



แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ



โดย

นางสมจินตนา แสงทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

DESIRABLE INSTRUCTIONAL SUPERVISION GUIDELINES ENHANCING
FOR TEACHER IN WATPROKJAROEN SCHOOL



A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2019
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูใน โรงเรียนวัดปรกเจริญ
โดย	สมจินตนา แสงทอง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)	
พิจารณาเห็นชอบโดย	
.....	ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)	
.....	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)	

58252354 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : การนิเทศการสอน

นาง สมจินตนา แสงทอง: แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูใน
โรงเรียนวัดปรกเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูใน
โรงเรียนวัดปรกเจริญ จังหวัดราชบุรี 2) แนวทางการส่งเสริมการนิเทศของครูในโรงเรียนวัดปรก
เจริญ ประชากรในการวิจัย คือผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดปรกเจริญ จำนวนทั้งสิ้น 10 คน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท 1) แบบสำรวจรายการการนิเทศที่พึงประสงค์ในโรงเรียนวัดปรกเจริญ
ตามแนวคิดของ กลิกแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon ,and Ross
Gordon) 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์
เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1.การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญเป็นการนิเทศแบบ
ร่วมมือ

2.แนวทางการส่งเสริมการนิเทศของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญมี 10 แนวทาง
คือ (1) ทำความเข้าใจกับครูผู้รับการนิเทศ (2) รับฟังปัญหาของครูผู้สอน (3) ผู้นิเทศต้องทบทวน
ปัญหาของครูเพื่อการตอบสนองปัญหาได้อย่างถูกต้อง (4) ผู้นิเทศสนับสนุนข้อมูลครูผู้สอนและต้อง
เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอข้อมูล (5) ผู้นิเทศนำปัญหาของครูมาปรับความเข้าใจเพื่อแก้ปัญหาให้
เป็นในทิศทางเดียวกัน (6) ผู้นิเทศและครูผู้สอนสรุปปัญหาโดยแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ (7) ข้อโต้แย้ง
ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรมีการชี้แจงและหาข้อสรุปที่เหมาะสม (8) ในการหาข้อตกลงใน
การแก้ปัญหา ผู้นิเทศอาจใช้วิธีการอภิปราย (9) ผู้นิเทศร่วมมือกันหารื้อให้ชัดเจน เพื่อกำหนด
มาตรฐานในการปฏิบัติ และ (10) ผู้นิเทศสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุก
ฝ่าย

58252354 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : THE INSTRUCTIONAL SUPERVISION

MRS. SOMJINTANA SAENGTONG : DESIRABLE INSTRUCTIONAL SUPERVISION GUIDELINES ENHANCINGFOR TEACHER IN WATPROKJAROEN SCHOOL THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR PRASERT INTARAK, Ed.D.

The purposes of this research were to indentify 1) desirable instuctional supervision in Watprokjaroen school, 2) guidelines for promoting teachers' supervision in Watprokjaroen School.The Research population were the teachers of Watprokjaroen School. The instrument for collecting the data were a 1) checklist of desirable instructional supervision in Watprokjaroen School on the concepts of Glickman Gordon, and Ross Gordon. 2) recording form for focus group discussion. The statistics used in this research were frequency, percentage and content analysis.

The results of the research showed that

1. The desirable instructional supervision in Watprokjareon school was collaborative approach.

2. There were 10 guidelines for promoting instructional supervision in Watprokjaroen School : 1) clarifying the instructional problem, 2) listening teachers 'problem, 3) reflecting to the teacher, 4) presenting supervisor idea, 5) clarifying the teacher' understanding, 6) problem solving, 7) encouraging by accepts there conflict, 8) fine the acceptable solution, 9) standardizing by making a commitment plan, 10) supervisors summarize guidelines and work plants that are acceptable to all parties.

กิตติกรรมประกาศ

ค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ ” ฉบับนี้สามารถสำเร็จได้เพราะได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา ประธานคณะกรรมการการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ดีเสมอมา รวมไปถึงแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้องและครอบครัว ที่เป็นกำลังใจที่ดี ให้ความสนับสนุนเสมอมา ตลอดทั้งเพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยช่วยเหลือแนะนำ จนนำมาซึ่งความสำเร็จ

สมจินตนา แสงทอง

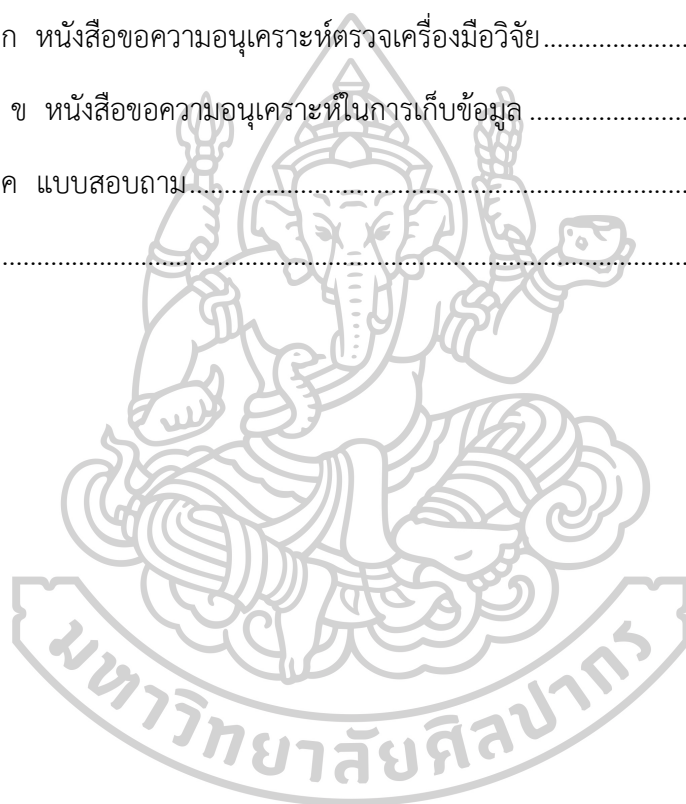


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	11
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
ปัญหาของการวิจัย	13
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
ข้อคำถามของการวิจัย.....	14
สมมติฐานของการวิจัย.....	15
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	15
ขอบเขตของการวิจัย.....	18
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	19
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	37
การนิเทศการสอน	37
ความหมายของการนิเทศการสอน	37
ความจำเป็นความสำคัญของการนิเทศการสอน	39
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน	40
หลักการนิเทศการสอน.....	41
ทักษะการนิเทศการสอน	43

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอน.....	47
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดปรกเจริญ.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
งานวิจัยในประเทศ.....	56
งานวิจัยต่างประเทศ.....	61
สรุป.....	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้.....	65
ระเบียบวิธีวิจัย.....	66
แผนแบบของการวิจัย.....	66
ประชากร.....	66
ตัวแปรที่ศึกษา.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	69
สรุป.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ.....	70
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ.....	72
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัด ปรกเจริญ.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	77

การอภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	80
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	80
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	80
รายการอ้างอิง	81
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	88
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	90
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	92
ประวัติผู้เขียน.....	100



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ.....	70
ตารางที่ 2 แบบการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ.....	72
ตารางที่ 3 รายละเอียดการนิเทศแบบร่วมมือ	72
ตารางที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการนิเทศสอนแบบร่วมมือ	74



บทที่ 1

บทนำ

โลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมฐานความรู้ ที่อาศัยความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรมการศึกษา มักใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันเทคโนโลยี อย่างรวดเร็วและสังคมเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ดังจะเห็นได้ว่าประเทศต่างๆ ในทุกภูมิภาคของโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือกำลังพัฒนาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น อย่างมาก เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ และเตรียมความพร้อมในการ ก้าวสู่โลกในศตวรรษที่ 21 หลายประเทศจึงต้องเร่งพัฒนาระบบการศึกษา ตั้งแต่การปฏิรูปหลักสูตร ครูการจัดการเรียนการสอน ไปจนถึงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพ นำพาประเทศชาติยืนหยัดได้ในเวทีโลก ประเทศไทยก็เช่นกันมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาระบบ การศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ที่ทันสมัย และทักษะที่สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ วิทยาการและเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง รวมทั้งจิตสำนึก ในความเป็นไทยพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต¹ โดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ควบคู่กับการเสริมสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในระดับชุมชน การศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับบทบาท เพื่อผลิต เยาวชน ให้ทันกับโลกแห่งการแข่งขัน เพราะปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นภารกิจที่ ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเต็มที่การจัดการศึกษาในสถานศึกษาผู้บริหารนับว่าเป็น บุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการที่จะเป็นผู้นำใน การพัฒนาทุกด้าน ทั้งงานวิชาการและ กิจกรรมเสริมอื่นๆ โดยมี จุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข³ สามารถพึ่งตนเองได้พร้อมทั้งยังร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และสามารถ ดำเนินชีวิตให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลก²

ดังนั้นโลกปัจจุบันที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกภูมิภาคและทุกประเทศ ทั่วโลกล้วนแล้วต้องการสร้างคนที่มีคุณภาพนำพาประเทศชาติสู่เวทีโลก ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการ

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, ร่างยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556 – 2558 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2556), 1.

² คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, การประชุมทางวิชาการเรื่อง “New Era of Educational Administration” (นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 14.

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันสูงคือ ฐานความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะที่สอดคล้องวิทยาการและเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ตลอดทั้งความคิดริเริ่มที่จะสรรสร้างให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้เป็นอนาคตของประเทศชาติที่จะเติบโตในอนาคตให้มีการใฝ่เรียนรู้ศึกษา คิดวิเคราะห์ ค้นคว้าพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการดำรงชีวิตที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในสังคมต่อไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคน เพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ตลอดชีวิตจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีความสุข สุขภาพแข็งแรง ครอบครัวอบอุ่น มีวัฒนธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมที่สันติและเอื้ออาทร โดยการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตพร้อมพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม³ สอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 22 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการนิเทศติดตามประเมินผล⁴ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุล โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญต่อความรู้เกี่ยวกับตนเองได้ และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม สถานศึกษาจึงต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา ฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

³ กรมวิชาการ, คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา (กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ 2554), ก.

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 2555), 29.

จากประสบการณ์จริง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้⁵ คุณภาพของผู้บริหาร การศึกษา หมายถึง ความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพ และการควบคุมคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา⁶ ความสำคัญต่อองค์การทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ของความคิด และ ศูนย์รวมของการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายคือ การเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง⁷ การบริหารงานการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายของเนื้อหาและหลักการบริหารงานวิชาการ รวมไปถึง จนถึงการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อจะได้วางแผนได้ ถูกต้อง มีการจัดการบริหารที่ดีโดยมีเทคนิควิธีการที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพได้ตามเป้าหมาย และความคาดหวังของหลักสูตร⁸ กระบวนการนิเทศการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา สถานศึกษา ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าสู่มาตรฐานการศึกษาโดยการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน และเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ จึงเป็นการวางแผนปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจน ลำดับสุดท้าย เพราะการนิเทศเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการ เปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนทั้งหมด ดังนั้นไม่ว่าจะพิจารณาในแง่มุมใดก็ตาม ผู้บริหารสามารถใช้การ นิเทศเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหาร การนิเทศ จึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล⁹

ปัญหาของการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนวัดปรกเจริญพบว่าปัญหาหลายประการ ที่ทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จ เท่าที่ควรเนื่องจากการนิเทศยังขาดการประสาน ความร่วมมือการระดมทรัพยากรบุคคลชุมชนและองค์กรในท้องถิ่นยังอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่ง

⁵ สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์, มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช, 2555), 153.

