขั้นตอนที่ 1 ด้วย

(1) จุดประสงค์

(1.1) เพื่อเป็นการให้กำลังใจและสร้างความพึงพอใจให้กับครู

(1.2) เพื่อจำกัดความประเด็นสำคัญในการสอน เพื่อดำเนินการให้ข้อมูลป้อนกลับ

(1.3) เพื่อเสนอความช่วยเหลือแนะนำ

(1.4) เพื่อฝึกฝนให้ครูมีความเข้าใจ มีความสามารถ และมีเทคนิคในการที่จะนิเทศตนเองได้ (Self-supervision)

(1.5) เพื่อพัฒนาแรงจูงใจและเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ตนเองในเชิงวิชาชีพ (Professional self analysis)

2) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานในวัฏจักรต่อไปของการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการนิเทศ (postconference analysis) เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและผู้นิเทศ ได้ปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นในขั้นตอนที่ 1-4 ค้นหาพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่ดีและที่บกพร่องสมควรปรับปรุง โดยครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ

1) จุดประสงค์

(1.1) เพื่อเป็นการทบทวนและรวบรวมเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างขั้นตอนที่ 1-4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนของการประชุมนิเทศ

(1.2) เพื่อเป็นประเมินทักษะในการนิเทศของผู้นิเทศในแต่ละบทบาทและส่วนร่วมทั้งหมดเกี่ยวกับการนิเทศในแต่ละขั้นตอนของการประชุมนิเทศ

(1.3) เพื่อพิจารณาการดำเนินการนิเทศเปรียบเทียบกับการพัฒนาทักษะการนิเทศ

(1.4) เพื่อเป็นการประเมินทักษะในการนิเทศของผู้นิเทศในแต่ละบทบาทและส่วนร่วมทั้งหมดเกี่ยวกับการนิเทศในแต่ละขั้นตอนของวัฏจักรการนิเทศ

2) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

(2.1) ตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการนิเทศเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข

(2.2) สิ่งที่ควรนำมาอภิปรายในการประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการนิเทศได้แก่ เทคนิคในการดำเนินงานของผู้นิเทศ ข้อเสนอแนะที่ได้ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายคุณค่าในการดำเนินงาน ตัวแปรทางด้านอารมณ์ และความรู้สึก เทคนิคและกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้นิเทศที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีรูปแบบการนิเทศ ดังนี้ การประชุมก่อนการสังเกตการสอน การสังเกตการสอน วิเคราะห์การสอนและพัฒนายุทธวิธีการสอน ระบุพฤติกรรมกรรมการสอนที่ควรคงไว้หรือให้เปลี่ยนแปลง การใช้เครื่องมือการนิเทศให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันกับครูและประเมินความรู้สึกของครูตลอดเวลาที่

ได้รับการนิเทศและการกำหนดวิธีการประชุม การประชุมหลังสังเกตการสอน การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมนิเทศ

6) การนิเทศภายในแบบร่วมมือตามแนวคิดของกลิคแมน

แนวคิดของ Glickman (2004, pp.321-422) เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร สื่อการสอน การวัดและประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนาครู ในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 5 งาน คือ

(6.1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance) เป็นงานเกี่ยวกับการสังเกตการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน ให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงแบบอื่นๆ โดยปกติการนิเทศส่วนใหญ่เป็นการวางแผนระยะยาวอย่างรอบคอบ แต่มีบางโอกาสที่ผู้นิเทศอาจถูกขอความช่วยเหลือเรื่องที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ผู้นิเทศควรจัดเวลาเอาไว้เป็นหลายสัปดาห์ เช่น กำหนดเวลาไว้ในตอนบ่ายวันใดวันหนึ่ง เพื่อที่จะรับฟังและให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน นอกจากนี้ผู้นิเทศควรตั้งตัวแทนครูที่ผู้นิเทศคิดว่า จะสามารถช่วยแก้ปัญหาครูคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี หรือผู้นิเทศอาจกำหนดเวลาประชุมหรือพบปะกับครูหลังเลิกเรียน หรือช่วงพักเรียนวันใดวันหนึ่งเพื่อให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนและวางแผนร่วมกันในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ในการวางแผนช่วยเหลือครู วิธีการที่จะช่วยลดปัญหาลงได้มากที่สุดคือ ถ้าครูผู้สอนรู้ว่าพวกเขาสามารถเข้าพบผู้นิเทศได้ตลอดเวลาเพื่อแก้ปัญหาและได้รับความช่วยเหลือจากผู้นิเทศด้วยความจริงใจ ความเชื่อมั่นและบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่างครูกับผู้นิเทศจะมีมากขึ้น

(6.2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development) เป็นงานเกี่ยวกับการให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา การทดสอบความรู้ รวมทั้งทักษะความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและเป็นการฝึกให้ครูรู้จักการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานจะสำเร็จจะได้ผลดี จะต้องมาจากความคิดเห็นการร่วมกันปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ การทำงานจะสำเร็จ จะได้ผลดีต้องมาจากความคิดเห็นและการร่วมกันปฏิบัติงานของบุคลากรหลายฝ่ายด้วยกัน ในการทำงานเป็นหมู่คณะนั้นจะเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รู้จักอภัยเสียได้เรียนรู้ความสามารถของกันและกัน ได้แสดงความคิดเห็น ได้เห็นความเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดี โอกาสเช่นนี้จะไม่ปรากฏในการทำงานเป็นรายบุคคล การเรียนรู้ทักษะการทำงานของกลุ่มในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นงานที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้นิเทศ กลุ่มที่ทำงานอย่างได้ผลมีประสิทธิภาพและดำเนินไปด้วยความราบรื่น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำที่มีความชำนาญ ผู้นำจะต้องตระหนักถึงปัจจัยด้านความสำเร็จของกลุ่ม มีการคัดเลือกกระบวนการในการตัดสินใจของกลุ่ม

ที่ชัดเจน สามารถจัดการเกี่ยวกับปัญหาการทำงานไม่เต็มที่ของบุคลากร ตลอดจนความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์และกำหนดรูปแบบของการเป็นผู้นำที่เหมาะสม

(6.3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Group development) เป็นงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านวิชาการให้ครูผู้สอน รวมถึงให้โอกาสแก่ครู ในการรับรู้เกี่ยวกับการลงโทษและการสนับสนุนตามกฎหมาย คำสั่ง ระเบียบของสถานศึกษา ซึ่งเป้าหมายหลักของการพัฒนาบุคลากรก็คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุด ดังนั้น การพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยทำให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถกล่าวโดยมีรายละเอียดดังนี้

(6.3.1) การวางแผนในการจัดโครงการสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้แก่คณะ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของฝ่ายวิชาการ

(6.3.2) ปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่และย้ายมาใหม่

(6.3.3) พัฒนาบุคลากรด้วยการจัดประชุม อบรม สัมมนาหรือส่งไปรับการอบรมจากสถาบันอื่น

(6.3.4) พัฒนาวิชาชีพให้แก่คณะครูโดยให้ไปศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ

(6.3.5) ให้ครูได้ขยายผลความรู้ที่ได้รับจากการไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อให้บุคลากรอื่นได้ทราบ

(6.3.6) จัดป้ายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครูทางสถานศึกษา รวมทั้งจัดหาหนังสือหรือวารสารที่มีคุณค่าทางวิชาการให้ครูได้ทราบ

(6.3.7) มีการแนะนำแหล่งวิทยากรในท้องถิ่นที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้ครูได้ทราบ

(6.3.8) แจกข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ครูทราบ

(6.4) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) จึงขอกกล่าวถึงรายละเอียดของงานด้านนี้ ตามหัวข้อดังต่อไปนี้คือ

(6.1.1) นักเรียนควรจะเรียนอะไร

(6.4.2) ควรจะลำดับเนื้อหาให้นักเรียนอย่างไร

โดยทั่วไปการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรนั้นจะได้รับอิทธิพลจากความต้องการเร่งด่วนของรัฐบาล ค่านิยมของนักการศึกษา ชุมชน ความต้องการพัฒนานักเรียนสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

เงื่อนไขทางสังคมในอนาคต ในที่สุดการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมักสรุปจากการตัดสินใจด้านปรัชญาการศึกษา เช่น ปรัชญาสารัตถะนิยม จะเน้นการเรียนรู้ด้วยการท่องจำ การจดจำข้อเท็จจริงครูจะเป็นผู้ให้ นักเรียนจะเป็นผู้รับ เนื้อหาวิชาที่เด็กจะต้องเรียนเป็นเนื้อหาวิชาที่ให้เด็กรู้จักโลกตามสภาพที่เป็นจริง ไม่ใช่สิ่งที่เด็กค้นหาหรือคิดฝันเอาเองตามใจชอบ ปรัชญาประสบการณ์นิยมหลักสูตรจะเน้นกิจกรรมทางสังคม การเรียนรู้ด้วยการลองผิดลองถูกและการร่วมมือ ส่วนปรัชญาอัตตะภาวะนิยม หลักสูตรจะเน้นความเน้นความสำคัญของบุคคลแต่ละคนมากกว่าสังคมเน้นการดำรงชีวิตในชีวิตประจำวัน เน้นเรื่องความรับผิดชอบ การกระทำทุกอย่างผู้กระทำต้องรับผิดชอบ เน้นเรื่องเสรีภาพโดยถือว่าเสรีภาพคือ สาระของมนุษย์ การจัดการเรียนการสอนจะให้นักเรียนรู้จักรับผิดชอบต่อการกระทำ จะพัฒนาและใช้หลักสูตรอย่างไร หลักสูตรสามารถพัฒนาได้หลายระดับ เช่น จากผู้เชี่ยวชาญภายในสถานศึกษา คณะกรรมการทำงานเกี่ยวกับหลักสูตรของหลักสูตรของสถานศึกษาและครูเองในระดับประเทศ วัสดุอุปกรณ์ที่นำออกมาขายโดยทั่วไป เช่น หนังสือแบบเรียน คู่มือการเรียนและโสตทัศนูปกรณ์ ส่วนใหญ่พัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญนอก โดยบริษัทผู้พิมพ์จำหน่ายอาจจ้างผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยของรัฐหรือเอกชนเขียนให้หรืออาจมีคณะกรรมการการที่เป็นตัวแทนจากสถานศึกษาของรัฐบาลมาเป็นที่จะทำการผลิต หลักสูตรในระดับท้องถิ่นอาจจะพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใช้เองโดยมีผู้เชี่ยวชาญทำร่วมกับคณะครู

(6.5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ในการเรียนการสอนและการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สำหรับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Glicman (2004, pp.157-169) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของการนิเทศการศึกษาแบบความร่วมมือไว้ว่า การนิเทศการศึกษาถ้าจะให้ประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศจะต้องแก้ปัญหาในสัดส่วนที่เท่ากันกับครู ผู้นิเทศ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรนิเทศ โดยมุ่งเน้นและสนับสนุนให้ครูหรือผู้รับการนิเทศได้เข้าใจและเกิดความคิดด้วยตนเอง วิธีการสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศค้นพบวิธีการแก้ปัญหาจะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ถึงแม้ว่าก่อนที่จะเกิดความร่วมมือกันจะมีความขัดแย้งในทางความคิด แต่ความคิดเห็นที่แตกต่างจะเป็นหนทางในการสนับสนุนให้มีการพูดจากันอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งจะเริ่มต้นด้วยความเข้าใจลักษณะเฉพาะและธรรมชาติของประเด็นปัญหา จนถึงข้อสรุปจากความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน จากกรนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือจึงมีลักษณะเช่นเดียวกับการเล่นเปียโน ซึ่งได้กำหนดความต่อเนื่องของพฤติกรรมกรนิเทศการศึกษาดังต่อไปนี้