⁶ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ .เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.พิมพ์ ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย,2557),38.

⁷ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, C.G., Educational Administration, 6th ed.(New York : McGraw-Hills, 2001)

⁸ สนั่น มีสัจธรรม, หลักสูตรและการบริหารวิชาการ (กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส, 2540), 3.

⁹ ชารี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา(กรุงเทพมหานคร: โสภณการพิมพ์, 2542), 52 – 53.

เป้าหมายของการนิเทศการสอนในปัจจุบันก็เพื่อช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาการสอนของตนเองได้ และปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากโรงเรียนต้องเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษาและที่สำคัญครูในโรงเรียนเป็นผู้ที่รู้ และเข้าใจปัญหาสำคัญต่างๆในโรงเรียนโดยตรงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองมากที่สุดการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจากข้อมูลที่กล่าวมา พบว่าโรงเรียนวัดปรกเจริญ ยังพบปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการบริหาร หลักสูตรสู่การปฏิบัติจริงยังขาดความเชื่อมั่นขาดการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ การนิเทศจึงเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาครู เพราะภารกิจต่างๆของสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน และสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ก็จะประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามความคาดหวังของสังคมได้ การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยผ่านการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น การนิเทศภายใน ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศนิเทศที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนวัดปรกเจริญโดยผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนวัดปรกเจริญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องของกับปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการดังนี้

1. เพื่อทราบการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรก

เจริญ

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถาม สำหรับการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 2 ประการ คือ

1. การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญเป็นแบบใด
2. แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญเป็นแบบชี้หน้าโดยการควบคุม
2. แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ เป็นแบบพหุแนวทาง

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้นำทฤษฎีเชิงระบบมาเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัยซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่ง ลูเนนเบิร์ก และ ออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวถึงองค์การระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยๆภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า(Input) มีกระบวนการ (Process) เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า ให้เป็นผลผลิต (Output) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร¹⁰ สำหรับการจัดการศึกษาปัจจัยนำเข้า(Input) ที่สำคัญของการบริหารได้แก่ นโยบายการศึกษา บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และอื่นๆผ่านเข้าสู่กระบวนการ(Process) ได้แก่การบริหาร การจัดการเรียนการสอนกระบวนการนิเทศของผู้บริหาร ผลผลิต (Output) ที่ได้คือประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพที่พึงประสงค์ ฯลฯ องค์ประกอบทั้งหลายเหล่านี้มีผลกระทบต่อเนื่องและยังมีปัจจัยซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และนำข้อมูลจากผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานให้ได้ผลผลิตที่มี

¹⁰ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational Administration: Concepts and Practices, 6th ed. (CA: Wadworth Publishing, 2007), 31-33

คุณภาพมากยิ่งขึ้นไป¹¹ ในด้านแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ กลี๊กแมน กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman,Gardon,and Ross-Gordon) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนไว้ 4 แบบ คือ 1)การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม 2)การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล 3)การนิเทศแบบร่วมมือ และ 4)การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ¹²

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg) ได้เสนอแนวคิดงานนิเทศงานไว้ 3 รูปแบบคือ 1) การนิเทศงานแบบเน้นคน (Consideration) 2) การนิเทศงานแบบเน้นงาน (Facilitation) 3) การนิเทศงานแบบมีส่วนร่วม(Participation)¹³

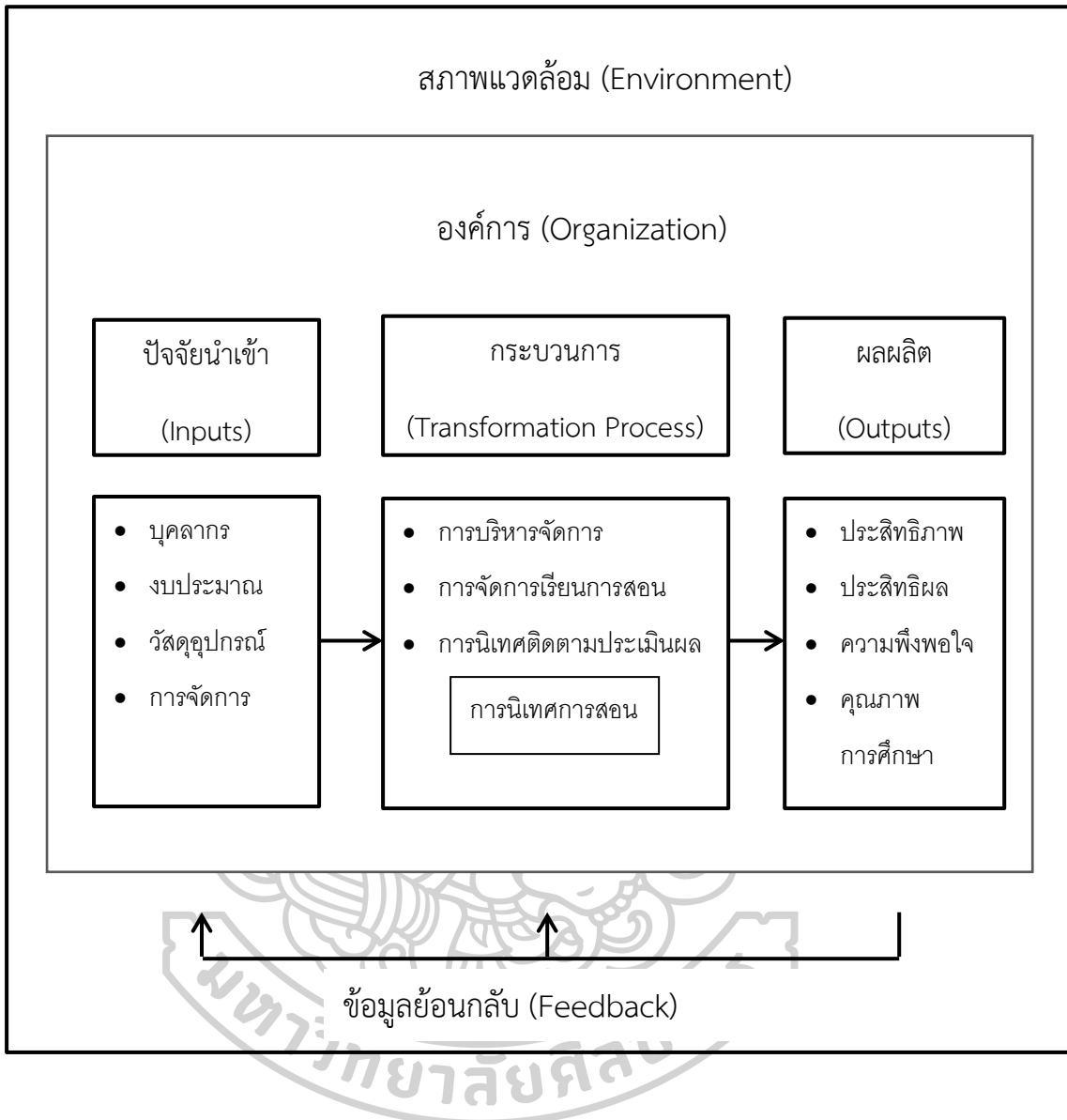
ไวส์ และ โลเวล (Wiles and Lovell) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำนิเทศงานคือ 1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) บทบาทในฐานะผู้นำ 3) บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงาน 4) บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร 5) บทบาทในการสร้างขวัญของครู 6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากรการสังเกตการสอนเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน¹⁴ จากที่ได้กล่าวมาสามารถนำเสนอข้อช่วยทางทฤษฎีของการวิจัยดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

¹¹ ทองอินทร์ วงศ์โสธร, “ทฤษฎีระบบ,” ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536),156-163.

¹² Carl D.Glickman,Stephen P.Gordon,and Jovita M. Ross-Gordon. Supervision and Instructional Leadership A Developtmental Approach,5th ed.(n.p. Allyn and Bacon, 2001),125-128

¹³ Brown, W.and D.Moberg , Organization Theory and Management : A Macroapproach (New York :John Wiley & Sons,Inc ,1980).

¹⁴ Kimball Wiles, Supervision for Better School, 3rd ed.Eglewood Cliffs.(New Jersey:Prentice - Hall,1983),261-267.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

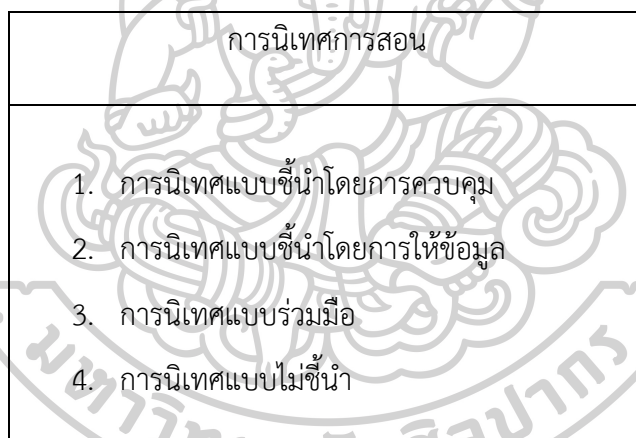
ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational Administration: Concepts and Practies, 6th ed. (CA: Wadworth Publishing, 2007),31-33

: Carl D.Glickman,Stephen P.Gordon,and Jovita M. Ross-Gordon. Supervision and Instructional Leadership A Deverlopmental Approach,5th ed.(n.p. Allyn and Bacon, 2001),125-128

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะในส่วนที่เป็น แนวทางการนิเทศการสอนของ กลี๊กแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross-Gordon) ได้เสนอแนวทางการนิเทศการสอนไว้ดังนี้ 1. การนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม (Directive with control) 2. การนิเทศแบบชี้แนะโดยการให้ข้อมูล(Directive with infomation) 3. การนิเทศแบบร่วมมือ(Collaborative approach) 4. การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Non-directive approach)

จากแนวคิดของกลี๊กแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross-Gordon) เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารควรสนใจในเรื่องแนวทางการนิเทศและนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ดังปรากฏในแผนภูมิที่2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Carl D.Glickman,Stephen P.Gordon,and Jovita M. Ross-Gordon. Supervision and Instructional Leadership A Deverlopmental Approach,5th ed. (Allyn and Bacon, 2001),125-128