- 1) การฟัง (Listening)
- 2) การสร้างความกระจ่างหรือความตระหนัก (Clarifying)
- 3) การสร้างความเข้าใจ (Encouraging)
- 4) การทบทวนไตร่ตรอง (Reflecting)
- 5) การแสดงหรือการนำเสนอ (Presenting)
- 6) การแก้ปัญหา (Problem solving)
- 7) การสร้างข้อตกลง (Negotiating)
- 8) การเสนอแนะ (Directing)
- 9) การสร้างมาตรฐาน (Standardizing)
- 10) การปรับปรุงแก้ไข (Reinforcing)

ถ้าแบ่งระดับภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบของครู จะสามารถแบ่งได้ ดังนี้ ข้อ 1-5 เป็นความรับผิดชอบในระดับสูง ส่วนข้อ 6-10 เป็นความรับผิดชอบในระดับรองลงมา

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าพฤติกรรมการณ์เทศภายในสถานศึกษาแบบร่วมมือ เป็นการทำงานระหว่างผู้นิเทศ โดยจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดเผยตามรูปแบบของประชาธิปไตย มีการแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศกับผู้สอนอย่างชัดเจน การช่วยเหลือครู โดยตรงถือเป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศที่มีต่อครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูเป็นตัวละครสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร หากครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและขาดการเหลียวแล ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้นิเทศแล้ว ย่อมส่งผลไปถึงคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนด้วย ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเสมือนกับเครื่องมือและเป็นการรวบรวมรายงานนิเทศทั้งหมด ซึ่งงานนี้จะเกี่ยวข้องกับทิศทางการปรับปรุงการเรียนการสอน การวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือคณะครูที่ตั้งขึ้นมา เพื่อประเมินความต้องการ เขียนแผนการวิจัยเลือกเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนออกแบบจากการประเมิน จึงเห็นได้ว่างานวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายทางการสอนด้วยแนวความคิดเกี่ยวกับการนิเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาคลุ่มและการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคำนึงถึงลักษณะต่างๆ ของครู นอกจากนี้ ผู้นิเทศจะต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือคณะครูโดยตรง การพัฒนาคลุ่มการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นภาระสำคัญยิ่งของผู้นิเทศที่มีผลต่อครูผู้สอน อีกทั้งยังเป็นกระบวนการรวบรวมงานการนิเทศมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการนิเทศของ Glicman and Ross-Gordon เนื่องจากเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวน่าสนใจ และใกล้เคียงกับสภาพการนิเทศที่มีอยู่ใน



ปัจจุบันและมุ่งเน้นนิเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างแท้จริง จึงสมควรนำมาเป็นแนวคิดเพื่อการศึกษาและตรวจสอบ

สรุปได้ว่าการนิเทศภายในแบบร่วมมือ หมายถึง การทำงานระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศ โดยจะต้องยอมรับฟังความกันและเปิดเผยตามรูปแบบประชาธิปไตย เป็นการนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนิเทศและวางแผนนิเทศร่วมกัน ทำให้ครูและผู้บริหารเกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างใกล้ชิด โดยครูและผู้นิเทศมีบทบาทเท่าๆ กัน ดังนั้น การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ กำหนดรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อจัดทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพประเมินผลการนิเทศและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการนิเทศและประเมินผลการนิเทศ

#### 7) การนิเทศในแบบกัลยาณมิตร

การนิเทศโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตร กระบวนการกัลยาณมิตรที่สามารถนำไปใช้ในการนิเทศ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นวิธีการนำหลักธรรม ความเป็นกัลยาณมิตรมาใช้ตามสาระของหลักอริยสัจ 4 มีดังนี้ (ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ, 2550, น.190-192)

ประการแรก คือ การสร้างพื้นฐานความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นิเทศ-ผู้รับการนิเทศ ครู-ศิษย์ นักเรียน-เพื่อน พ่อ-แม่-ลูก พระสงฆ์-อุบาสก-อุบาสิกา การเสริมเสริมคุณธรรมนั้น เริ่มต้นด้วยศรัทธา ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศต้องจัดกิจกรรมและใช้สื่อการนิเทศ เพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ

ประการที่สอง คือ การนำหลักกัลยาณมิตรมาผสมผสานในกิจกรรมทุกขั้นตอน ซึ่งถ้าได้จำแนกกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามหลักการสอนแล้วนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้นิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร ต้องมีสิ่งต่อไปนี้

- 1) คุณลักษณะที่น่าเคารพและนับถือ
- 2) มีคุณสมบัติ คือ ความรู้ ภูมิปัญญา ประพฤติดี เป็นผู้ฝึกหัดอบรมตนอยู่เสมอ สามารถสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รับการนิเทศได้อย่างดี
- 3) มีคุณธรรม คือ การมีความอดทน ตั้งใจนิเทศด้วยความเมตตา ผู้นิเทศเป็นกัลยาณมิตร จึงมีความจริงใจ มีความรู้จริง มีใจกว้าง นิเทศได้แจ่มแจ้งและชัดเจน

ประการที่สาม คือ การจัดขั้นตอนของการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการปรึกษาหารือ การแนะนำหรือการฝึกอบรม ต้องเป็นไปตามหลักอริยสัจ เน้นความรู้จริงในทุกข์ ค้นคว้าหาเหตุของทุกข์มุ่งปฏิบัติตามแนวอริยมรรค เพื่อนำไปสู่สภาวะการพ้นทุกข์ทั้งสิ้น

ประการที่ดี มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ความเมตตากรุณาและความจริงใจที่ทุกฝ่าย มีให้แก่กัน ศรัทธาต่อกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเรียนรู้จากกันและกันด้วย ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะขาดความมั่นใจในตนเอง หรือประเทยกอຍพึ่งพาผู้อื่นเป็นอย่างเดียว แต่จะต้องสามารถผสมผสานวิธีการฝึกหัดอบรมตนเอง กับวิธีการพึ่งพาและการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นได้อย่างดีด้วย แต่ละขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ แบบกัลยาณมิตรล้วนต้องอาศัยทักษะการสื่อสารและทำความเข้าใจกันและกัน จะต้องฝึกการคิด วิเคราะห์ร่วมกัน ช่วยกันหาข่าวสารข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โต้แย้งกัน ในการจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา วิธีการและจุดหมายของภาวะพื้นปัญหา ขั้นตอนเหล่านี้จะช่วยผ่อนคลายความ หวาดกลัวและลดอคติตาของแต่ละคน โดยอัตโนมัติ เพราะได้รู้ซึ่งถึงความยากลำบากที่ได้เผชิญร่วมกัน ได้ร่วมมือกับความสำเร็จที่สามารถช่วยกันจัดปัญหาได้

สรุปหลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1) การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธาเพื่อให้ครูยอมรับและเกิดความ สนใจที่จะใฝ่รู้ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการสร้างความสัมพันธ์ แจ่มภารกิจและความ มุ่งหมาย จัดเวลา กำหนดวิธีการทำงาน

2) การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ ชัดเจนว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และครูสามารถนำ รูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้ โดยอาจจัดนิทรรศการทางวิชาการและสาธิตรูปแบบการสอน

3) การร่วมคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีการ พบปะกันอย่างสม่ำเสมอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การร่วมคิดปัญหาและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จัดบริการเอกสารทางวิชาการ วางแผน ร่วมกันเพื่อศึกษาคูงาน แนะนำให้ปฏิบัติตามสภาพจริง พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการปฏิบัติงาน การหาแนวทางแก้ไขปรับปรุง การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การฝึกอบรมตาม โอกาสและนำเสนอ ผลงานในการประชุมปฏิบัติการ

4) การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่าง สม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

กล่าวโดยสรุปก็คือ กระบวนการนิเทศเป็นการปฏิบัติงานจริงในสภาพที่ เป็นจริง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนั้นจะต้องมีการปรึกษาหารือ ติดต่อสื่อสาร เชื่อมเขียน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ช่วยแก้ปัญหาและให้กำลังใจกันร่วมคิดร่วมทำ บอกวิธีให้รู้ สาธิตให้ดูและช่วยแก้ไข

ข้อบกพร่องที่พบ มีการพบปะสนทนาเพื่อจะได้ทราบทุกข์สุขและก่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหาพื้นฐาน เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน

สรุปหลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สามารถสรุปได้ว่าผู้นิเทศจำเป็นต้องเริ่มงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดีให้ครูรู้สึกไว้วางใจพร้อมทั้งนำกระบวนการนิเทศสอดแทรกกลมกลืนเข้าไปกับภาระงานปกติของครู การเชื่อมโยง การติดต่อสื่อสารกับครูควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและพึงตระหนักว่าการนิเทศนั้นไม่ใช่การสั่งสอน สั่งการ หรือตรวจสอบ บังคับบัญชา มิใช่การนิเทศกระด้าง แต่เป็นการนิเทศจากกระด้างนั้นเป็นแผนการสอน คะแนนผลสัมฤทธิ์หรือโครงการจึงเป็นองค์ประกอบที่แสดงร่องรอยการเรียนรู้ส่วนหนึ่ง แต่สำคัญที่สุด คือ ผู้นิเทศต้องนิเทศคน พุดคุยกับครู ดูพฤติกรรมของนักเรียนสังเกตบรรยากาศและความสัมพันธ์ในสังคมเรียนรู้นั้น เพื่อเข้าถึงสถานภาพปัญหาที่จะนำไปสู่แนวทางการนิเทศที่ถูกต้อง

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา ในด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โดยผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายใน 7 รูปแบบ คือ

- 1) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
- 2) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ
- 3) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 4) การนิเทศโดยผู้บริหาร
- 5) การนิเทศแบบคลินิก
- 6) การนิเทศภายในแบบร่วมมือ
- 7) การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในของ Glatthorn (1984, p.127 อ้างถึงใน วัชรานันท์, 2553, น.137); ชารี มณีศรี (2552, น.201) วิไลลักษณ์ บุญสวัสดิ์ (2553, น.26-30) มาสังเคราะห์และบูรณาการเพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่นิยมใช้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Perring coaching supervision)
- 2) การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative monitoring supervision)

จากรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้ง 2 รูปแบบข้างต้น ล้วนเป็นรูปแบบของการนิเทศที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในกรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตหนองจอก, 2558, น.9)

## 2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

### 2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการสอนของครู

ประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียนในเรื่องการเรียนการสอน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพการสอนเช่นไร ที่เรียกว่าเป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนต่างๆ กัน ดังนี้

Good (2015, p.589) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง การใช้แผนการสอนหรือวิธีการสอน ซึ่งทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ

Doal (2010, p.194) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง เจตคติ ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมของครูที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญงอกงามของนักเรียนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

อารมณี เทียนพิทักษ์ (2558, น.5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสอนที่จัดขึ้น เพื่อทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ ทั้งทางด้านวิชาการและบุคลิกลักษณะ

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลิน ไชย (2550, น.5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอนของครู หรือการดำเนินการสอนในหน้าที่ของครู เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประโยชน์ คุปต์กาญจนกุล (2555, น.19) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ผลของการสอนที่ทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่วางไว้

มัทนา บั้นม่วง (2556, น.10) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้าน

ร่างกาย สมอง อารมณ์ และสังคม ตลอดจนสามารถทำให้ผู้เรียนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

ลัดดา จันทรแสง (2556, น.8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถของครูในการวางแผนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้การสอนนั้นสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่ตั้งไว้

รสพร ทองโรจน์ (2556, น.13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ขบวนการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2555, น.13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง การสอนที่สามารถให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัด และความสามารถของนักเรียนทุกคน

วิเชียร ไชยบัง (2554, น.14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า ความสามารถในการจัดการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ตามความสามารถของนักเรียนแต่ละคน

สุรศักดิ์ หอมอ่อน (2556, น.12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถในการสอน หรือยุทธวิธีการสอน ตลอดจนลักษณะหรือพฤติกรรมต่างๆ ของครู อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอน หรือดำเนินการสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

## 2.2.2 บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, น.12-14) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรูปแบบชิปปา ไว้ดังนี้

1) บทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรูปแบบชิปปา สามารถสรุปบทบาทที่สำคัญๆ ได้ดังนี้