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะต่างๆที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ หมายถึง กระบวนการที่สนับสนุนและพัฒนาการสอนของครูเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน ช่วยเหลือส่งเสริมให้ครูผู้สอน ใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย กระบวนการสนับสนุน ร่วมมือ แนะนำ ช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวก และการประสานงาน ในจัดการเรียนการสอน ภายในโรงเรียน โดยมีรูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบชี้หน้าโดยการควบคุม การนิเทศแบบชี้หน้าโดยการให้ข้อมูล การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบไม่ชี้หน้า

โรงเรียนวัดปรกเจริญ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง “การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ในโรงเรียนวัดปรกเจริญ จังหวัดราชบุรี” การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการขยายแนวความคิดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาโดยการค้นคว้ารวบรวมวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิดและสาระสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศที่พึงประสงค์ในโรงเรียนวัดปรกเจริญ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

การนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผู้รับการนิเทศเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจเป็นการพัฒนาครูอีกลำดับหนึ่งผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างจริงจัง

ความหมายของการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน (Supervision of Instruction หรือ Instructional Supervision) เป็นส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการนิเทศการศึกษานั้นก็หมายความว่า ต้องมีการนิเทศการสอนอยู่รวมด้วย ดังนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ อาทิเช่น

วัชรรา เล่าเรียนดี เสนอว่าการนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริม กันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศหรือระหว่างเพื่อนครู เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน¹⁵

จอมพงศ์ มงคลวนิช การนิเทศการสอนหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งต้องร่วมมือกันช่วยเหลือกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้¹⁶

¹⁵ วัชรรา เล่าเรียนดี การนิเทศการสอน พิมพ์ครั้งที่ 9 (นครปฐม:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554), 3.

¹⁶ จอมพงศ์ มงคลวนิช ,การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา(กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2555) 3.

กลิคแมน (Glickman) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการสอนว่า เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักการ การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน¹⁷

แฮริส (Harris) การนิเทศการสอนหมายถึงการที่บุคลากรในโรงเรียนจะทำกับบุคลากรหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดพวกคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการสอนที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนการนิเทศการสอนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนมากกว่าที่จะเกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนการนิเทศการสอนเป็นงานหลักที่สำคัญของโรงเรียนและการนิเทศการสอนต้องเป็นไปเพื่อการคงไว้และปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน¹⁸

โกลดแฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer and others) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นงานที่มอบให้ผู้นิเทศกระตุ้นผู้สอนให้มีการพัฒนาวิธีการสอนและนำสื่อการเรียนการสอนมาประยุกต์ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสาร ปัจจุบันการนิเทศเป็นความพยายามที่ีระหว่างผู้สอนและผู้เรียน¹⁹

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง เป็นกระบวนการที่สนับสนุนและพัฒนาการสอนของครูเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอนช่วยส่งเสริมให้ครูผู้สอน ใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย กระบวนการสนับสนุน ร่วมมือ แนะนำ ช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวก และการประสานงานในการจัดการเรียนการสอน ภายในโรงเรียน

¹⁷ Carl D. Glickman, *Developmental Supervision : Alternative Practice For Helping Teachers Improve Instruction* (Washington D.C. : Association for Supervision and Curriculum Development, 1981, 6.

¹⁸ Harris Ben M, *Supervisory Behavior in Education* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 1985), 10.

¹⁹ Robert Goldhammer and Others, *Clinical Supervision*, 2nd ed. (New York : Holt Rinehart and Winstion, 1980), 13.

ความจำเป็นความสำคัญของการนิเทศการสอน

ในปัจจุบันการนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอนมีความจำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอนมากเนื่องจากเหตุผลต่อไปนี้ 1) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก จำเป็นที่ผู้นิเทศจะต้องพูดถ่ายทอดทำความเข้าใจ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างๆ กัน 2) มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี แต่ครูก็ยังต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง 3) มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน 4) มีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยแบบประชาธิปไตย การนิเทศการสอนสามารถให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ สามารถรวมพลังของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย²⁰

กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ ได้ให้ความหมายการนิเทศการสอนได้ดังนี้ 1) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยากจำเป็นต้องมีการนิเทศเพื่อเป็นการบริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถแตกต่างกัน 2) การนิเทศเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง 3) การนิเทศมีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน 4) การนิเทศมีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีเสมอ²¹

กิติมา ปรีดีติลล กกล่าวถึงการนิเทศการสอนในระบบการศึกษา มาจากเหตุผลดังนี้ 1) สภาพสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศจะช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 2) ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดใหม่ตลอดเวลา การนิเทศจะช่วยให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ 3) การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้กิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะจาก

²⁰ ชาญชัย อาจิดนสมาจาร, การนิเทศการศึกษา (ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ, ม.ป.ป.), 5-6

²¹ กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (มหาสารคราม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคราม,2554),56.

ผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงทำให้แก้ไขปัญหาลำเร็จลุล่วง 4) การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบนิเทศ²²

จากความจำเป็นความสำคัญของการนิเทศการสอนดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนมีความจำเป็นต่อกระบวนการสอน เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนสูง ครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการศึกษาการนิเทศจะช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาความรู้และรู้วิธีการจัดการกระบวนการถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเพราะจุดมุ่งหมายจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นแนวทางในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การนิเทศบรรลุผล มีนักการศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ กล่าวไว้ว่าเป็นไปเพื่อพัฒนาคนพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่คุณเพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา²³

กรองทอง จิรเดชากุลได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นคือ

1. ปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด

ที่สุด

4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง²⁴

²² กิติมา ปรีดีติติก , อ้างถึงใน วิจิตร วรุตบางกูร, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ:อักษรภาพพัฒนา, 2557),56.

²³ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์,อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี, นิเทศการสอน, พิมพ์ครั้งที่ 9 (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร,2555),132.

²⁴ กรองทอง จิรเดชากุล,คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน (กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ธารอักษร ,2550),4.

ปฐมมา สิทธิสร กล่าวว่าการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปรับปรุงตนเอง ด้านการสอน บุคลิกภาพ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความพึงพอใจและแนวทางในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้เรียนมีคุณภาพ ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ²⁵

จากจุดมุ่งหมายของการนิเทศ สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งได้จากการที่ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาด้านการสอน การจัดกระบวนการสอน การสร้างกำลังใจที่ดีจากการได้รับการนิเทศการสอนนั่นเอง

หลักการนิเทศการสอน

แนวคิดและหลักการของการนิเทศปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพและแนวคิดในการจัดการศึกษาเป็นระยะๆ ดังได้กล่าวมาแล้วในปี ค.ศ. 1965 เบอร์ตันและบรูคเนอร์ (Burton and Brueckner,) ได้ให้ ทรรศนะเกี่ยวกับหลักการของการนิเทศซึ่งอาจสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด หลักที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. กระบวนการนิเทศควรยืนอยู่บนหลักการและหลักวิชาที่สามารถนำมาอ้างอิงสามารถอธิบายให้เหตุผลที่ชัดเจนได้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง และสามารถแสดงให้เห็นพัฒนาการทั้งในด้านวิธีการ และผลของการนิเทศได้
2. การนิเทศอาศัยหลักการของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่เชื่อถือได้มีระเบียบวิธีขั้นตอน และกระบวนการนิเทศที่ชัดเจน คือการกำหนดปัญหา การรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ ข้อมูลการดำเนินงานและการสรุปผล ดังนั้นการนิเทศทุกครั้งย่อมมีวงจรของกระบวนการ ที่ชัดเจนเชื่อถือได้ การนิเทศเชื่อในแนวทางประชาธิปไตย คือ เคารพในเอกัตตบุคคลเชื่อว่าคน มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ความสนใจความสามารถ และศักยภาพที่จะเรียนรู้จึงควร ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะการนิเทศจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน
3. การนิเทศต้องเป็นกิจกรรมเพื่อการสร้างสรรค์ และพัฒนาจึงจำเป็นต้องแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลพัฒนาให้ดีขึ้นแล้วส่งเสริมให้มีการแสดงออกเพื่อพัฒนา บุคคลและงานที่ปฏิบัติให้ มีคุณภาพสูงขึ้น²⁶ หากวิเคราะห์ให้ดีแล้วจะเห็นว่าหลักการนิเทศที่บุคคลต่าง ๆ

²⁵ ปฐมมา สิทธิสร, " บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี" (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร,2551),24.

²⁶ William H. Burton and Lee J.Brueckner, **Supervision : A Social Process** , 3rd ed. (New York : Appleton-Century-Crofts,1955),7.

ให้ไว้นั้นเป็นเพียงกรอบแนวคิด กว้างๆ ในทางปฏิบัติจริงนั้นผู้นิเทศจำเป็นต้องตีความ และขยายแนวคิดด้วยตนเองด้วย เช่น หลักการในข้อ ที่ 1 ผู้ นิเทศจำเป็นต้องรู้ว่า มีหลักวิชาอะไรบ้างที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการนิเทศ ขั้นตอนใดควรใช้หลักวิชาอะไร อาทิการสร้างเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลจำเป็น ต้องอาศัยหลักการของการ ประเมินผลและระเบียบวิธี ทางสถิติเข้าช่วยการ กำหนดขั้นตอนการทำงาน ควรอิงหลักวิชาเกี่ยวกับ การบริหารจัดการ การสร้างความ สัมพันธ์กับคน จำเป็นต้องมีความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม และหลักการมนุษยสัมพันธ์ การกำหนดกิจกรรม และวิธีการนิเทศ ควรนึกถึงหลักการเรียนรู้ และหลักการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน จึง อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพของการนิเทศ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและการประยุกต์ใช้หลัก วิชาของผู้นิเทศด้วย ผู้นิเทศแต่ละคนมีความลึกซึ้งในหลักวิชาต่างกัน อาทิ ความเข้าใจในหลักการ ประชาธิปไตยผู้นิเทศแต่ละคนอาจจะรับรู้ และเข้าใจต่างกันตามสภาพสังคมและระดับความเข้าใจ ผู้ นิเทศบางคน อาจตีความหลักการประชาธิปไตยไว้กว้างและครอบคลุมหลักการอื่นๆของการนิเทศ ด้วย เช่น อาจเห็นว่าหลักการนิเทศนั้นอาจใช้หลักการประชาธิปไตยเพียงอย่างเดียวก็น่าจะเพียงพอ เพราะได้ กำหนดความหมายของประชาธิปไตยครอบคลุมหลักการใหญ่ๆ ของการนิเทศไว้แล้วคือ หลักการให้ ความเคารพในเอกัตตบุคคลหลักการแบ่งปันและการให้ความร่วมมือและหลักการใน วิธีการแห่งปัญญาหรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์²⁷ (วิธีการแห่งปัญญาหรือแนวคิดที่จะนำกระบวนการ วิทยาศาสตร์มาแก้ปัญหาเกิดจากการแนะนำของดิวอี้ (John Dewey อ้างใน Danial Tanner and Laurel Tanner:) ซึ่งได้ เขียนหนังสือ How We Think พิมพ์ออกเผยแพร่ ในปี ค.ศ1910 เพื่อเสนอ ให้ครูและนักเรียนให้นำกระบวนการวิทยาศาสตร์ไปใช้แก้ปัญหาในทุกเรื่องตั้งแต่ปัญหาง่ายๆ ใน ชีวิตประจำวันจนถึง ปัญหาสังคมที่สลับซับซ้อน) เป็นต้น²⁸

จากหลักการนิเทศการสอนสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการสอนต้องอาศัยวิธีการทาง วิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อประเมินผล การรวบรวมสถิติต่างๆนำมาใช้ประกอบแนวความคิดการบริหารจัดการ สร้างความสัมพันธ์กันในกลุ่มของครูในโรงเรียนที่ซึ่งอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป โดยใช้ หลักการของประชาธิปไตยคือหลักการให้ ความเคารพในเอกัตตบุคคลหลักการแบ่งปันและการให้ความ ร่วมมือ เป็นต้น

²⁷ William H. Burton and Leo J. Brueckner, **Supervision : A social Process**(New York Appleto Century Crofts, Inc., 1976), 71-72.

²⁸ Tanner Danial and Laurel Tanner, **Supervision in Education : Problems and Practices** (New York. McMillan Publishing Co., 1987), 36.

ทักษะการนิเทศการสอน

ในการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งวัชรา เล่าเรียนดี ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการนิเทศการสอน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการจัดการ รายละเอียดแต่ละด้านมีดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการ และเทคนิคที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ซึ่งในการนิเทศแต่ละครั้งผู้นิเทศ หรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ความสามารถ เฉพาะอย่าง ต้องมีความรู้และความเข้าใจ เทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ เช่น เทคนิคการนิเทศ แบบพัฒนาการ เทคนิคการนิเทศแบบคลินิกเทคนิคการ สังเกตการสอนและการจัดประชุม ให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่างๆ ที่สำคัญและสามารถ สาธิตแนะนำให้กับครูได้

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) เป็นความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้ เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการจูงใจ และการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังสามารถ พัฒนากลุ่มงานให้มีประสิทธิภาพ และสร้างการยอมรับ ในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

ทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills) เป็นความสามารถในการที่จะจัดให้ และคงไว้ซึ่งสภาพ เงื่อนไขที่จะเป็นการสนับสนุนการทำงานหน่วยงาน หรือกลไกในการรักษาไว้ และทำให้องค์กรดีมีประสิทธิภาพขึ้นประกอบด้วยทักษะในการจัดการต่อไปนี้

1. ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน
2. ความสามารถในการที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่สำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์กรหรือโรงเรียน
3. ความสามารถในการที่จะสร้างองค์กรที่มีคุณภาพ
4. ความสามารถในการสร้าง และคงไว้ซึ่งสมรรถภาพขององค์กร²⁹

จากทักษะการนิเทศการสอน สรุปได้ว่าเพื่อผลการนิเทศการสอนได้ผลบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดการ นำมาใช้ในการนิเทศการสอน

กระบวนการนิเทศการสอน

²⁹ วัชรา เล่าเรียนดี การนิเทศการสอน พิมพ์ครั้งที่ 9 (นครปฐมฯ:โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554), 16-19.

ในการดำเนินการนิเทศการให้ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า “กระบวนการนิเทศ” เนื่องจากกระบวนการเป็นเทคนิควิธีในการทำงาน กระบวนการทำงานของแต่ละบุคคลก็จะมี ความแตกต่างกัน ดังเช่น เอเลน(Allen) ได้เสนอแนวความคิดสำหรับกระบวนการบริหารงานการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดที่กล่าวถึงกระบวนการทำงานสำหรับกรนิเทศโดยตรง แฮริส จึงได้นำแนวความคิดนี้มาเสนอให้ใช้กับกรนิเทศโดยเขียนไว้ในหนังสือซึ่งเขาเขียนขึ้นเป็นครั้งแรก ในปี ค.ศ.1963 กระบวนการบริหารงานของแอลเลน ประกอบด้วย กระบวนการหลัก 5 กระบวนการ ซึ่งนิยมเรียกกันง่าย ๆ ว่า “POLCA” โดยย่อมาจากคำศัพท์ต่อไปนี้ คือ P = Planing Processes (กระบวนการวางแผน) O = Organizing Processes (กระบวนการจัดสายงาน) L = Leading Processes (กระบวนการนำ) C = Controlling Processes (กระบวนการควบคุม) A = Assessing Processes (กระบวนการประเมินผล) ขอบข่ายของงานในแต่ละกระบวนการมีดังนี้

1. กระบวนการวางแผน (Planing Processes) กระบวนการวางแผนในทัศนะของแอลเลน (Allen) มีดังนี้ 1) คิดถึงสิ่งที่จะทำว่ามีอะไรบ้าง 2) กำหนดแผนงานว่าจะทำอะไรเมื่อไหร่ 1.3) กำหนดจุดประสงค์ในการทำงาน 1.4) คาดคะเนผลที่จะเกิดจากการทำงาน 1.5) พัฒนากระบวนการทำงาน 1.6) วางแผนในการทำงาน

2. กระบวนการจัดสายงาน (Organizing Processes) กระบวนการจัดสายงานหรือจัดบุคลากรต่าง ๆ เพื่อทำงานตามแผนงานที่วางไว้มีกระบวนการ ดังนี้ 2.1) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานชัดเจน 2.2) ประสานงานกับบุคลากรต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติงาน 2.3) จัดสรรทรัพยากรต่างๆ สำหรับกรดำเนินงาน 2.4) มอบหมายงานให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ 2.5) จัดให้มีการประสานงานสัมพันธ์กันระหว่างผู้ทำงาน 2.6) จัดทำโครงสร้างในการปฏิบัติงาน 2.7) จัดทำภาระหน้าที่ของบุคลากร 2.8) พัฒนานโยบายในการทำงาน

3. กระบวนการนำ (Leading Processes) กระบวนการนำบุคลากรต่างๆ ให้ทำงานนั้น ประกอบด้วยกรดำเนินงานต่อไปนี้ คือ 3.1) การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ 3.2) ให้คำปรึกษาแนะนำ 3.3) สร้างนวัตกรรมในการทำงาน 3.4) ทำการสื่อสารเพื่อความเข้าใจในคณะทำงาน 3.5) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3.6) ไร่ความสนใจในการทำงาน 3.7) กระตุ้นให้เกิดการทำงาน 3.8) อำนวยความสะดวกในการทำงาน 3.9) ริเริ่มการทำงาน 3.10) แนะนำการทำงาน 3.11) แสดงตัวอย่างในการทำงาน 3.12) บอกขั้นตอนการทำงาน และ 3.13) สาธิตการทำงาน

4. กระบวนการควบคุม (Controlling Processes) ประกอบด้วยกรดำเนินงานในสิ่งต่อไปนี้ 4.1) นำให้ทำงาน 4.2) แก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้อง 4.3) ว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที่ผิดพลาด 4.4) เร่งเร้าให้ทำงาน 4.5) ปลดคนที่ไม่มีความรู้ให้ออกจากงาน 4.6) สร้างกฎเกณฑ์ในการทำงาน 4.7) ลงโทษผู้กระทำผิด

5. กระบวนการประเมินสภาพการทำงาน (Assessing Processes) ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้
 5.1) การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 5.2) วัดพฤติกรรมในการทำงาน 5.3) จัดการวิจัย
 ผลงาน³⁰

ส่วนแฮริส (Harris) ได้เสนอกระบวนการนิเทศในทัศนะของเขาไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาสถานภาพต่างๆ รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญที่จะนำมาเป็นตัวกำหนดถึง ความต้องการจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ 1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยศึกษาหรือพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ 1.2) สังเกตสิ่งต่างๆ ด้วยความรอบคอบและถี่ถ้วน 1.3) ทบทวนและตรวจสอบสิ่งต่างๆด้วยความระมัดระวัง 1.4) วัดพฤติกรรมการทำงาน 1.5) เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ 2.1) จัดสายงานให้ส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน 2.2) หาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ 2.3) เตรียมการต่างๆให้พร้อมที่จะทำงาน 2.4) จัดระบบการทำงาน 2.5) กำหนดแผนในการทำงาน

3. ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้คือ 3.1) จัดสายงานให้ส่วน ประกอบต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน 3.2) หาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ 3.3) เตรียมการต่างๆให้พร้อมที่จะทำงาน 3.4) จัดระบบการทำงาน 3.5) กำหนด แผนในการทำงาน

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้คือ 4.1) กำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ตามความต้องการของหน่วยงาน 4.2) จัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงาน 4.3) กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายบางประการ 4.4) มอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

5. ประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ งานในกระบวนการประสานงาน ได้แก่ 5.1) ประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆให้ดำเนินงานไปด้วย กันด้วยความราบรื่น 5.2) สร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพียง 5.3) ปรับการทำงานในส่วนต่างๆให้มี

³⁰ Louis A. Allen อ้างถึงใน สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 76 -79.

ประสิทธิภาพให้มากที่สุด 5.4) กำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง 5.5) สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. นำการทำงาน (Directing) เป็นกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดซึ่ง ได้แก่ 6.1) การแต่งตั้งบุคลากร 6.2) กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน 6.3) กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณหรืออัตราความเร็วในการทำงาน 6.4) แนะนำและปฏิบัติงาน 6.5) ชี้แจงกระบวนการทำงาน และ 6.6) ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน³¹

สังัด อุทรานันท์ ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาในสังคมไทย 5 ขั้นตอนเรียกว่า “PIDRE” ดังนี้

1. การวางแผน (P-Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2. ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing-I) เป็นขั้นตอนการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่า ต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะดำเนินการอย่างไรให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นตอนนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตามและเมื่อมีความจำเป็น สำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปไม่ได้ผลหรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3. การดำเนินการนิเทศ (Doing-D) ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร)

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหารซึ่งให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจดำเนินไปพร้อมๆ กันขณะที่ผู้รับการนิเทศที่กำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นแล้วก็ได้

5. การประเมินผลผลิตกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating - E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินงานผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่า มีปัญหาหรืออุปสรรค ใดๆอย่างหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำใหม่อีกครั้งหนึ่ง สำหรับ

³¹ Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education, in Education, Englewood Cliffs (New Jersey: Prentice Hall, 1990), 16.