### (1.1) บทบาทด้านการเตรียมการ ประกอบด้วย

(1.1.1) การเตรียมตนเอง ผู้สอนจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของผู้เป็นแหล่งความรู้ (Resource person) ซึ่งจะต้องให้คำอธิบาย คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน รวมทั้งแนะนำแหล่งความรู้ให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล

(1.1.2) การเตรียมแหล่งข้อมูล ผู้สอนจะต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มีข้อมูลความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาค้นคว้าตามต้องการ

(1.1.3) การเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนต้องวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาความรู้ อันจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยบทบาทของผู้สอนในส่วนนี้จะทำหน้าที่คล้ายผู้จัดการ (Manager) กำหนดบทบาทการเรียนรู้และเป็นผู้กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนทุกคน ได้มีส่วนร่วมเข้าร่วมทำกิจกรรมแบ่งกลุ่มหรือจับคู่

(1.1.4) การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว ผู้สอนต้องพิจารณาและกำหนดว่า จะใช้สื่อใดบ้าง วัสดุอุปกรณ์อะไรบ้าง เพื่อให้กิจกรรมการเรียนดังกล่าวบรรลุผล

(1.1.5) การเตรียมการวัดและประเมินผล บทบาทในการเตรียมการอีกประการหนึ่งคือ การเตรียมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการวัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) ที่เกิดขึ้น ทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) และทักษะพิสัย (Skill) โดยเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

(1.2) บทบาทด้านการดำเนินการ เป็นบทบาทของผู้สอนขณะที่ผู้เรียนกำลังดำเนินกิจกรรมการสอน

(1.2.1) การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา (Helper and advisor) คอยให้คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ เช่น ให้ข้อมูลหรือความรู้ในเวลา que ผู้เรียนต้องการ เพื่อให้การเรียนรู้นั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(1.2.2) การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and encourage) ช่วยสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรม

(1.2.3) การเป็นผู้ร่วมกิจกรรม (Active participant) โดยเข้าร่วมกิจกรรมในกลุ่มของผู้เรียนพร้อมทั้งให้ความคิด และความเห็น หรือช่วยเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำกิจกรรม

(1.2.4) การเป็นผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) ตรวจสอบผลการทำงานตามกิจกรรมของผู้เรียน เพื่อให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์ก่อนให้ผู้เรียนสรุปเป็นข้อความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้

(1.2.5) การเป็นผู้สร้างเสริมบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร โดยการสนับสนุนเสริมแรง และกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าร่วมทำงานกลุ่ม แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อภิปรายโต้แย้งแสดงความคิดเห็นด้วยท่วงทึนุ่มนวล ให้เกียรติและเป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

(1.3) บทบาทด้านการประเมิน เป็นบทบาทที่ผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่า สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ ครูควรเตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นการวัดและประเมินผลทุกครั้ง และการวัดควรให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเน้นการวัดตามสภาพจริง (Authentic measurement) จากการศึกษาปฏิบัติและจากผลงาน ซึ่งในการวัดและประเมินผลนั้นนอกจากผู้สอนจะเป็นผู้วัดและประเมินผลเองแล้ว ผู้เรียนและสมาชิกของแต่ละกลุ่ม ควรจะมีบทบาทร่วมวัดและประเมินตนเอง และกลุ่มด้วย

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบชิปปา คือ ผู้สอนต้องมีการเตรียมการทั้งในส่วนตัว แหล่งข้อมูล กิจกรรมการเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล และบทบาทที่เหมาะสมในการดำเนินการเรียนการสอน และการวัดผลด้วยการเก็บรวบรวมผลงาน และการวัดผลตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ตามแผนการจัดการเรียนรู้

2) บทบาทของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบชิปปา สามารถสรุปบทบาทที่สำคัญๆ ได้ดังนี้

(2.1) บทบาทการมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็นหรือประสบการณ์ต่างๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้

(2.2) บทบาทในการศึกษาหรือลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจ ใช้ความคิดในการกลั่นกรอง แยกแยะ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลข้อเท็จจริง

(2.3) บทบาทในการจัดระบบระเบียบความรู้ที่ได้สร้างสรรค์ขึ้น เพื่อช่วยให้การเรียนรู้เกิดความคงทน และสามารถนำความรู้นั้น ไปใช้ได้สะดวกขึ้น

(2.4) บทบาทในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้เกิดประโยชน์ต่อชีวิต นอกจากนั้นการประยุกต์ใช้จะช่วยตอกย้ำความเข้าใจและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียนในความรู้ที่ได้นั้น และการนำความรู้ไปใช้ยังก่อให้เกิดการเรียนรู้อื่นๆ เพิ่มเติมได้ด้วย

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ก็มีความสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบซิปปา เช่นกัน คือ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน และยังพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาได้อย่างเหมาะสม

จากบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบซิปปา หรือตามการประสาน 5 แนวคิดหลักของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะใช้แนวคิดใดในการจัดการเรียนรู้ก็ตาม การจัดการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จไม่ได้ หากผู้สอนไม่เปลี่ยนบทบาทของตนเองดังกล่าวข้างต้น ผู้สอนจำนวนมากยังคงยึดติดกับบทบาทเดิม คือ การเป็นผู้บอกเล่า ถ่ายทอดอธิบายเนื้อหาความรู้ให้ผู้เรียน และผู้เรียนจำนวนมากก็ยึดติดกับการเป็นผู้ฟัง รับความรู้และจำความรู้ การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้สอนและผู้เรียนทั้ง 2 ฝ่าย ต่างก็เปลี่ยนพฤติกรรม ผู้สอนเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน และผู้เรียนก็เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียน อย่างไรก็ตามผู้ที่ต้องเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงก็คือ ผู้สอน เพราะผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนอยู่แล้ว เมื่อสภาพการเรียนการสอนเปลี่ยนไปผู้เรียนก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพที่จัดให้ไม่ช้าก็เร็วขึ้น อยู่กับการปรับตัวของผู้เรียน และแรงเสริมได้รับจากผู้สอน

### 2.2.3 องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู

การจัดการเรียนสอนเป็นความพยายามของครูผู้สอนที่จะจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ รวมทั้งกระตุ้น แนะนำเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องราวหรือเนื้อหาที่สอนซึ่งมีองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูหลายด้านด้วยกัน จากกรณีศึกษาเอกสารและงานวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

สมดี เพ็ชรการคำ (2551, น.24)ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา เพราะนักเรียนระดับประถมศึกษาเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ เมื่อมาอยู่รวมกันในสังคมแห่งใหม่ คือ สถานศึกษาปัญหาต่างๆ จะเกิดขึ้น ปัญหาของนักเรียนจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงอยู่ที่ครูเป็นสำคัญ การสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น ปราศจากการข่มขู่ สร้างความรู้สึกที่มั่นคงและมีความปลอดภัยจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนนั้นเกิดความไว้วางใจ รู้สึกสบายใจในการเรียน เป็นผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ยนต์ ชุ่ม (2550, น.78) ได้กล่าวว่า ครูกับนักเรียนนับว่าเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกันมากที่สุด ครูจึงควรปฏิบัติหน้าที่ครูให้สมบูรณ์ที่สุดและควรสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน วิธีการครูสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน มีดังนี้



1) สอนศิษย์ให้เกิดความรู้ ความสามารถในการวิชาการต่างๆ ให้มากที่สุดอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ศิษย์มีความรู้อย่างแท้จริง

2) สอนศิษย์ด้วยการบรรยายการสอนมีความสนุกสนานแต่ได้สาระ

3) อบรมคุณแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัยหรือกรอบคุณธรรม ไม่ให้ศิษย์ประพฤติผิดนอกกรอบระเบียบวินัย หรือกระทำการที่ผิดๆ ด้วยประการทั้งปวง

4) ดูแลทุกข์สุขของศิษย์และพยายามหาทางช่วยเหลือ

5) ให้คำปรึกษาหารือช่วยแก้ปัญหาให้แก่ศิษย์

สรุปได้ว่า ครูมีประสิทธิภาพในการสอนนั้นจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับนักเรียนทำกิจกรรมต่างๆ เป็นกันเองกับนักเรียน มีความรู้สึกที่ดีและมีความรักความเมตตา กรุณา ต่อนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน และยินดีรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน

#### 2.2.4 การจัดการเรียนการสอน

เอกรินทร์ สีมหาศาล และ มหิศร เปาะชู (2555) กล่าวว่า การจัดการสอนและการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นต้องอาศัยวิธีการสอนและวิธีการเรียนรู้ที่หลายวิธีผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยคำนึงถึงสภาพผู้เรียน ความถนัด ความสนใจ สิ่งแวดล้อมและความต้องการเป็นหลัก ซึ่งเป็นกระบวนการที่สนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยใช้ทักษะการจัดการของผู้สอนและผู้เรียนที่เกื้อกูลกัน ผู้สอนต้องวิเคราะห์สาระสำคัญของการเรียนรู้เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม และให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจนเกิดผลการเรียนรู้ ที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ พระราชบัญญัติแห่งชาติจึงกำหนดไว้ว่าการเรียนรู้อาจต้องเน้นให้เกิดความสมดุลทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ และ 4) ด้านการบูรณาการ

การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ถูกกำหนดเป็นแบบแผนการเรียน ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การแบ่งกลุ่มนักเรียน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยเฉพาะสถานศึกษา อาชีวศึกษา ภาครัฐยังต้องจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อที่ใช้เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และ สุธรรม เดชนครินทร์ (2544) เชื่อว่าการจัดตารางสอน จำเป็นต้องคำนึงถึงห้องเรียนที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะห้องเรียนเฉพาะ เช่น ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนทฤษฎี แผนกวิชาต่างๆ จะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียนในตอนเช้าและตอนบ่าย ทั้งต้องคำนึงถึงชั่วโมงทำการสอนของครูที่สอนติดต่อกันหลายๆ ชั่วโมง เป็นการทำงานหนักน่าเบื่อหน่ายอีกด้วย

พัชรี สว่างทรัพย์ และ สุธรรม เดชนครินทร์ (2556) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนที่เกิดคุณภาพไว้ ดังนี้

1) จัดทำแผนการเรียนและโปรแกรมการเรียน ควรจัดทำไว้ให้ครบทุกภาคเรียนและหลายแผนการเรียนในแต่ละสาขาวิชา เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เลือกเรียน

2) การจัดทำตารางเรียน ซึ่งหมายถึง ตารางเรียนประจำตัวนักเรียน นักศึกษา ซึ่งแต่ละคนจะต้องมีไว้ตามโปรแกรมการเรียนของนักเรียนนักศึกษาเอง ในแต่ละภาคเรียน การจัดทำตารางเรียนจะเชื่อมโยงถึงตารางการใช้ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน และตารางสอนประจำตัวครู การจัดครูสอน สถานศึกษาควรเตรียมการล่วงหน้า โดยวิธีสำรวจความพร้อมของครูก่อนที่จะจัดครูเข้าสอน สถานศึกษาควรเตรียมการล่วงหน้า โดยวิธีสำรวจความพร้อมของครูก่อนที่จะจัดครูเข้าสอน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจและประสบการณ์ตรงกับรายวิชาที่สอนนั้น

3) การใช้สื่อการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนควรใช้รูปสื่อผสม คือ การใช้ตำราเรียนควบคู่กับอุปกรณ์ช่วยสอน เอกสารอ้างอิง หรือหนังสือประกอบการเรียนอื่นๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสารทางอาชีพและธุรกิจ ควรมีไว้ให้มากที่สุดในห้องสมุด อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ศึกษาประเภท วิดีทัศน์ คาสเซตเทปจัดทำไว้ให้พร้อม

4) การวัดผลและประเมินผล การสอนกับการวัดผลประเมินผลเป็นกิจกรรมที่แยกกันไม่ได้ เมื่อใดมีการสอนย่อมต้องมีการวัดผล เพราะการวัดผลทุกครั้งผู้เรียนแต่ละคนย่อมเรียนรู้ได้แตกต่างกัน การวัดผลจึงต้องทำหน้าที่ติดตามผลการเรียนการสอนทุกครั้งไป