กรณีที่ผลงานออกมายังไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจ หรือดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานใหม่ทั้งหมดสำหรับ กรณีที่กระบวนการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผล ควรที่จะต้องวางแผนร่วมกัน วิเคราะห์หาจุดที่ควร พัฒนาใหม่ กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE³²

กลีคแมน(Glickman) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ขั้นตอนคือ

1. การประชุมร่วมกับครู (Preconference with teacher)
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน(Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอนและการพิจารณาวางแผนประชุมร่วมกับครู(Analysis of Observation and Conference with teacher)
4. การประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post conference with teacher)
5. การวิเคราะห์และพัฒนากการดำเนินการ 4 ขั้นตอน³³

จากกระบวนการนิเทศ สรุปได้ว่าการดำเนินการนิเทศต้องอาศัยกระบวนการบริหารงานของ แอลเลน ประกอบด้วย กระบวนการหลัก 5 กระบวนการ ซึ่งนิยมเรียกกันง่าย ๆ ว่า “POLCA” ส่วน แฮริส (Harris) ได้เสนอกระบวนการนิเทศในทัศนะของเขาไว้ 6 ขั้นตอน และ สจ๊ต อูทรานันท์ ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาในสังคมไทย 5 ขั้นตอนเรียกว่า “PIDRE” ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการ กำหนดในกระบวนการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพ การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียนโดยสรุปได้ว่า ในการนิเทศการสอนมี ความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องนำทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนมาเป็นฐานคิดในการพัฒนาระบบ ของการนิเทศการ สอน ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศการสอนเป็นพฤติกรรมที่เป็นศาสตร์และศิลป์และมีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของมนุษย์โดยตรง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ การสอนเพื่อนำมาพิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมในการพัฒนาครู ให้ตรงกับสภาพและความ

³² สจ๊ต อูทรานันท์, การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 84-89.

³³ Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, and Ross-crodon M. Jovita, Supervisory of instruction: A Development Approach, 3rd ed. (Massachusetts; Allyn and Bacon, 2001), 285.

ต้องการในการพัฒนาเทคนิค การนิเทศการสอน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ การสอนของนักคิด นักการศึกษา และนักจิตวิทยา สามารถสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีต่างๆ ได้ดังนี้

การนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision)

การนิเทศแบบพัฒนาการ (developmental supervision) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การนิเทศที่คำนึงถึงหลักการพัฒนาของมนุษย์เป็นหลักสำคัญ การนิเทศแบบพัฒนาการเป็นการนิเทศที่คำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ ศักยภาพของมนุษย์ ตลอดจนความแตกต่างกันในด้านต่างๆของมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์ที่เป็นผู้ใหญ่ (adult) โดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ มนุษย์มีความแตกต่างทางด้านความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม (abstract thinking) มนุษย์มีความรู้สึกที่ผูกพันต่อภาระหน้าที่แตกต่างกัน (commitment) มนุษย์มีความเชี่ยวชาญต่างกัน (expertise) และมนุษย์มีแรงจูงใจและเป้าหมายที่แตกต่างกันตามวัย³⁴

วิธีการนิเทศสำหรับการนิเทศแบบพัฒนาการ

วิธีการนิเทศตามแนวคิดของ กลlickแมน (Glickman) ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องเชื่อว่าครูทุกคนสามารถจะพัฒนาในระดับสูงสุดได้ ถ้าได้รับความช่วยเหลือ แนะนำสนับสนุนกฎวิธีและเหมาะสมกับลักษณะและระดับความสามารถในการพัฒนาครูแต่ละคนเกี่ยวกับเรื่องนี้ กลlickแมน กอร์ดอน และ รอสกอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross-Gordon) กล่าวว่า ผู้นิเทศต้องพิจารณาเลือกใช้ยุทธวิธีการนิเทศแบบพัฒนาการที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศครูในองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

- 1) ระดับพัฒนาการของครู และระดับความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม
 - 2) ความรู้ความเชี่ยวชาญ
 - 3) ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่
 - 4) การยอมรับและผูกพันต่อภาระหน้าที่
- ซึ่งยุทธวิธีการนิเทศแบบพัฒนาการมี 4 แบบ คือ

1. การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive control approach)

เป็นการให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางปฏิบัติโดยตรงเหมาะสมสำหรับครูที่มีระดับพัฒนาการที่ต่ำมาก ความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีความผูกพันในภาระหน้าที่อยู่ในระดับต่ำมากที่สุด และมีปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมในกรณีต่อไปนี้

1.1 ครูมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการต่ำมาก

³⁴ Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon, Supervision and Instruction Leadership : A Development Approach. 8th ed. (Boston: Allyn and Bacon, Inc., 2001), 185-190.

1.2 ครูมีความรู้น้อย มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามที่ผู้นิเทศแนะนำและคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติตาม

1.3 ในกรณีที่ผู้นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหาเรื่องนั้น หรือกรณีที่ครูต้องการให้ผู้นิเทศเป็นผู้ตัดสินใจดำเนินการ

1.4 ในกรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วน ผู้นิเทศไม่มีเวลาพอที่จะมาให้การนิเทศแก่ครูโดยตรงและต่อเนื่อง

2. การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive informational approach) เป็นการชี้แนะให้ข้อมูลดำเนินการใช้พฤติกรรมตามลำดับ เช่นเดียวกับกับการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม เพียงแต่ไม่ชี้แนะ หรือไม่แนะนำวิธีการให้ปฏิบัติ แต่ให้ข้อมูลและวิธีการหลายวิธีให้ครูได้เลือกปฏิบัติ ผู้นิเทศควรลดพฤติกรรม การนิเทศแบบชี้แนะควบคุมให้น้อยลง และพยายามส่งเสริมครูในการตัดสินใจมากขึ้นเรื่อย ๆ จนครูสามารถที่จะร่วมคิดร่วมปฏิบัติงานได้กับบุคคลอื่น โดยไม่ต้องอาศัยผู้นิเทศช่วยแนะนำตลอดเวลา ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลในกรณีต่อไปนี้

2.1 ครูมีระดับพัฒนาการและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.2 ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหาในการสอนของตนเองเท่ากับผู้นิเทศ

2.3 ครูมีความสัมพันธ์ ขาดประสบการณ์หลายประเด็นในขณะที่ผู้นิเทศรู้และเข้าใจดีทุกเรื่อง

2.4 ผู้นิเทศมีความเต็มใจที่จะร่วมรับผิดชอบในวิธีการแก้ปัญหาที่ครูเลือกใช้

2.5 ครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นิเทศ

2.6 มีเวลาจำกัดทุกเรื่องชัดเจนแล้ว และการปฏิบัติจริงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน

3. การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative approach)

ในการนิเทศแบบร่วมมือ ผู้นิเทศ และครูจะร่วมกันตัดสินใจ ในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทั้งครูและผู้นิเทศจะให้ข้อเสนอแนะแก่กันและกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้คือ

3.1 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูพูดถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอ โดยพยายามกระตุ้นให้ครูระบุสาเหตุของปัญหา และประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน

3.2 การฟัง (listening) ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการสอนของตน ก่อนที่จะพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น

3.3 การตอบสนอง (reflecting) เพื่อความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาและรายละเอียดของปัญหาที่ครูนำเสนอ ผู้นิเทศต้องตอบสนองด้วยการรับรู้ปัญหาของครู เพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงกันว่าปัญหาที่แท้จริงของครูคืออะไร

3.4 การนำเสนอ (presenting) ผู้นิเทศเสนอทรรศนะและความคิดเห็นของตนเองให้ข้อมูลสนับสนุนปัญหาอุปสรรค ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครูเสนอข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญการเสนอความคิดเห็นของตนเองของผู้นิเทศในขั้นที่จะช่วยให้ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มขึ้น และมองเห็นสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจนมากขึ้น

3.5 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) โดยผู้นิเทศพยายามทำให้ครูเข้าใจความคิดเห็น การรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดในการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน

3.6 การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ก่อนที่จะร่วมกันสรุปเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา หรือเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม

3.7 การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมการยอมรับข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้น เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้ง และหาทางประนีประนอม เพื่อหาข้อยุติกันต่อไป เพราะความขัดแย้ง ความเห็นไม่ตรงกัน สามารถจะได้อะไร ซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดี และเหมาะสมที่สุด

3.8 ขั้นตอนการเจรจาตกลงร่วมมือกันเพื่อหาข้อยุติ (negotiating) เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นการยอมรับของครู และผู้นิเทศ เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายเห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติ อาจมีการอภิปราย ซึ่งแนวทางที่ได้ช่วยกันเลือก

3.9 การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเป็นการตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทางและแผนปฏิบัติ รวมทั้งกำหนด วัน เวลา สถานที่ ที่จะดำเนินการตามแผน ใช้สื่ออะไรบ้าง มีใครบ้างเป็นผู้ร่วมงาน รายละเอียดเหล่านี้ต้องเจรจาปรึกษาหารือกันให้ชัดเจน

3.10 การตอบสนอง (reflecting) เป็นการสรุปแผนขั้นสุดท้าย ผู้นิเทศต้องสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงาน โดยครูยอมรับเข้าใจตรงกันในทุกเรื่อง อาจจะทำให้ครูทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติอีกครั้ง และมีการจดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาคารยอมรับนัดหมายการดำเนินการทุกขั้นตอนตามแผนก่อนนัดการประชุมข้อเสนอแนะสำหรับผู้นิเทศในการเลือกใช้การนิเทศแบบร่วมมือ ผู้นิเทศควรเลือกใช้วิธีการ

4. การนิเทศแบบไม่ชี้นำ (non-directive approach) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครู โดยที่ครูจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการ

สนับสนุนในเรื่องต่างๆ ที่ครูร้องขอเท่านั้น ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้แนะในกรณีต่อไปนี

4.1 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูผู้ร่วมโครงการนิเทศมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญ มีระดับความคิดและระดับพัฒนาการสูงมาก

4.2 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตัดสินใจจะดำเนินการมากและผู้นิเทศมีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นน้อย

4.3 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูต้องรับผิดชอบโดยตรงในการตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ ผู้นิเทศต้องไม่เป็นผู้ชี้แนะและควรมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

4.4 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความตั้งใจและต้องการจะแก้ปัญหาในเรื่องนั้นๆ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่ผู้นิเทศต้องเข้าไปมีส่วนร่วม แต่ช่วยเปิดโอกาสส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจเอง และจัดดำเนินการเอง โดยผู้นิเทศคอยสนับสนุนและบริการตามที่ถูกร้องขอวิธีการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ผู้นิเทศอาจจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครู โดยที่ครูจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ ที่ครูร้องขอเท่านั้นซึ่งพฤติกรรมในการนิเทศแบบไม่ชี้แนะมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้

1. การฟัง (listening) ผู้นิเทศฟังครูพูด ครูนำเสนอแนวคิดความต้องการอย่างตั้งใจ และพยายามทำความเข้าใจ กับเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด

2. การตอบสนอง (reflecting) ผู้นิเทศพูดสรุปความคิดเห็นตามความต้องการของครู หรือปัญหาของครู แสดงความเห็นใจ สนใจ แต่ไม่ควรแสดงความคิดเห็นส่วนตัวใดๆ พยายามจับใจความสำคัญในเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด

3. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศต้องพยายามทำความเข้าใจกับปัญหาเรื่องราวที่ครูพูดให้ละเอียด และชัดเจนตรงกันให้มากที่สุด อาจจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวที่ครูพูด เพื่อให้สามารถมองปัญหาหลายมุม และเพื่อให้ครูได้แนวคิดมุมมองมากขึ้น

4. การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging) ผู้นิเทศต้องแสดงออกด้วยความสนใจเต็มที่ที่จะรับฟังเรื่องราวต่างๆ ของครู ในขณะที่ครูพยายามพูดแสดงความคิดเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวต่างๆ ให้การกระตุ้น ด้วยคำพูดใช้ท่าทางประกอบทั้งพูดเสริมกำลังใจ สนับสนุนซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจได้ด้วยคามมั่นใจ

5. การตอบสนอง (reflecting) ผู้นิเทศต้องมีการตอบสนองต่อพฤติกรรมของครู เช่น ต่อการพูด ต่อการนำเสนอของครูตลอดเวลา พร้อมกับทบทวนความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับเรื่องที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกัน แต่ไม่จำเป็นต้องถอดข้อความการพูดของครูทุกครั้ง

6. การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศพยายามพูดกระตุ้นให้ครูพิจารณาแนวทางการปฏิบัติหรือแนวทางการแก้ปัญหาอื่นๆ โดยให้ครูกำลังใจหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง สอบถามใน

รายละเอียดของแนวทางการแก้ปัญหา กระตุ้นให้คิดทางเลือกให้หลากหลายเพื่อเปรียบเทียบ และให้ได้ซึ่งวิธีที่เหมาะสมที่สุด โดยใช้เวลาในการคิดและพูดอย่างพอเพียง

7. การแก้ปัญหา (problem solving) หลังจากที่ได้แนวทางแก้ปัญหาแล้วผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูพูดอธิบายถึงผลที่อาจจะเกิดขึ้น จากการนำวิธีนั้นไปแก้ปัญหา รวมทั้งอาจจะให้อธิบายผลที่จะเกิดขึ้นจากวิธีอื่นๆ ที่ไม่ได้เลือก เพื่อให้ครูมีโอกาสคิดเปรียบเทียบแต่ละแนวทางการแก้ปัญหาจากผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการใช้แต่ละวิธี

8. การนำเสนอ (presenting) ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาและแนวทาง หรือวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง พยายามพูดให้ครูเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติและยอมรับว่าเป็นความผูกพัน และภาระหน้าที่ในเรื่องที่ครูได้ตัดสินใจไปแล้ว โดยพยายามให้ครูเลือกวิธีที่ปฏิบัติได้จริงด้วยตัวเองภายในระยะเวลาพอควรและรับผิดชอบในการดำเนินการ

9. การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) ผู้นิเทศให้ครูกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ ระบุมาตรฐานของผลงานที่ปฏิบัติงานใดควรเริ่มต้นหลังและจะเสร็จเมื่อใด ต้องการสื่อ อุปกรณ์ใดบ้างที่จำเป็น เมื่อใดที่ครูสามารถอธิบายและตอบคำถามต่างๆ เหล่านี้ ให้ชัดเจน การประชุมการนิเทศใกล้จะสมบูรณ์

10. การตอบสนอง (reflecting) เป็นการตอบสนองทบทวนเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานของครูก่อนจบการประชุม ผู้นิเทศต้องให้ครูสรุปแผนการปฏิบัติรายละเอียดของวิธีดำเนินงานอีกครั้ง หลังจากนั้นครูสามารถดำเนินการตามโครงการและแผนปฏิบัติงานนั้นได้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นิเทศในการเลือกการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ในการเลือกใช้วิธีนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศแต่ละประเภทต้องอาศัยข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูหลายด้านจนเข้าใจว่าครูแต่ละคนแต่ละกลุ่มเหมาะสมกับวิธีนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศแบบใดมากที่สุดจึงค่อยเริ่มดำเนินการ สำหรับการเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะควรคำนึงถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ในกรณีที่ครู หรือคณะผู้ร่วมโครงการนิเทศ มีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญมีระดับความคิดเห็นและระดับพัฒนาการสูงมาก

2. ในกรณีที่ครู หรือคณะครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตัดสินใจจะดำเนินการมากและผู้นิเทศมีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นน้อย

3. ในกรณีที่ครู หรือคณะครูต้องรับผิดชอบโดยตรงในการตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ และผู้นิเทศมีส่วนร่วมน้อย

4. ในกรณีที่ครู หรือคณะครูมีความตั้งใจ และต้องการจะแก้ปัญหาในเรื่องนั้นๆ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ปัญหาสำคัญ ที่ผู้นิเทศต้องเข้าไปมีส่วนร่วม แต่ช่วยเปิดโอกาสส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจเอง และจัดดำเนินการเอง โดยผู้นิเทศคอยสนับสนุนและบริการตามที่ถูกร้องขอ³⁵

จากการใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอน สรุปได้ว่าการนิเทศการสอนมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนเพื่อนำมาพิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้ การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Supervision) ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เน้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศที่เป็นมิตร เป็นกันเองส่วนการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์นั้นจะให้ความสำคัญ ต่อความต้องการของมนุษย์และความพึงพอใจ ต่อผลงานที่เกิดขึ้น การนิเทศแบบสนับสนุน (Supportive Supervision) เป็นการเน้นความสัมพันธ์อันดีเพื่อนระหว่างผู้นิเทศและครู และความเข้าใจพฤติกรรมต่างๆ ในชั้นเรียนดีขึ้นการนิเทศแบบสนับสนุนก็คือวิธีสอนบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศให้ปฏิบัติงานด้วยความตระหนักรู้ตลอดเวลา การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Supervision) วัตถุประสงค์ของการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์คือ การทำให้ครูรู้สึกว่ามีค่าสำหรับโรงเรียน ความรู้สึกส่วนตัว และความสัมพันธ์ที่ดีเป็นค่าที่สำคัญ การนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) หลักการนิเทศที่อาศัยโดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ ซึ่งยุทธวิธีการนิเทศแบบพัฒนาการมี 4 แบบ คือ 1. การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive control approach) 2. การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive informational approach) 3. การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative approach) 4. การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (non-directive approach)

³⁵ วุฑรา เล่าเรียนดี, การนิเทศการสอน (Supervision of Instruction) (นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 133-163.

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดปรกเจริญ

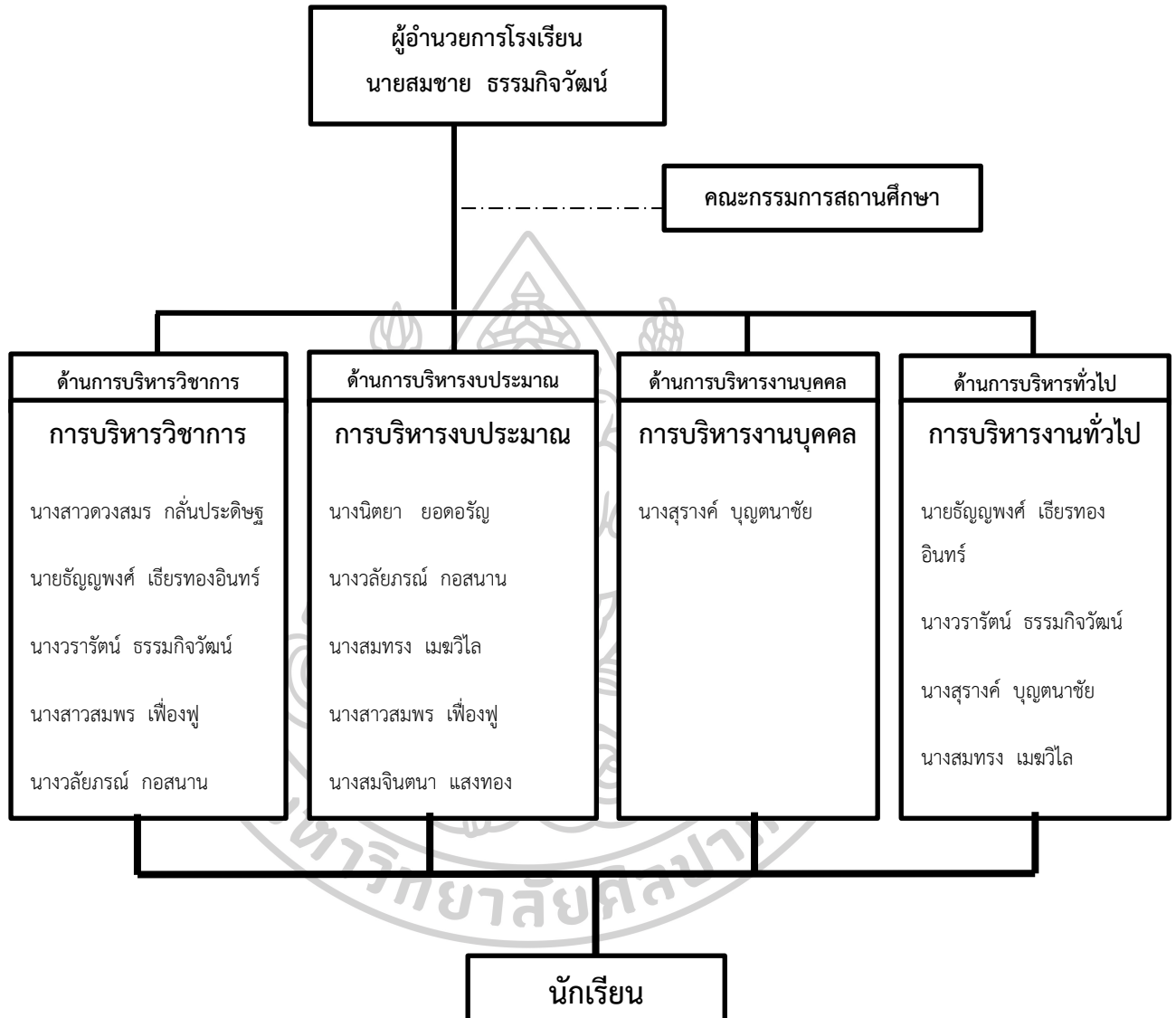
ชื่อโรงเรียนวัดปรกเจริญ ที่ตั้ง หมู่ 6 ตำบลตาหลวง อำเภอดำเนินสะดวกจังหวัดราชบุรี รหัสไปรษณีย์ 70130 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โทรศัพท์ 032-745559 เปิดสอนระดับชั้นระดับอนุบาล 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เนื้อที่ 11 ไร่ 200 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ 6 หมู่ คือ หมู่ที่ 3,4,5 ,6 ตำบลตาหลวง และหมู่ที่ 2, 3 ตำบลขุนพิทักษ์

ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะ กระจายตามสวนและตามลำคลองมีประชากร ประมาณ 4,500 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ วัดปรกเจริญ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตาหลวง สถานีอนามัยตำบลตาหลวงอาชีพหลักของชุมชน คือ ทำสวนมะพร้าว ทำสวนผลไม้อื่น ๆ ทำสวนผัก อาชีพรับจ้าง ค้าขาย พายเรือและขับเรือหางยาวพานักท่องเที่ยวชม ตลาดน้ำดำเนินสะดวกและตามลำคลองส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี / ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ งานประจำปีหลวงพ่อแดงวัดปรกเจริญ งานกิน งานลอยกระทง งานประเพณีสงกรานต์