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู คือ การดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ถูกกำหนดเป็นแบบแผนการเรียน ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การแบ่งกลุ่มนักเรียน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อที่ใช้เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และมีการวัดผลประเมินผล กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนอยากรู้ อยากเห็น อยู่เสมอ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนการสอน

#### 2.2.5 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครู

Bloom (1976, pp.10-11) เป็นนักการศึกษาชาวอเมริกัน เชื่อว่าการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ผู้สอนกำหนดและจัดกิจกรรมการเรียนรวมทั้งวัดประเมินผลได้ถูกต้อง และ Bloom ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมโดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาพื้นฐานว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ

ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และนำหลักการนี้จำแนกเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษา โดยได้เสนอองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ คือ

1) การชี้แนะ (Clues) หมายถึง การบอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนคือ อธิบายให้นักเรียนเห็นได้ชัดเจนตั้งแต่ต้นว่า เมื่อนักเรียนเรียนแล้วจะมีความสามารถอย่างไรได้บ้าง

2) การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน เช่น การโต้ตอบระหว่างครูกับนักเรียน

3) การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการดำเนินการสอนของครูที่ต้องการอาศัยหลักจิตวิทยา การเสริมแรงที่ดีนั้นควรประกอบด้วย การเสริมแรงทางบวกและทางลบ

4) การให้ข้อมูลป้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง (Feedback and correction) เป็นพฤติกรรมการสอนของครูที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยผลการเรียนและแก้ไขปรับปรุงส่วนที่ผู้เรียนยังคงบกพร่องอยู่

สรุปแนวคิดจากทฤษฎีของ Bloom สรุปได้ว่า การจะพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูนั้นจะต้องมีการชี้แนะ มีส่วนร่วม มีการใช้การเสริมแรง และให้ข้อมูลป้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่องในพฤติกรรมการสอนของครู

Beach and Reinhartz (1984, pp.19-23) กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน
- 2) ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนการสอน
- 3) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน
- 4) การใช้กลวิธีในการสอน
- 5) การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน
- 6) การใช้คำถามที่น่าสนใจ

สรุปแนวคิดจากทฤษฎีบีห์และรินฮาร์ทซ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนการสอน การแสดงความใส่ใจในงานการสอน การใช้กลวิธีในการสอน การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และการใช้คำถามที่น่าสนใจ จึงจะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ

Borich (1992, p.478) ได้เสนอกรอบความคิดเพื่อการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียน โดยให้ประเมินจากพฤติกรรมหลัก (Key behaviors) 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน
- 2) การใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย
- 3) การแสดงความใส่ใจในการสอน
- 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนของนักเรียนมีประสิทธิภาพ
- 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

สรุปแนวคิดทฤษฎีของ Borich สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียน โดยให้ประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย การแสดงความใส่ใจในการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

1) มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

2) มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นเรื่องของการจัดการศึกษาโดยตรง และมีความชัดเจนในหน้าที่ของครูผู้สอน โดยมีแนวการจัดการศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน คือ การจัดสถานการณ์ประสบการณ์ หรือกิจกรรมต่างๆ ให้กับนักเรียน โดยครูผู้สอนจะต้องมีเทคนิคการสอนที่หลากหลายและสามารถสื่อสารไปยังผู้เรียนแต่ละคน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ และมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ ผู้เรียนสามารถถ่ายโยงการเรียนรู้จากสถานศึกษาไปใช้ในชีวิตจริง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดประสิทธิภาพการสอน 3 รูปแบบ คือ

1) แนวคิดประสิทธิภาพการสอนของบลูม

2) แนวคิดประสิทธิภาพการสอนของบิชและรินฮาร์ทซ์

3) แนวคิดประสิทธิภาพการสอนของบอริช

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิภาพการสอน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

- 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
- 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

## 2.3 สภาพบริบทของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

### 2.3.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

เดิมเขตหนองจอกมีฐานะเป็น อำเภอหนองจอก ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2440 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้ที่มาตั้งถิ่นฐานพวกแรกๆ เป็นชาวไทยมุสลิม ที่อพยพมาจากหัวเมืองภาคใต้ โดยตั้งชุมชนตามแนวคลองแสนแสบ ซึ่งได้มีการขุดลอกขยายคลอง ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว และอีก 5 ปีต่อมา (พ.ศ.2445) อำเภอหนองจอกก็ได้มาขึ้นอยู่กับเมืองมีนบุรี ซึ่งเป็นหัวเมืองที่สร้างขึ้นใหม่ในมณฑลกรุงเทพ ต่อมาเกิดสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงหลังสงครามโลก ครั้งที่ 1 เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของทางราชการ ในปี พ.ศ.2474 จังหวัดมีนบุรี จึงถูกยุบรวมเป็นส่วนหนึ่งของจังหวัดพระนคร ส่วนอำเภอหนองจอกถูกโอนไปขึ้นกับจังหวัดฉะเชิงเทรา แต่เนื่องจากความไม่สะดวกในการเดินทางและการติดต่อระหว่างกัน ในปีถัดมา (พ.ศ.2475) ทางราชการจึงได้ย้ายอำเภอหนองจอกมาเป็นเขตการปกครองในจังหวัดพระนคร จนกระทั่งในปี พ.ศ.2514 มีประกาศคณะปฏิวัติให้รวมจังหวัดพระนครกับจังหวัดธนบุรีเข้าด้วยกันเป็นนครหลวงกรุงเทพธนบุรี และในปีถัดมา (พ.ศ.2515) ก็มีประกาศคณะปฏิวัติเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเมืองหลวงใหม่อีกครั้ง จากนครหลวงกรุงเทพธนบุรีเป็นกรุงเทพมหานคร แบ่งพื้นที่ออกเป็นเขตและแขวงแทนอำเภอและตำบล อำเภอหนองจอกจึงได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเขตหนองจอก

นับแต่นั้น ปัจจุบันเขตหนองจอกมีสถานศึกษาอยู่ในความดูแล 37 สถานศึกษา มีจำนวนผู้บริหาร 37 คน จำนวนครู 814 คน (ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก, 12 ตุลาคม 2559)

### 2.3.2 บทบาทและหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

บทบาทและหน้าที่ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ และผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานการประสานตรวจสอบ กลั่นกรองงานด้านการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรวัยเรียน เพื่อการวางแผนการรับนักเรียนแต่ละระดับ การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อเด็กอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ส่งให้สถานศึกษาที่รับผิดชอบในพื้นที่เขต เพื่อเตรียมการรับนักเรียน การประสานงานติดตาม สรุปผลการรับเด็กเข้าเรียนของสถานศึกษาในพื้นที่เขต รวบรวม ศึกษาวิเคราะห์ กลั่นกรอง ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาการบริการข้อมูลสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกี่ยวกับงานการศึกษาของสำนักงานเขตหนองจอก การวางแผนและดำเนินงานในการระดมทรัพยากรจากแหล่งสนับสนุนประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมการจัดสวัสดิการในสถานศึกษา การส่งเสริมการพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน การคุ้มครองสิทธิของนักเรียน การสำรวจและจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และประสานการใช้ประโยชน์แหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการนักเรียนของสถานศึกษา การสนับสนุนการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ในหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานการสำรวจข้อมูล ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กความสามารถพิเศษกับสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการด้านภารกิจของศูนย์วิชาการเขต การดำเนินการด้านการเงิน งบประมาณ และการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

### 2.3.3 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตหนองจอก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของกรุงเทพมหานคร จำนวนเนื้อที่ประมาณ 236.261 ตารางกิโลเมตร เป็นเขตที่มีเนื้อที่มากที่สุด ประมาณ 1 ใน 7 ของจำนวนเนื้อที่รวมของกรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก จำนวน

37 สถานศึกษา แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 25 สถานศึกษา สถานศึกษานขนาดกลาง 6 สถานศึกษา และสถานศึกษานขนาดใหญ่ 6 สถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาคลองสอง
2. สถานศึกษาคารีอุปถัมภ์
3. สถานศึกษานิทรราษฎร์อุปถัมภ์
4. สถานศึกษาบ้านลำต้นกล้วย
5. สถานศึกษาบ้านเจียรดับ
6. สถานศึกษาผลลิ้งเรือง
7. สถานศึกษาลำพูหรีพวง
8. สถานศึกษาลำผักชี
9. สถานศึกษาลำเจดีย์
10. สถานศึกษาวัดทรัพย์สโมสร
11. สถานศึกษาวัดพระยาปลา
12. สถานศึกษาวัดราษฎร์บำรุง-เขตหนองจอก
13. สถานศึกษาวัดลำด้อยตั้ง
14. สถานศึกษาวัดสามง่าม
15. สถานศึกษาวัดสีชมพู
16. สถานศึกษาวัดหนองจอก(ภักดินรเศรษฐ)
17. สถานศึกษาวัดอุตะเกา
18. สถานศึกษาวัดแสนเกษม
19. สถานศึกษาวัดใหม่กระทุ่มล้ม
20. สถานศึกษาวัดใหม่เจริญราษฎร์
21. สถานศึกษาศิริวังวิทยาการ
22. สถานศึกษาสังฆประชานุสรณ์
23. สถานศึกษาสามแยกท่าไข่
24. สถานศึกษาสุเหร่าคลองสิบ
25. สถานศึกษาสุเหร่าคลองสิบเอ็ด
26. สถานศึกษาสุเหร่าคลองเก้า
27. สถานศึกษาสุหร่านาตัม



28. สถานศึกษาสุเหร่าบ้านเกาะ
29. สถานศึกษาสุเหร่าลำแขก
30. สถานศึกษาสุเหร่าศาลาแดง
31. สถานศึกษาสุเหร่าสนามกลางลำ
32. สถานศึกษาสุเหร่าหะยีมินา
33. สถานศึกษาสุเหร่าอิรีว
34. สถานศึกษาสุเหร่าใหม่
35. สถานศึกษาหนองจอกพิทยานุสรณ์
36. สถานศึกษาหลวงแพ่ง(บำรุงรัฐกิจ)
37. สถานศึกษาอิสลามลำไทร

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ธีรพงษ์ ทวีวรรณ (2551, น.30) ได้วิจัยเรื่อง การใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่ได้กำหนดไว้ และศึกษานิเทศก์มีคะแนนพฤติกรรมการนิเทศหลังการทดลองสูงขึ้น 2) ครูผู้รับการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนดมีคะแนนพฤติกรรมการสอนหลังทดลองสูงขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับการนิเทศมีคะแนนเจตคติต่อการดำเนินงานหลังทดลองสูงขึ้น 4) นักเรียนที่ครูได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่ได้กำหนดไว้ จะมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองสูงขึ้น

สมรักษ์ กิจเดช (2555, น.107-108) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม ทั้งภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการปฏิบัติงานนิเทศด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก และการปฏิบัติงานนิเทศด้านการพัฒนากลุ่มอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก และประสิทธิภาพการสอน ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน อยู่ในลำดับมากเป็น

ลำดับสุดท้าย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม 0.5

เทพี วรรณวงศ์ (2551, น.77-78) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในห้องเรียน เจตคติ ของครูต่อนักเรียนและวิชาที่สอนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน วิธีการสอนของครู การวัดผลและการประเมินผลของครู คุณธรรมของครู ความสามารถในทางวิชาชีพของครู บุคลิกภาพของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู ในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู ร้อยละ 54.5 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนายประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และเจตคติของครูต่อนักเรียน และวิชาที่สอนและร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ร้อยละ 54.3

เวียง ทองธรรมชาติ (2551, น.137) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเดียวกัน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากในทุกๆ ด้าน ขององค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ด้านบุคลิกลักษณะครู ด้านบรรยากาศชั้นเรียน ด้านการวัดผลและประเมินผล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอน ในภาพรวมพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับมาก ยกเว้นอำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจที่เกิดจากข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สมพงษ์ สุรารักษ์ (2551, น.79-81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหาร

โรงเรียน โดยการเยี่ยมชมห้องเรียนการสังเกตการสอน และการสาธิตการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นวิธีการนิเทศภายในโดยการสาธิตการสอน ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้จิตวิทยาในการเรียนรู้ และด้านกลวิธีสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการให้ความเป็นธรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

สมดี เพียรการค้า (2551, น.73-77) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนไม่ขยายโอกาสทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและไม่ขยายโอกาสทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูไม่แตกต่างกัน ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนและครูที่ไม่ได้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วาสนา ใจแสวงทรัพย์ (2554, น.65-67) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านวัสดุสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล ด้านห้องสมุด ด้านการนิเทศภายใน ด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการของ

ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา เปรมภักดิ์ (2555, น.116-117) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารและครูวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา คือ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านห้องสมุด งานด้านการนิเทศภายใน และงานอบรมทางวิชาการ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์บริหารกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูวิชาการ โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูวิชาการ มีความต้องการการนิเทศงานวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูวิชาการ โรงเรียนที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการนิเทศทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูวิชาการต้องการการนิเทศงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านห้องสมุด งานด้านการอบรมทางวิชาการ และงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน

ฉัตรชัย พึ่งตน (2555, น.58-61) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีบทบาทการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมากทุกภารกิจ และขอบข่ายงาน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกขอบข่ายงาน ปัญหาการนิเทศการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร ผู้บริหารขาดการกำกับหรือติดตามผลการใช้และบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากรมีไม่เพียงพอกับภารกิจและความต้องการของโรงเรียน

สุมณฑา ปั้นแสงทรัพย์ (2556, น.86-92) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนคาทอลิก ในสังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่ทางโรงเรียนจัดให้ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูได้รับการช่วยเหลือ การกระตุ้น แนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหาร โรงเรียนจัดให้มีคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวด หัวหน้าสาย ครูที่มีประสบการณ์ และได้จัดตารางการนิเทศขึ้นเพื่อให้ครูได้รับการนิเทศจะได้มีกิจกรรมการนิเทศ

ที่หลากหลาย ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ควรตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ต้องหาวิธีการที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความสุขและรักการทำงานทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมศักดิ์ วงศ์กดา (2557, น.104-105) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหากระบวนการนิเทศภายใน เพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตามทศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพกระบวนการนิเทศภายในเพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดและแจ้งนโยบาย รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ด้านการเตรียมการและการวางแผนการนิเทศ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

เทพี วรรณวงศ์ (2555, น.77-78) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในห้องเรียน เจตคติของครูต่อนักเรียน และวิชาที่สอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน วิธีการสอนของครู การวัดผลและประเมินผลของครู คุณธรรมของครู ความสามารถทางวิชาการของครู บุคลิกภาพของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู ในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และร่วมทำนายความแปรปรวนประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู ได้ร้อยละ 54.5 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการทำนายประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ตามลำดับความสำคัญดังนี้ คือ บรรยากาศในห้องเรียน วิธีการสอนของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และเจตคติของครูต่อนักเรียนและวิชาที่สอน และร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ร้อยละ 54.3

#### 2.4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

Kelton (2002, abstract) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่มีลักษณะของผู้ให้การนิเทศโดยตรง และมีข้อด้อยในเรื่องพฤติกรรมกรนิเทศ ไม่มีกรนิเทศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย มีจุดด้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Blase' & Blase', 2555) พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักใช้วิธีการชมเชยในการสร้างอิทธิพลหรือผลสะท้อนด้านดีต่อเจตคติและพฤติกรรมของครู ครูจะนำคำชมเชยไปเชื่อมกับจุดมุ่งหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการเรียนการสอนในห้องเรียน ยุทธวิธีการชมเชยนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้ครูตัวต่อตัว การชมเชยหรือยอมรับความสามารถของครู ช่วยเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ครูและความพึงพอใจในการทำงานของครู การชมเชยยังช่วยสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ความสามัคคีของคณะครู และการร่วมทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะให้เกียรติแก่ครู และสื่อสารด้วยความคาดหวัง โดยประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่าง มิได้ใช้วิธีสั่งการแบบเป็นทางการ ครูส่วนใหญ่รายงานว่า พอใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารคาดหวังโดยตรงและชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่าง และยังพบอีกว่าในการปรับปรุงโรงเรียน คณะครูจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน และได้ระบุยุทธวิธีที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ คือ การปกครองแบบมีส่วนร่วมซึ่งครูใหญ่ให้อำนาจครูในการร่วมกันพิจารณาตัดสินใจอันก่อให้เกิดแรงจูงใจ มั่นใจได้ร่วมคิด กล้าเสี่ยง มีความเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกเป็นเจ้าของ และประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น

Austinc (2555) มีการศึกษาอิทธิพลการตั้งความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผลสัมฤทธิ์นักเรียนมากมาย ปรากฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งความคาดหวังสูงต่อการทำงานของครูและการเรียนของนักเรียน ทำให้เกิดผลดีต่อความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน

Heck and Others กล่าวว่า แม้ว่าข้อมูลจะยังไม่เป็นที่ยอมรับกันนัก อาจเป็นเพราะว่าอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาคงจะไม่ได้มีผลโดยตรงต่อนักเรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับเด็กทุกวัน ครูต่างหากที่มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนทุกวัน แต่การที่ครูใหญ่สื่อสารความคาดหวังต่อนักเรียนผ่านครูนั้น ครูรู้สึกเป็นหน้าที่ หรือเชื่อว่าการตั้งความคาดหวังนั้นจะส่งผ่านถึงนักเรียนได้ ซึ่งทำให้เกิดผลต่อนักเรียนและบรรยากาศของโรงเรียน

Anderson (2015) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน มีพฤติกรรมดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลและการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

Mattox (2015) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษารัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่จะสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และการวัดประเมินผล ต้องการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

Anderson (2015) ได้ทำการวิจัยถึงความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่าความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษา ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะมีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครู ในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 ครูผู้สอน จำนวน 814 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 264 คน เทียบตารางเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.40-41) ในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตัวเลือก ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2558) โดยกำหนดค่าเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2558) โดยกำหนดค่าเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีขั้นตอนและวิธีการสร้างดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียน จากแบบสอบถามของกระทรวงศึกษาธิการ (2545, น.21)

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหา ภาษา ศัพท์ทางวิชาการ และความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.3 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ (ตามภาคผนวก ง) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ทั้งด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC)

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

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

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ในการพิจารณาถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้

3.3.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขได้แล้วนำไป (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเป็นครูในสำนักงานเขตบางเขน โรงเรียนประชาภิบาล จำนวน 30 คน

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202-204) ซึ่งจากการทดสอบหาความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา เท่ากับ .95 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน เท่ากับ .97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97

3.3.7 ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในการขออนุญาตให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ขอนหนังสือจากสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เพื่อที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 264 ชุด

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยกำหนดวันเวลาที่ขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ภายในเวลา 15 วัน

3.4.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

3.4.5 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 264 ชุด ได้รับคืนมาจำนวน 264 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย

3.5.3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย

3.5.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ตามแนวคิดของรันยอน และ ฮาเมอร์ (Runyon and Hamber, 1996, p.238) ดังนี้

ค่า  $r$  อยู่ในช่วง 0.71-0.699    หมายความว่า    มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ค่า  $r$  อยู่ในช่วง 0.31-0.70    หมายความว่า    มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า  $r$  อยู่ในช่วง 0.01-0.30    หมายความว่า    มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

หากค่า  $r$  มีค่าเป็น ลบ (-)    หมายความว่า    มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน

หากค่า  $r$  มีค่าเป็น ลบ (+)    หมายความว่า    มีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามกัน

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence : IOC)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202-204)

3.6.3 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.6.3.1 หาค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.)

3.6.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของครูผู้สอนในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

#### 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
x	แทน	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา
$x_1$	แทน	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

$x_2$	แทน รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร
$y$	แทน ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน
SS	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน ค่าความแปรปรวน
df	แทน ชั้นของความอิสระ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของครูผู้สอนในสถานศึกษา

**ตารางที่ 4.1** จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของครูผู้สอนในสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (n = 264)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	60	22.73
หญิง	204	77.23
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	46	17.43
อายุ 31 - 40 ปี	122	46.21
อายุ 41 - 50 ปี	59	22.35
อายุ 51 ปีขึ้นไป	37	14.02
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	169	64.02
ปริญญาโท	92	34.85
ปริญญาเอก	3	1.14

ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน ของครูผู้สอนในสถานศึกษา (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 264)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	76	28.79
5 - 10 ปี	69	26.14
11 - 15 ปี	45	17.05
มากกว่า 15 ปี	74	28.03
รวม	264	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็น ร้อยละ 77.23 อายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.21 ส่วนระดับ การศึกษานั้น สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 64.02 ด้านประสบการณ์ในการทำงานนั้นผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.79

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต หนองจอก กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งรูปแบบ การนิเทศภายในสถานศึกษา มี 2 รูปแบบ คือ

- 1) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
- 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	3.95	0.88	มาก	2
2. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร	4.23	0.73	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.09	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.=0.81) เมื่อพิจารณารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้งสองรูปแบบ พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบโดยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.=0.73) รองลงมาคือรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.88)

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบบเพื่อนช่วยเพื่อน

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. มีการจับคู่กันนิเทศการสอนเพื่อร่วมปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	3.85	0.96	มาก	9
2. มีการประชุมร่วมกันก่อนการสังเกตการณ์สอน	3.88	0.93	มาก	8
3. มีการประชุมร่วมกันหลังการสังเกตการณ์สอน	3.89	0.92	มาก	7
4. มีการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการณ์สอน	3.95	0.81	มาก	6
5. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการนิเทศ	4.01	0.78	มาก	2
6. มีการร่วมกันแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนาการสอนของครูในครั้งต่อไป	4.06	0.80	มาก	1
7. มีการวางแผนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	3.98	0.89	มาก	3



**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ต่อ)

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
8. มีการดำเนินการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	3.97	0.90	มาก	5
9. มีการประเมินผลการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	3.97	0.89	มาก	4
เฉลี่ยรวม	3.95	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.88) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการร่วมกันแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนาการสอนของครูในครั้งต่อไป ( $\bar{X}=4.06$ , S.D.=0.80) รองลงมา คือ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการนิเทศ ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการจับคู่กันนิเทศการสอนเพื่อร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=3.85$ , S.D.=0.96)

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้บริหาร

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดตามคูผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครู	4.23	0.70	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชั้นเรียนที่ดีให้ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเป็นกันเอง	4.20	0.75	มาก	5
3. ผู้บริหารประชุมวางแผนการนิเทศการสอนของครูผู้รับการนิเทศ	4.20	0.73	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการสังเกตการสอนของครูผู้รับการนิเทศ	4.32	0.68	มาก	1
5. ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.29	0.71	มาก	2

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้บริหาร (ต่อ)

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
6. ผู้บริหารมีการกำหนดประเด็นปัญหาการนิเทศในครั้งต่อไป	4.10	0.78	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.23	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในพบว่ารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสังเกตการสอนของครูผู้รับการนิเทศ ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.68) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.29$ , S.D.=0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดประเด็นปัญหาการนิเทศในครั้งต่อไป ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.78)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน
- 2) ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา
- 3) ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
- 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม
- 5) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้
- 6) ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการสอนของครู	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน	4.00	0.73	มาก	6
2. ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิดการประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา	4.09	0.67	มาก	4
3. ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	4.13	0.74	มาก	3
4. ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม	4.26	0.68	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้	4.28	0.65	มาก	1
6. ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย	4.03	0.72	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.13	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.13$ , S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.69) รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ( $\bar{X}=4.26$ , S.D.=0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดเนื้อหา กิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน

ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. มีการสอบถามความถนัดของผู้เรียน	3.83	0.78	มาก	7
2. มีการให้ผู้เรียนหรือทำแบบทดสอบก่อนเรียน	3.84	0.81	มาก	6
3. มีการให้นักเรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน	4.08	0.70	มาก	3
4. มีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน	4.12	0.68	มาก	1
5. มีการวัดประเมินผลการเรียนรู้เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่สอน	4.00	0.68	มาก	4
6. มีการจัดการเรียน การสาธิต การยกตัวอย่างจากของจริง ให้นักเรียนเข้าใจ	4.11	0.73	มาก	2
7. มีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน	4.00	0.76	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.00	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=0.68) รองลงมาคือ ด้านมีการจัดการเรียน การสาธิต การยกตัวอย่างจากของจริงให้นักเรียนเข้าใจ ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.73) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการสอบถามความถนัดของผู้เรียน ( $\bar{X}=3.83$ , S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด  
 การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ ในการแก้ปัญหา	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม	4.11	0.75	มาก	3
2. มีการจำลองสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้น	3.93	0.77	มาก	9
3. มีการจัดสถานการณ์ภายนอกห้องเรียนให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ภายในห้องเรียน	3.96	0.79	มาก	8
4. มีการให้นักเรียนฝึกทำแบบทดสอบหรือฝึกปฏิบัติซ้ำๆ จนเกิดความเข้าใจ	4.08	0.74	มาก	4
5. มีการทบทวนกระบวนการเรียนการสอนจนเกิดความ ชำนาญมีการฝึกปฏิบัติ ให้เกิดทักษะการเรียนรู้	4.07	0.63	มาก	5
6. มีการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน	4.29	0.64	มาก	1
7. มีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	4.27	0.61	มาก	2
8. มีการให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม	4.04	0.69	มาก	7
9. มีการวางระบบการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน	4.07	0.65	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.09	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.09$ ,  $S.D.=0.67$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน ( $\bar{X}=4.29$ ,  $S.D.=0.64$ ) รองลงมาคือ ด้านมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ( $\bar{X}=4.27$ ,  $S.D.=0.61$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\bar{X}=3.93$ ,  $S.D.=0.77$ )

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน  
โดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลุกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม

ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลุกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. มีการบูรณาการเนื้อหาด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดี ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.17	0.69	มาก	4
2. มีการบูรณาการเนื้อหาด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดี ภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.14	0.69	มาก	5
3. มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามเข้าไปใน บทเรียน	4.32	0.68	มาก	2
4. มีการอบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ใน ระเบียบวินัย	4.31	0.69	มาก	3
5. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน	4.36	0.67	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.26	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
หนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลุกฝัง  
คุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.26$ , S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน  
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.=0.67) รองลงมาคือ  
ด้านมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามเข้าไปในบทเรียน ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.68) ส่วนด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการบูรณาการเนื้อหาด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดีภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้  
( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.69)

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริม สนับสนุน  
จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใ่วิจัยเป็นส่วนหนึ่งใน  
กระบวนการเรียนรู้

ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใ่วิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ในกระบวนการเรียนรู้	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. มีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน โดยการสร้าง บรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศ การเรียนรู้ให้สนุก	4.16	0.62	มาก	4
2. มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน	4.42	0.65	มาก	1
3. มีการใช้คำถามที่น่าสนใจและส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้	4.28	0.66	มาก	2
4. มีการสร้างบรรยากาศในทางบวกสำหรับการเรียน ที่จำเป็นในการเรียนรู้	4.27	0.66	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.28	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
หนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิด  
การเรียนรู้ ใ่วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=  
0.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.=  
0.65) รองลงมาคือ ด้านมีการใช้คำถามที่น่าสนใจและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.66)  
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน โดยการสร้างบรรยากาศของ  
ความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนรู้ให้สนุก ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.62)

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย	จำนวน (n = 264)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. มีการสนับสนุนทุกฝ่ายโดยให้ความร่วมมือกัน ในการจัดการเรียนการสอนในทุกๆ ด้าน	4.16	0.68	มาก	1
2. ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตร ท้องถิ่น	3.99	0.73	มาก	3
3. มีการสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชนและผู้ปกครอง	4.04	0.71	มาก	2
4. มีการจัดการเรียนการสอนนอกสถานที่หรือเชิญ วิทยากรชุมชนเข้ามาให้ความรู้ในสถานศึกษา	3.93	0.75	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.03	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสนับสนุนทุกฝ่ายโดยให้ความร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนในทุกๆด้าน ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.68) รองลงมาคือ มีการสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชนและผู้ปกครอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดการเรียนการสอนนอกสถานที่หรือเชิญวิทยากรชุมชนเข้ามาให้ความรู้ในสถานศึกษา ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.=0.75)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ( $x_1$ ) และการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ( $x_2$ ) และประสิทธิภาพการสอน ( $y$ ) มาวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.11



ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	$x_1$	$x_2$	$y$
การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ( $x_1$ )	1.00		
การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ( $x_2$ )	.733**	1.00	
ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ( $y$ )	.711**	.701**	1

\*\*  $P < .01$

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่าง 0.701 ถึง 0.733

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ( $r_{x_1y} = .711^{**}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ( $r_{x_2y} = .701^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งสรุปผลตามลำดับดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

#### สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.23 เป็นผู้มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.21 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.02 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.79

5.1.2 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกแบบ โดยแบบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รูปแบบการนิเทศภายใน

สถานศึกษาโดยผู้บริหาร รongลงมาคือ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการร่วมกันแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนาการสอนของครูในครั้งต่อไป รongลงมาคือ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการนิเทศ มีการวางแผนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีการประเมินผลการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีการดำเนินการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการณ์สอน มีการประชุมร่วมกันหลังการสังเกตการณ์สอน มีการประชุมร่วมกันก่อนการสังเกตการณ์สอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการจับคู่กันนิเทศการสอน เพื่อร่วมปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสังเกตการณ์สอนของครูผู้รับการนิเทศ ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามคุณภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครู ผู้บริหารประชุมวางแผนการนิเทศการสอนของครูผู้รับการนิเทศ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชมชั้นเรียนที่ดีให้ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเป็นกันเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดประเด็นปัญหาการนิเทศในครั้งต่อไป

5.1.3 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใ้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ รongลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปุ้กฝั้คุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลาทุกสถานที่โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.1.3.1 ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการแจ้งจุดประสงค์

การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน รองลงมาคือ ด้านมีการจัดการเรียน การสาธิต การยกตัวอย่างจาก ของจริง ให้นักเรียนเข้าใจ มีการให้นักเรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน มีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่สอน มีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาตามระดับ พัฒนาการของผู้เรียน มีการให้ผู้เรียนหรือทำแบบทดสอบก่อนเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสอบถามความถนัดของผู้เรียน

5.1.3.2 ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา มาค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวัดผลการ เรียนรู้ของนักเรียน รองลงมาคือ ด้านมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม มีการให้นักเรียนฝึกทำแบบทดสอบหรือฝึกปฏิบัติซ้ำๆ จน เกิดความเข้าใจ มีการทบทวนกระบวนการเรียนการสอนจนเกิดความชำนาญ มีการฝึกปฏิบัติให้เกิด ทักษะการเรียนรู้ มีการวางระบบการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการเรียนของ นักเรียน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม มีการจัดสถานการณ์ภายนอกห้องเรียนให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ภายในห้องเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

5.1.3.3 ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีค่าเฉลี่ย รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้นักเรียน เรียนด้วยการกระทำ ได้ลงปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิด ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติจริง มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอด้วยการซักถาม หรือแสดงความคิดเห็น มีการใช้แรงจูงใจในการให้รางวัล การชมเชย ส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียน มีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ทำอย่างหลากหลาย เพื่อเร้า ความสนใจของผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการลงโทษ การตำหนิ เมื่อนักเรียนกระทำ ความผิด

5.1.3.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปฏิบัติคุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียน รองลงมาคือ ด้านมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม เข้าไปในบทเรียน มีการอบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัย มีการบูรณาการ เนื้อหาด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดีภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มี การบูรณาการเนื้อหาด้านคุณธรรมและค่านิยมที่ดีภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.1.3.5 ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน รองลงมาคือ ด้านมีการใช้คำถามที่น่าสนใจ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ มีการสร้างบรรยากาศในทางบวกสำหรับการเรียนที่จำเป็นในการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน โดยการสร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนให้สนุก

5.1.3.6 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการสนับสนุนทุกฝ่ายโดยให้ความร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนในทุกๆ ด้าน รองลงมาคือ มีการสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชนและผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัด หลักสูตรท้องถิ่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการจัดการเรียนการสอนนอกสถานที่หรือเชิญ วิทยากรชุมชนเข้ามาให้ความรู้ในสถานศึกษา

5.1.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ทุกคู่มี ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.701 ถึง 0.733 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่าการ นิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ( $r_{xy}=.711^{**}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มาก ที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ( $r_{xy}=.701^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีประเด็น ที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เห็นความสำคัญในการนิเทศภายใน สถานศึกษา ตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นไปตามบทบาทของ

องค์กรในโรงเรียน ทั้งขั้นตอนตามกระบวนการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศและข้อบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการจัดการการนิเทศภายในโรงเรียนทุกแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภควัด เทศน์ธรรม (2558, น.81) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สมหวัง กริมเขียว (2558, น.102) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีการนิเทศภายในสถานศึกษาตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านความหมาย ความสำคัญ และความจำเป็น หลักการนิเทศภายใน วัตถุประสงค์ของการนิเทศ บทบาทขององค์กรในโรงเรียน ขั้นตอนตามกระบวนการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศและข้อบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการจัดการการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก และ ชนนันท์ คณธรมย์ (2558, น.116) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามรูปแบบนิเทศภายในของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 18 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนิเทศ มีการประชุมวางแผน การสังเกตการณ์สอน การให้ข้อมูลย้อนกลับและกำหนดประเด็นปัญหาครั้งต่อไปจากการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนเทศบาล 4 สันป่าก่อ ทั้งก่อนและหลังได้รับการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่าหลังจากครูได้รับการนิเทศแล้วมีพฤติกรรมการสอนดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาการเรียนการสอนของครูโดยกระบวนการนิเทศการสอน โดยผู้บริหาร เป็น การนิเทศการสอนที่มีกระบวนการ หรือขั้นตอนการนิเทศ หรือทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนที่ครบวงจรในการนิเทศ ซึ่งเรียกว่า วัฏจักรของการนิเทศ มีการประชุมวางแผน การสังเกตการณ์สอน การให้ข้อมูลย้อนกลับและกำหนดประเด็นปัญหาครั้งต่อไป

เนื้อหาหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่จะทำการนิเทศจะเห็นได้ว่าเป็นการนิเทศผู้บริหารโดยผู้บริหารยึดครูเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของครูแต่ละคน ทั้งด้านพื้นฐานทางการศึกษา ความถนัด ความสนใจ ความตั้งใจความเอาใจใส่ต่อภาระหน้าที่ รวมทั้งระดับการพัฒนาวิชาชีพและคำนึงถึงความยากง่ายของเรื่องหรือเนื้อหาหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่จะทำการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับการนิเทศโดยผู้บริหาร (สุวัฒนา ราชคม, 2558, น.77-78) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทิมนาค (2558, น.101) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถภาพการเรียนการสอน วิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 โดยกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหาร ผลการวิจัยมีดังนี้ ด้านการนำความรู้การนิเทศโดยผู้บริหารมาปฏิบัติ โดยภาพรวมและราย

ด้านของครูผู้สอนนำมาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และการนิเทศโดยผู้บริหารยังมีความเหมาะสมกับแนวทางในการพัฒนาครูในสถานศึกษา ซึ่งให้ครูช่วยพัฒนาตน พัฒนาทีมงานให้ได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้โรงเรียนมีศักยภาพสูง ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน และสามารถนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาพัฒนานักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น (ศักดิ์ชัย บ่อคำ, 2558, น.103) ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 รูปแบบ และภาพรวมจากงานวิจัยของผู้วิจัยท่านอื่นที่ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ข้อจำกัดของงานวิจัยมีดังนี้คือ กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม เนื่องด้วยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยครูส่วนใหญ่ครูมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีจำนวนมาก เพราะเนื่องจากจากเขตหนองจอกมีพื้นที่มากที่สุดและมีจำนวนโรงเรียนถึง 37 โรงเรียน จึงแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงถึงผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ไว้วางใจของบุคลากรและผู้บริหารของสถานศึกษา จึงทำให้ไม่จำเป็นต้องได้รับการนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิด ดังนั้น ผลการวิจัยรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จึงเกิดผลในระดับมาก