2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับ ป.6 และ ม.3อาชีพหลัก คือ ประกอบอาชีพ รับจ้าง, ประกอบอาชีพค้าขาย, ประกอบอาชีพทำสวน ประกอบอาชีพพายเรือขับเรือพานักท่องเที่ยวชมลำคลอง, ประกอบอาชีพอื่นๆ นับถือศาสนาพุทธ 3) โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ธรณีสงฆ์ของวัดปรกเจริญ จำนวน 2 แปลง เนื้อที่รวม 11 ไร่ 2 งาน ติดต่อกับวัดปรกเจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลวง สถานีอนามัยตำบลตาหลวง พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ติดต่อกับลำคลอง โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลตาหลวง และชุมชน

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวัดปรกเจริญ



วิสัยทัศน์ เป็นโรงเรียนที่มุ่งมั่นจัดการศึกษา มุ่งพัฒนาวิชาการ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสัมพันธ์ในชุมชน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
2. จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
3. จัดกระบวนการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน
5. ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศิริ จันทะพล ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้ 1) สภาพการณ์ภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อย 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเตรียมนิเทศ พบว่าควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านการวางแผนการนิเทศ มาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศ ควรเขียนเป็นโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ผู้บริหารและคณะครูต้องดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ ด้านการประเมินผลการนิเทศควรประเมินผลตามสภาพจริง และให้ครอบคลุมทั้ง 4 งาน ด้านการปรับปรุงและแก้ไขวิธีการนิเทศ ควร

ร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ว่าเรื่องใดเด่น เรื่องใดด้อย และเรื่องใดมีปัญหา แล้วร่วมมือกันหาทางแก้ไข ปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น³⁶

พิมพา ศิริวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการการวางแผนการนิเทศและการเตรียมการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด³⁷

อัมพรกัญญ์ บัวครอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอนพบว่าอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา การประเมินผลและรายงานผล การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ 2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ 1) ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ และให้ความสำคัญรวมถึงการสร้างคามตระหนักในการนำสภาพปัญหามาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง 2) ควรจัดการนิเทศในแนวทางเดียวกันโดยต้องมีการประชุมวางแผนเพื่อหารูปแบบในการนิเทศที่เหมาะสม 3) ควรมีการประชุมอบรมจัดทำสื่อ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้มีความหลากหลาย 4) ควรมีแนวทาง

³⁶ ศิริ จันทะพล ,” แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1”(วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,2552),ช-ค.

³⁷ พิมพา ศิริวงศ์, “การดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2553)

ในการปฏิบัติที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศโดยตรงและทางอ้อม 5) ควรจัดให้มีการประเมินเครื่องมือที่ใช้ว่าตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาในการเรียนการสอน³⁸

ณรงค์ชัย ศรีศศลักษณ์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดอบรมครูประจำการ ด้านการจัดการสอน ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการพิเศษแก่นักเรียน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนและด้านการจัดหาบุคลากร³⁹

รัชณี ลาภรัตนทอง ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเวียงฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเวียงฝางผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดได้ให้ข้อมูลว่า ได้ปฏิบัติครบทุกกิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้ ได้ประชุมก่อนเปิดภาคเรียนอย่างเป็นทางการ กำหนดหัวข้อในการประชุมเชิงปฏิบัติการดำเนินการโดยฝึกปฏิบัติประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจ มีการชี้แจงให้ครูผู้สอนได้เข้าใจถึงหลักการและรายละเอียด เยี่ยมและนิเทศชั้นเรียน สร้างวิธีเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนร่วมกัน ส่งเสริมการเรียนการสอนตามความสามารถของครูผู้สอน กำหนดแผนการเยี่ยมหรือนิเทศร่วมกัน ประเมินผลการสอนของครูผู้สอน สังเกตการณ์การสอน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรกับกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติงานตามแบบแผนงานโครงการที่รับผิดชอบ⁴⁰

³⁸ อัมพรกัญญ์ บัวครอง, “การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553)

³⁹ ณรงค์ชัย ศรีศศลักษณ์, “การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2” (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), บทคัดย่อ.

⁴⁰ รัชณี ลาภรัตนทอง, “การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเวียงฝาง” (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553), บทคัดย่อ.

สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴¹

โสภณ ทองจิตร ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประเมินผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ได้แก่ การดำเนินการนิเทศการวางแผนการนิเทศ การปรับปรุงแก้ไข และการสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียนตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ⁴²

พรรณมาศ พรหมพิลา ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนด้านการบริหารจัดการ ด้านการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของครู ด้านการประเมินผลด้านการพัฒนาปรับปรุง ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน⁴³

ชุตินา แยมจำเมือง กระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1.) กระบวนการนิเทศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

⁴¹ สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร, “การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี, 2553), 94.

⁴² โสภณ ทองจิตร, “การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2553), บทคัดย่อ.

⁴³ พรรณมาศ พรหมพิลา, “ปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อการนิเทศการสอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 1, 2 (มกราคม-มิถุนายน 2554): 28.

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงมีชัฒมิเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการ ออกแบบวิธีทำงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดสรร ทรัพยากร ด้านการอำนวยการ และด้านการประเมินสภาพปัญหา ตามลำดับ 2.) การปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงมีชัฒมิเลข คณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถ ปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.) กระทบการนิเทศที่สัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ทุกคู่⁴⁴

พรรณภา มหาวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับกระทบการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรี นวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กระทบการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรม วิมล สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ดังนี้ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงานด้านการ ประเมินสภาพการทำงาน ด้านการออกแบบวิธีการทำงานและด้านการจัดสรรทรัพยากร ส่วนแนวทาง การพัฒนากระทบการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานครคือ 1) ควรมีการเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ จากการทำงานโดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและ เปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ จากการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม 2) ควรมีการจัดลำดับ ความสำคัญของทางเลือกในการนิเทศการงานตามความสำคัญและสิ่งที่เป็นเรื่องเร่งด่วน 3) ควรมีการ นำทฤษฎีความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการนิเทศมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 4) ในแต่ ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่จากการสำรวจ ความต้องการเพื่อจัดสรรงบประมาณ และ 5) ควรให้ความรู้แนวทางวิธีการในการการนิเทศอย่าง หลากหลายเหมาะสมกับรายวิชา⁴⁵

⁴⁴ ชูติมา แยมจำเมือง “กระทบการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนในกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554).

⁴⁵ พรรณภา มหาวิทยาลัย, “กระทบการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร” (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), 82.

งานวิจัยต่างประเทศ

ซิลวา และดানা (Silva and Dana) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ ผลงานวิจัยนี้ นำเสนอรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมมือ โดยเน้นการตรวจสอบและการใช้การข้อมูล เพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ ซึ่งมี 4 ขั้นตอนบุคลากรในโรงเรียนจะต้องร่วมกันสร้างและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เริ่มจากขั้นตอนแรก คือขั้นการเตรียมความพร้อม การนิเทศโดยตรง ผลของการนิเทศและความต้องการของครู ซึ่งในการนิเทศจะต้องยึดหลักที่ซึ่งผสมผสานกันในการนิเทศ ควรกำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ในมหาวิทยาลัยหรือครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังนิเทศจะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาทัศนคติอีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ครูและคณะต่างๆในมหาวิทยาลัยหันมาใส่ใจการสอนยิ่งขึ้น ⁴⁶

แอน คลาร์ก (Clark,Ann) ได้ศึกษาประสบการณ์ตรงในการนิเทศและประโยชน์ของความยั่งยืน ค้นหาภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพของงานนิเทศการศึกษาที่สามารถสร้างความสำเร็จและรักษาไว้ได้อย่างยั่งยืน จากการใช้เวลาในการศึกษานิเทศทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต การปฏิสัมพันธ์ผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในโรงเรียนชนบท โดยให้ผู้มีส่วนร่วมใช้เวลา 9 เดือนตรวจสอบคุณภาพของการนิเทศโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการมีส่วนร่วมของผู้ให้การนิเทศและรับการนิเทศ จัดข้อความที่ได้รับเป็นหมวดหมู่จากการประชุม บันทึกผลการวิจัยพบว่า การนิเทศก่อให้เกิดความไว้วางใจทั้งคู่ ต้องเปิดเผย จริ่งใจ และใช้อำนาจออกแบบให้มีการเห็นถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ⁴⁷

เนลสันและคณะ (Nelson and others) ได้ศึกษามุมมองของผู้ให้คำปรึกษาจากหญิง 8 คน ชาย 4 คน จากการคัดเลือกของผู้เชี่ยวชาญด้านกรนิเทศโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์ด้านการให้คำปรึกษา ความเชื่อในการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ผู้ที่ให้คำปรึกษาที่มีประสบการณ์ในการนิเทศได้อภิปรายกระบวนการนิเทศของแต่ละบุคคลต่างยอมรับข้อบกพร่องความล้มเหลว วิวัฒนาการ รวมทั้งการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น กลุ่มผู้ให้คำปรึกษามีความเชื่อว่าการสร้างเครือข่ายการนิเทศที่เข้มแข็งการอภิปรายเพื่อประเมินผลทันที เป็นการสร้างรูปแบบการ

⁴⁶ Diana Yendol silva and Nancy Fichtman Dana, “ Collaborative Supervision in the Professional Development School ”(Dissertaion Abstracts International,2001),45-A.

⁴⁷ Clark,Ann T., An expioration of combind distance and direct suppervision experiences. [online],accessed22December2007Aavailable from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3115457>

นิเทศที่เปิดกว้างทางความคิดเห็นและอยู่ภายใต้ เงื่อนไขของเวลาความน่าเชื่อถือของกระบวนการนิเทศซึ่งขึ้นอยู่กับกระบวนการนิเทศรูปแบบการนิเทศทางความคิดเห็นที่แตกต่าง การนำยุทธศาสตร์ทั้งหมดมาพัฒนากระบวนการนิเทศทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้วย การค้นพบข้อโต้แย้งของกลุ่มผู้ร่วมงาน ความเป็นตัวของตัวเอง กระบวนการนิเทศที่แตกต่างการเข้มงวดต่อผู้เข้ารับการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศแบบคู่ขนานทำให้ได้ผลการนิเทศสะท้อนกลับจากผู้รับการนิเทศได้อย่างถูกต้อง⁴⁸

ซาชาเรียล (Zachariah) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในประเทศเคนยา ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการเรียนการสอนถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนของข้าราชการและความซื่อตรงต่อหน่วยงาน ประโยชน์ของการดำเนินงานนิเทศ ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการสร้างผลงานทางวิชาการของนักเรียน การปรับปรุงคุณภาพในการเรียนการสอนของครู รวมถึงการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถติดตามผลการจัดเรียนการสอนของตนเองได้ ปัญหาหลัก ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนิเทศการเรียนการสอนคือการขาดความสม่ำเสมอการดำเนินงานของผู้บริหารและการขาดทรัพยากร ซึ่งผู้บริหารควรมีการกำหนดการพัฒนา นโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศการเรียนการสอนและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นข้อเสนอแนะและการสนับสนุนการติดตามผล⁴⁹

เพลลิ่ง (Pelling) ได้ศึกษาการพัฒนางานด้านการนิเทศและความสัมพันธ์ที่มีต่อประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ด้านการเป็นที่ปรึกษาและการฝึกอบรมบุคลากรในงานด้านการนิเทศ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนางานด้านการนิเทศและประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ในงานด้านการเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศด้วยรูปแบบของการพัฒนางานด้านการนิเทศในแบบของ Supervisor Complexity Model ถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาแนวคิดของการพัฒนางานด้านการนิเทศ และเพื่อวัดระดับพัฒนาการของงานด้านการนิเทศ จากนั้น จึงทำการศึกษาลักษณะเฉพาะในงานด้านการนิเทศ

⁴⁸ Nelson, Mary Lee and others. "Working with Conflict in Clinical Supervision :Wise Supervisors' Perspectives," *Journal of Counseling Psychology*. 55,2 (April, 2008),172-184.