5.2.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้นำแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้การศึกษาประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญ โญ สุทธิพิทยศักดิ์ (2558, น.80.) พบว่าประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานีทั้งโดยภาพรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมรักษ์ กิจเดช (2558, น.107-108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม มีข้อสรุปว่าประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม พบว่าทั้งภาพรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้ มาตรา 24 ได้กำหนดว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา รวมถึงจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น

ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และจัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างไม่ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกรายวิชา ทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถที่จะจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนนั้นเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถที่จะใช้การวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมๆ กันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ในทุกเวลาและทุกสถานที่ การประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น.21)

5.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.701 ถึง 0.733 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ( $r_{xy}=.711^{**}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ( $r_{xy}=.701^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ควรมีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา แบบเพื่อนช่วยเพื่อน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น เพราะการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน จะต้องมีการวางแผนการนิเทศ มีการดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศที่ดี จึงสามารถนำไปใช้ในหน่วยงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

5.3.2 จากการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กลุ่มงานบริหารงานวิชาการ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียน ควรจัดให้มีการสอบถามความถนัดของผู้เรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด มีเทคนิคในการ



นิเทศติดตามผลการประเมินอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการสอนของครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ภายในโรงเรียนต่อไป

5.3.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.701 ถึง 0.733 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ( $r_{x,y}=.711$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ( $r_{x,y}=.701^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ มณฑา ปั้นเฮงทรัพย์ (2556, น.86-92) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนคาทอลิก ในสังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ทางโรงเรียนจัดให้ ในระดับมาก สมพงษ์ สุรารักษ์ (2551, น.79-81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายใน โดยผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนโดยการเยี่ยมห้องเรียน การสังเกตการณ์สอน และการสาธิตการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา และการนิเทศในแบบต่างๆ มากขึ้น เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

5.4.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกเขตพื้นที่การศึกษาของกรุงเทพมหานคร

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- จุฑารัตน์ ทิมนาค. (2558). การพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 โดยกระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เทพี วรรณวงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- ธนันท์ คณธรมย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามรูปแบบการนิเทศภายในกับ ความต้องการการนิเทศภายในของราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธีรพงษ์ ทวีวรรณ. (2551). การใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนนันทบุรี. นนทบุรี: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.
- บำเพ็ญ อินทร์โสม. (2555). คุณสมบัติของผู้นิเทศภายใน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปัญญา ประเวศวะสี. (2550). หัวใจของการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558) การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาทาง พระพุทธศาสนา. บทความในรายงานการประชุมทางวิชาการ ครั้งที่ 54, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภควัด เทศน์ธรรม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. (2558). พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- มณฑา ปิ่นเฮงทรัพย์. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- เมธี ช่งภู. (2554). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ กอนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เขาวพา เดชะคุปต์. (2552). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ราตรี ฉวีวงศ์. (2551). การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- รุ่ง แก้วแดง. (2550). การปฏิรูปการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน. ในเอกสารประกอบการสอนวิชา 642 412 การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร. (เอกสารอัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2558). เทคนิคและทักษะการนิเทศการสอน. ในเอกสารประกอบการสอน วิชา 642 412 การนิเทศการสอนสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร. (เอกสารอัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2558). เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับครูมืออาชีพ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- \_\_\_\_\_. (2557). เทคนิคและยุทธวิธีพัฒนาทักษะการคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 6(1), (มกราคม - มิถุนายน 2557) น.194
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2552). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คอมพิวเตอร์กราฟิกและรูปเล่ม.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

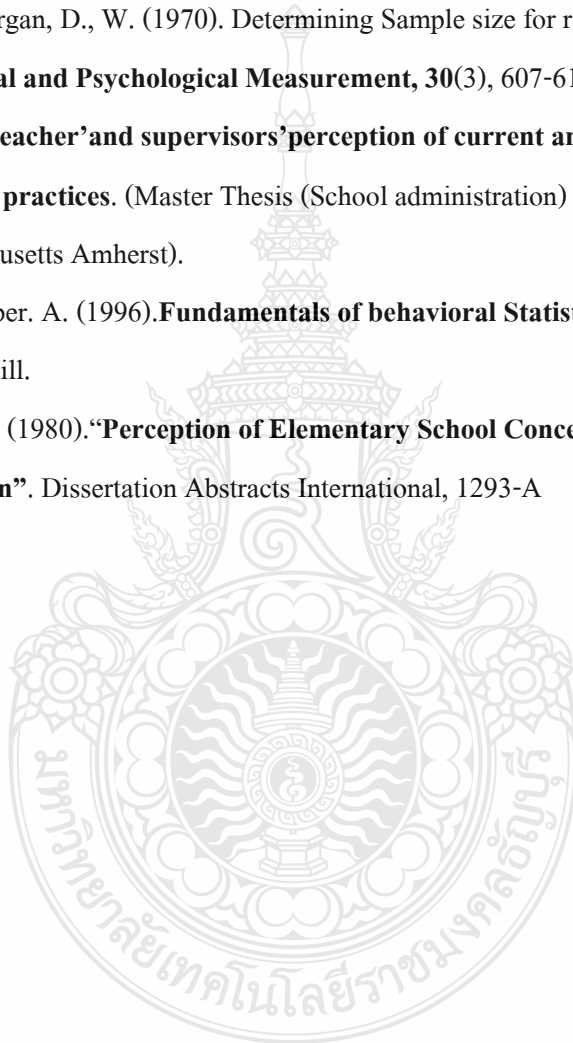
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2552). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์เนศ.
- ศักดิ์ชัย บ่อคำ. (2558). กระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้เพิ่มสะสมงานของครูประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศิขริน กณะกาศัย. (2552). สภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอนในโรงเรียนพาณิชยการเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมดี เพียรการค้า. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- สมพงษ์ สุรารักษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายในโดยผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- สมรักษ์ กิจเดช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่นครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สมหวัง กริมเขียว. (2558). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สร้อยธร นันทารภาพ. (2554). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มนิเทศ. (2558). ผลการพัฒนาการเรียนการสอนของครูหลังได้รับการนิเทศ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (รายงานการวิจัย). [ม.ป.ท.].
- สำนักงานเขตหนองจอก ฝ่ายการศึกษา. (2559). ความเป็นมาของสำนักงานเขตหนองจอก. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเขตหนองจอก. (2558). **บุคลากรในการนิเทศภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง**.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2557). **หลักการนิเทศการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2553). **อนาคตของประเทศไทย**. บทความทางวิชาการ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุวัฒนา ราชคม. (2558). **การพัฒนาการเรียนโดยการนิเทศโดยผู้บริหาร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- เสน่ห์ กรแก้ว. (2552). **การนิเทศแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มโรงเรียนไม้ตะเคียน สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษา อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน**. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เสาวณี ศรีพุทธรัตน์. (2555). **การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. ในเอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการ  
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
- Beach, D., M. & Reinhartz, J. (1984). Using criteria of effective teaching to judge teacher  
Performance. **NASSAP Bulletin**. [n.p.].
- Ben, M., Harris. (1985). **Supervisory Behavior in Education** (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ:  
Prentice-Hall.
- Benjamin, S., Bloom. (1976). **Huma Characteristic and School Learning**. NY: McGrawHill.
- Boyan, N., J. & W., D. Copeland. (1976). **Instrutional Supervision Training Process**. Columbus,  
Ohio: Charles E. Merrill.
- Doal, D., A. (2010). (1994). **Supervisory Behavior in Education** ( 4<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ:  
Prentice-Hall.
- Gary, D., Borich, (1992). **Effective Teaching Method** (2<sup>nd</sup> ed.). NY: Macmillan.
- Glickman,C., D. and Others. (2004). **Supervision and instructional leadership : A developmental  
approach**. Boston, Mass: Allyn and Bacon.


## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kelton, A. G. (2002) **The relation between school administrators supervisory styles and their, rule Administration behaviors.** (Master's Thesis (School administration) Texas A&M University-Commerce).
- Krejcie, R., V., & Morgan, D., W. (1970). Determining Sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3)**, 607-610.
- Rizzo, J., F. (2004). **Teacher'and supervisors'perception of current and ideal supervision and evaluation practices.** (Master Thesis (School administration) Massachusetts : University of Massachusetts Amherst).
- Runyon, R., P. & Haber. A. (1996).**Fundamentals of behavioral Statistics** (8<sup>th</sup> ed.). NY: McGraw-Hill.
- Wayne, Bullies Elnur. (1980).**"Perception of Elementary School Concerning Their Role in Supervision"**. Dissertation Abstracts International, 1293-A





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. อาจารย์ ดร.ชัชอนันต์ มั่นคง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์ ดร.รสริน เติมไชสง อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. นางสาวอารมย์ พรมรัตน์พันธ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนสุเหร่าคลองเก้า  
ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 0 2549 3209  
ที่ ศธ 0578.02/0835 วันที่ 5 เมษายน 2560  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธไสว

เนื่องด้วย นางสาวจริยา แต่งอ่อน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถดีเยี่ยม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจริยา แต่งอ่อน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 0 2549 3209  
ที่ ศธ 0578.02/0838 วันที่ 5 เมษายน 2560  
เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวจรรยา แต่งอ่อน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถดี จึงขอร้องเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจรรยา แต่งอ่อน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 0 2549 3209  
ที่ ศธ 0578.02/ 0838 วันที่ 5 เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


---

เรียน ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นางสาวจรรยา แต่งอ่อน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจรรยา แต่งอ่อน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 0 2549 3209  
ที่ ศธ 0578.02/0838 วันที่ 5 เมษายน 2560  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


---

เรียน ดร.รสริน เจิมไธสง

เนื่องด้วย นางสาวจรรยา แต่งอ่อน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิเศษ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์


ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถดีเยี่ยม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจรรยา แต่งอ่อน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02/0838



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

5 เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุเหร่าคลองแก้ว

เนื่องด้วย นางสาวจรรยา แต่งอ่อน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถดีเยี่ยม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจรรยา แต่งอ่อน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 549 3209  
โทรสาร 02 549 3209

ที่ ศธ 0578.02/0467.3

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

29 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวจรรยา แต่งอ่อน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงความอนุเคราะห์จากท่านให้กับ นางสาวจรรยา แต่งอ่อน เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัย โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 549 3209

โทรสาร 02 549 3209

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอน  
ของครูในโรงเรียน

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร การวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ครูผู้สอน

3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการประสิทธิผลการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวจิริยา แต่งอ่อน

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/>
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. อายุ 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. อายุ 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. อายุ 51 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/>
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/>
4	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี	<input type="checkbox"/>

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา**

**คำชี้แจง** ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา 2 รูปแบบ คือ การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร มีทั้งหมด 15 ข้อ

**ความหมายของระดับคะแนน คือ**

- 5 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	มีการจับคู่กันนิเทศการสอนเพื่อร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	✓				

**แปลความหมาย :** มีการจับคู่กันนิเทศการสอนเพื่อร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
<b>1. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน</b>							
1	มีการจับคู่กันนิเทศการสอนเพื่อร่วมปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/>
2	มีการประชุมร่วมกันก่อนการสังเกตการสอน						<input type="checkbox"/>
3	มีการประชุมร่วมกันหลังการสังเกตการสอน						<input type="checkbox"/>
4	มีการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการสอน						<input type="checkbox"/>
5	มีการให้ข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในกรณีนิเทศ						<input type="checkbox"/>
6	มีการร่วมกันแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูในครั้งต่อไป						<input type="checkbox"/>
7	มีการวางแผนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน						<input type="checkbox"/>
8	มีการดำเนินการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน						<input type="checkbox"/>
9	มีการประเมินผลการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน						<input type="checkbox"/>

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
<b>2. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร</b>							
10	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามดูผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของครู						<input type="checkbox"/>
11	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการเชื่อมชั้นเรียนที่ดีให้ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเป็นกันเอง						<input type="checkbox"/>
12	ผู้บริหารประชุมวางแผนการนิเทศการสอนของครูผู้รับการนิเทศ						<input type="checkbox"/>
13	ผู้บริหารมีการสังเกตการสอนของครูผู้รับการนิเทศ						<input type="checkbox"/>
14	ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน						<input type="checkbox"/>
15	ผู้บริหารมีการกำหนดประเด็นปัญหาการนิเทศในครั้งต่อไป						<input type="checkbox"/>

### ตอนที่ 3

#### คำชี้แจง

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพ ความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูตามแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1. ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน 2. ด้านการฝึกทักษะกระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา 3. ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง 4. ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆ ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม 5. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ 6. ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย รวมทั้งหมด 36 ข้อ

#### ความหมายของระดับคะแนน

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครู มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการสอนของครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน</b>						
1	มีการสอบถามความถนัดของผู้เรียน					<input type="checkbox"/>
2	มีการให้ผู้เรียนหรือทำแบบทดสอบก่อนเรียน					<input type="checkbox"/>
3	มีการให้นักเรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน					<input type="checkbox"/>
4	มีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน					<input type="checkbox"/>
5	มีการวัดประเมินผลการเรียนรู้เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่สอน					<input type="checkbox"/>
6	มีการจัดการเรียน การสาธิต การยกตัวอย่างจากของจริงให้นักเรียนเข้าใจ					<input type="checkbox"/>
7	มีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน					<input type="checkbox"/>
<b>2. ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา</b>						
8	มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม					<input type="checkbox"/>
9	มีการจำลองสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					<input type="checkbox"/>
10	มีการจัดสถานการณ์ภายในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกห้องเรียน					<input type="checkbox"/>

ข้อ	ประสิทธิภาพการสอนของครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ 2542	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
11	มีการให้นักเรียนฝึกทำแบบทดสอบ หรือฝึกปฏิบัติซ้ำๆ จนเกิดความ เข้าใจ						<input type="checkbox"/>
12	มีการทบทวนกระบวนการเรียนการ สอนจนเกิดความชำนาญมีการฝึก ปฏิบัติ ให้เกิดทักษะการเรียนรู้						<input type="checkbox"/>
13	มีการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน						<input type="checkbox"/>
14	มีการประเมินผลการเรียนรู้ของ นักเรียน						<input type="checkbox"/>
15	มีการให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาส ที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/>
16	มีการวางระบบการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการ เรียนของนักเรียน						<input type="checkbox"/>
<b>3. ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง</b>							
17	มีการจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติจริง						<input type="checkbox"/>
18	มีการส่งเสริมให้นักเรียนเรียนด้วย การกระทำ ได้ลงปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
19	ส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือหรือ อุปกรณ์สร้างความสนใจในการ เรียน						<input type="checkbox"/>



ข้อ	ประสิทธิภาพการสอนของครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ 2542	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
20	มีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ทำ อย่างหลากหลาย เพื่อสร้างความสนใจ ของผู้เรียน						<input type="checkbox"/>
21	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ ความคิดอยู่เสมอด้วยการซักถาม หรือแสดงความคิดเห็น						<input type="checkbox"/>
22	มีการใช้แรงจูงใจในการให้รางวัล การชมเชย						<input type="checkbox"/>
23	มีการลงโทษ การตำหนิ เมื่อนักเรียน กระทำความผิด						<input type="checkbox"/>
<b>4. ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ต่างๆปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม</b>							
24	มีการบูรณาการเนื้อหาด้านคุณธรรม และค่านิยมที่ดีภายในกลุ่มสาระการ เรียนรู้						<input type="checkbox"/>
25	มีการบูรณาการเนื้อหาด้านคุณธรรม และค่านิยมที่ดีภายนอกกลุ่มสาระ การเรียนรู้						<input type="checkbox"/>
26	มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงามเข้าไปในบทเรียน						<input type="checkbox"/>
27	มีการอบรมดูแลความประพฤติของ ศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัย						<input type="checkbox"/>
28	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน						<input type="checkbox"/>

ข้อ	ประสิทธิภาพการสอนของครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ 2542	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
<b>5. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้วิจัย เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้</b>							
29	มีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน โดยการสร้างบรรยากาศของความ กระตือรือร้น การทำบรรยากาศการ เรียนให้สนุก						<input type="checkbox"/>
30	มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน						<input type="checkbox"/>
31	มีการใช้คำถามที่น่าสนใจและ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้						<input type="checkbox"/>
32	มีการสร้างบรรยากาศในทางบวก สำหรับการเรียนที่จำเป็นในการ เรียนรู้						<input type="checkbox"/>
<b>6. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย</b>							
33	มีการสนับสนุนทุกฝ่ายโดยให้ความ ร่วมมือกันในการจัดการเรียนการ สอนในทุกๆ ด้าน						<input type="checkbox"/>
34	ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการ จัดหลักสูตรท้องถิ่น						<input type="checkbox"/>
35	มีการสนับสนุนทางการศึกษาจาก ชุมชนและผู้ปกครอง						<input type="checkbox"/>
36	มีการจัดการเรียนการสอนนอก สถานที่หรือเชิญวิทยากรชุมชนเข้า มาให้ความรู้ในสถานศึกษา						<input type="checkbox"/>

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้  
นางสาวจริยา แต่งอ่อน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ค

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

กับประสิทธิภาพการสอนของครู

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. อายุ 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. อายุ 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. อายุ 51 ปีขึ้นไป	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 10-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้

**ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา**

ข้อ ที่	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน</b>									
1	มีการจับคู่กันนิเทศการสอนเพื่อร่วมปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
2	มีการประชุมร่วมกันก่อนการสังเกตการสอน	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
3	มีการประชุมร่วมกันหลังการสังเกตการสอน	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
4	มีการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการสอน	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
5	มีการให้ข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการนิเทศ	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
6	มีการแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนาการสอนของครูในครั้งต่อไป	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
7	มีการวางแผนการนิเทศ	0	0	1	1	1	3	0.600	ใช้ได้
8	มีการดำเนินการนิเทศ	0	0	1	1	1	3	0.600	ใช้ได้
9	มีการประเมินผลการนิเทศ	0	0	1	1	1	3	0.600	ใช้ได้
<b>2. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหาร</b>									
10	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามดูผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครู	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชมชั้นเรียนที่ดีให้ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเป็นกันเอง	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
12	ผู้บริหารประชุมวางแผนการนิเทศการสอนของครูผู้รับการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีการสังเกตการสอนของครูผู้รับการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
14	ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีการกำหนดประเด็นปัญหาการนิเทศในครั้งต่อไป	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้



**ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู**

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการสอนของครู ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน</b>									
1	มีการสอบถามความถนัดของผู้เรียน	0	1	0	1	1	3	0.600	ใช้ได้
2	มีการให้ผู้เรียนหรือทำแบบทดสอบก่อนเรียน	0	1	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
3	มีการให้นักเรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน	0	1	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
4	มีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ ก่อนเรียน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
5	มีการวัดประเมินผลการเรียนรู้เมื่อนักเรียน ไม่เข้าใจเนื้อหาที่สอน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
6	มีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างไปตาม เนื้อหาตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	3	1.000	ใช้ได้
7	มีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างไปตาม เนื้อหาตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน	1	1	0	1	1	4	0.800	ใช้ได้
<b>2. ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา</b>									
8	มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
9	มีการจำลองสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียน ได้ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
10	มีการจัดสถานการณ์ภายในห้องเรียน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกห้องเรียน	1	1	0	1	1	4	0.800	ใช้ได้
11	มีการให้นักเรียนฝึกทำแบบทดสอบหรือฝึกปฏิบัติ ซ้ำๆ จนเกิดความเข้าใจ	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้



**ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู (ต่อ)**

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการสอนของครู ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
<b>3. ด้านการจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน</b>									
12	มีการทบทวนกระบวนการเรียนการสอนจนเกิด ความชำนาญเพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้	0	1	-1	1	1	3	0.600	ใช้ได้
13	มีการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน	0	0	1	1	1	3	0.600	ใช้ได้
14	มีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	0	0	1	1	1	3	0.600	ใช้ได้
15	มีการให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม	1	1	0	1	1	4	0.800	ใช้ได้
16	มีการวางระบบการควบคุมติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
<b>4. ด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง</b>									
17	มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียน เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติจริง	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
18	มีการส่งเสริมให้นักเรียนเรียนด้วยการกระทำ ได้ลงปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
19	ส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้าง ความสนใจในการเรียน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
20	มีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ทำหลายอย่าง เพื่อสร้างความสนใจของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
21	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด อยู่เสมอด้วยการซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
22	มีการใช้แรงจูงใจในการให้รางวัล การชมเชย	1	0	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
23	มีการลงโทษ การตำหนิ	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้

**ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู (ต่อ)**

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการสอนของครู ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
5. ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ต่างๆปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยม ที่พึงงาม									
24	มีการบูรณาการเนื้อหาภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้	0	1	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
25	มีการบูรณาการเนื้อหาออกกลุ่มสาระการเรียนรู้	0	1	1	1	1	4	0.800	ใช้ได้
26	มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมที่พึงงามเข้าไป ในบทเรียน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
27	มีการอบรมคุณแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ใน ระเบียบวินัย	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
28	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
6. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้									
29	มีกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน โดยการสร้าง บรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำ บรรยากาศการเรียนให้สนุก	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
30	มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
31	มีการใช้คำถามที่น่าสนใจและช่วยผู้ให้เกิดการ เรียนรู้	1	1	1	0	1	4	0.800	ใช้ได้
32	มีการสร้างบรรยากาศในทางบวกสำหรับการเรียน ที่จำเป็นในการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้

**ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู (ต่อ)**

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการสอนของครู ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
7. ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย									
33	มีการสนับสนุนทุกฝ่ายโดยให้ความร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนในทุกๆด้าน	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
34	ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้
35	มีการสนับสนุนทางการศึกษา	0	1	1	0	1	3	0.600	ใช้ได้
36	มีการจัดการเรียนการสอนนอกสถานที่หรือเชิญวิทยากรชุมชนเข้ามาให้ความรู้ในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.000	ใช้ได้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในตรวจสอบความถูกต้อง ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวจริยา แต่งอ่อน

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ง  
การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย



ตารางที่ ง.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรูปแบบการนิเทศภายใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.630
2	.801
3	.845
4	.860
5	.706
6	.730
7	.813
8	.545
9	.634
10	.895
11	.720
12	.898
13	.547
14	.650
15	.632

ค่าความเชื่อมั่น  $\alpha = .95$

ตารางที่ ง.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิภาพการสอน  
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.565	19	.784
2	.567	20	.862
3	.752	21	.681
4	.788	22	.794
5	.538	23	.335
6	.624	24	.741
7	.591	25	.723
8	.774	26	.780
9	.562	27	.732
10	.809	28	.766
11	.254	29	.816
12	.721	30	.580
13	.746	31	.687
14	.664	32	.709
15	.767	33	.732
16	.865	34	.728
17	.816	35	.730
18	.673	36	.628

ค่าความเชื่อมั่น  $\alpha = .97$

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวจริยา แดงอ่อน
วัน เดือน ปีเกิด	26 พฤษภาคม พ.ศ. 2529
ที่อยู่	61 หมู่ 5 ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี 12170
การศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ.2551 - 2554	ครู โรงเรียนสารสาสน์วิเทศรังสิต
พ.ศ.2555 - ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนสุเหร่าคลองเก้า สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์	08-7095-0525, 08-8275-5356
อีเมล	ann_2629@hotmail.com