⁴⁹ Zachariah Wanzare, "Instructional Supervision in Public Secondary Schools in Kenya" *Educational Management Administration & Leadership Journal* 40, 2 (March 2012): 188-216

และปัจจัยบางประการที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนางานด้านการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์และการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศถูกระบุว่า คือตัวแปรที่มีนัยสำคัญมากต่อระดับของการพัฒนางานด้านการนิเทศนั่นเอง แต่สิ่งที่เกี่ยวเนื่องจากผลการวิจัยเหล่านี้ก็คือ ควรทำการศึกษาทฤษฎีในด้านการพัฒนานักนิเทศ รวมทั้งการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพวกเขาด้วยเช่นกัน⁵⁰

ริซโซ (Rizzo) ได้ศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศ การศึกษาและติดตามผลในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคือ พื้นที่ที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาด ไว้วางใจได้ ใช้ความหลากหลายของวิธีการนิเทศ ความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ออกมา ชี้บอกความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน การมาเยี่ยมบ่อยมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้โรงเรียนมองมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจน และการดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการนิเทศ⁵¹

อดู อคินลอย และโอลายี (Adu, Akinloye and Olaoye) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมุมมองของปัญหาและวิธีการต่างๆ ในการนิเทศภายในและภายนอกโรงเรียน กล่าวว่าเป็นการดำเนินงานนิเทศ เป็นกิจกรรมสำคัญในการบริหารการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นควรมีการดำเนินงานนิเทศจากทั้งภายในหรือภายนอกหน่วยงานเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงานนิเทศ ทักษะและความสามารถของผู้บริหารในการกำกับดูแลการดำเนินงานนิเทศให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมี

⁵⁰ Nadine Joy. Pelling, "Supervisory Identity Development and Its Relationship to Supervisory Experience Counselling Experience and Training in Supervision," Dissertation Abstracts International 61, (9 (March 2013) : 476 - A .

⁵¹ John F. Rizzo , "Teacher ' and Supervisors ' Perceptions of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices," (University of Massachusetts Amherst, 2004), accessed October 8, 2013 , available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3110901>

ประสิทธิภาพ การดำเนินงานนิเทศจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการสร้างกลุ่มการทำงานของครูที่มีความสามัคคีและมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน⁵²

สรุป

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้นำมาเสนอพบว่าการนิเทศเป็น กระบวนการที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด ทั้งยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และครูได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องเชื่อว่าครูทุกคนสามารถจะพัฒนาในระดับสูงสุดได้ ถ้าได้รับความช่วยเหลือ แนะนำสนับสนุนกฎวิธีและเหมาะสมกับลักษณะและระดับความสามารถในการพัฒนาครูแต่ละคน ซึ่งรูปแบบการนิเทศนั้นเป็นรูปแบบที่สัมพันธ์ตามแนวคิดของ กลlickแมน กอร์ดอน และรอสกอร์กอร์ดอน (Glickman,Gardon,and Ross-Gordon) 1. การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive control approach) 2. การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive informational approach) 3. การนิเทศแบบร่วมมือ(Collaborative approach) 4. การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (non-directive approach) จากการรูปแบบการนิเทศข้างต้นสามารถครอบคลุมเนื้อหา หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในงานวิจัยได้เป็นอย่างดี

⁵² Emmanuel O. Adu, Gbadegesin M. Akinloye, and Olabisi F. Olaoye, "Internal and External School Supervision: Issues, Challenges and Wayforward," International Journal of Educational Sciences 7, 2 (2014): 269-278.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ 2) เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคลากรของโรงเรียนวัดปรกเจริญ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบบันทึกการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศของโรงเรียนวัดปรกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย เพื่อให้แนวทางการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้สำเร็จตามกำหนดงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาปัญหาที่จะทำการวิจัยเป็นการศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคต่างๆพร้อมทั้งรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ กฎระเบียบ ปัญหาที่เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางเพื่อใช้ข้อมูลสนับสนุนการวิจัย ขอคำแนะนำและเห็นชอบในการจัดโครงการร่างงานวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา รับข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆให้สมบูรณ์และนำเสนอภาควิชาเพื่อขออนุมัติโครงการร่างค้นคว้าอิสระ

ขั้นตอนที่2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ พัฒนาคุณภาพเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งที่เป็นตัวอย่างในงานวิจัย โดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนงาน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทดสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล

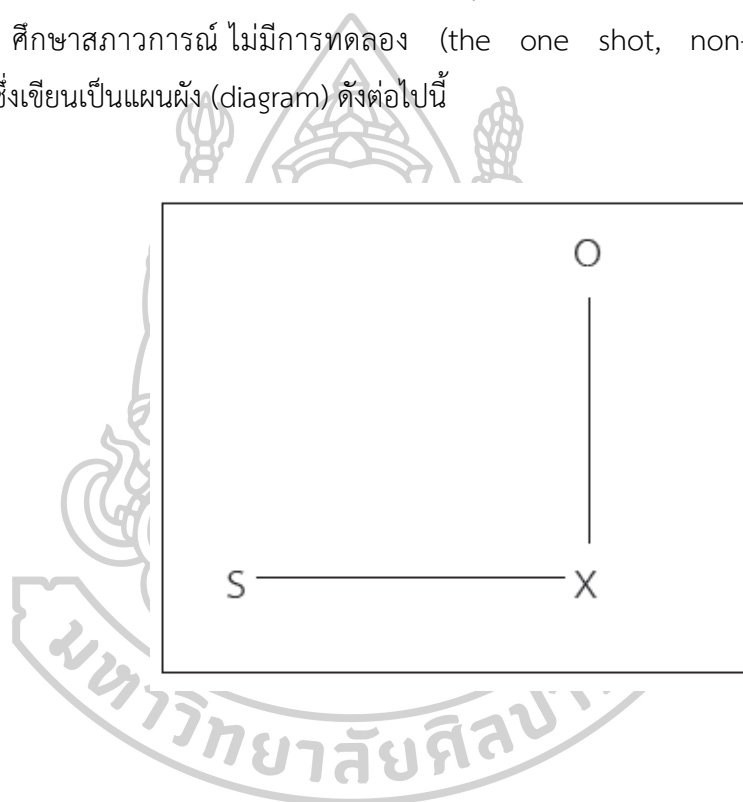
ขั้นตอนที่3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับร่างนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental , casestudy) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ดังต่อไปนี้



เมื่อ S หมายถึง ประชากร

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหาร และครูโรงเรียนวัดปรกเจริญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 10 คนไม่รวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักปัจจุบันในโรงเรียน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนวัดปรกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ตามแนวคิดของกลีคแมน กอร์ดอน และ รอสกอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross-Gordon) กล่าวว่า ผู้นิเทศต้องพิจารณาเลือกใช้ยุทธวิธีการนิเทศแบบพัฒนาการที่เหมาะสมสำหรับ การนิเทศครูในองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) ระดับพัฒนาการของครู และระดับความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม 2) ความรู้ ความเชี่ยวชาญ 3) ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ 4) การยอมรับและผูกพันต่อภาระหน้าที่ ซึ่งยุทธวิธีการนิเทศแบบพัฒนาการมี 4 แบบ คือ

1. การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive with control) เป็นการให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางปฏิบัติโดยตรงเหมาะสมสำหรับครูที่มีระดับพัฒนาการที่ต่ำมาก ความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีความผูกพันในภาระหน้าที่อยู่ในระดับต่ำมากที่สุด และมีปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญ ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมในกรณีต่อไปนี้

2. การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive with information) เป็นการชี้แนะให้ข้อมูล ดำเนินการใช้พฤติกรรมตามลำดับ เช่นเดียวกันกับการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม เพียงแต่ไม่ชี้แนะ หรือไม่แนะนำวิธีการให้ปฏิบัติ แต่ให้ข้อมูลและวิธีการหลายวิธีให้ครูได้เลือกปฏิบัติ ผู้นิเทศควรลดพฤติกรรม การนิเทศแบบชี้แนะควบคุมให้น้อยลง และพยายามส่งเสริมครูในการตัดสินใจมากขึ้นเรื่อย ๆ จนครูสามารถที่จะร่วมคิดร่วมปฏิบัติงานได้กับบุคคลอื่น

3. การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative approach) ในการนิเทศแบบร่วมมือ ผู้นิเทศ และครูจะร่วมกันตัดสินใจ ในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทั้งครูและผู้นิเทศจะให้ข้อเสนอแนะแก่กันและกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ

4. การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Non-directive approach) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครู โดยที่ครูจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีสองชนิด ชนิดแรกเป็นแบบสอบถามและชนิดที่สองคือการสัมภาษณ์ รายละเอียดดังนี้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนวัดปรกเจริญ ตามแนวคิดของกลีคแมน กอร์ดอน และ รอสกอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross-Gordon) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยบุคลากรในโรงเรียนวัดปรกเจริญ ถึงแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครู

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาตำราเอกสาร หลักการ แนวคิด วรรณกรรม และผลงานที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนวัดปรกเจริญ ตามขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดโดยให้ครอบคลุมรอบแนวคิดและขอบข่ายการวิจัย และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

ขั้นที่ 4 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากร

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนวัดปรกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากผู้บริหาร และ ครูโรงเรียนวัดปรกเจริญ ครบทุกคน

3. ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและ ครูทุกคน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) คือข้าราชการครูโรงเรียนวัดปรกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1คน และครูผู้สอนจำนวน 8 คน ซึ่งหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์รูปแบบการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนโรงเรียนวัดปรกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ใช้ ความถี่ และร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศใน โรงเรียนโรงเรียนวัดปรกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนโรงเรียนวัดปรกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 และ 2) เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนโรงเรียนวัดปรกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(descriptive reseach) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนโรงเรียนวัดปรกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1คน และครูผู้สอนจำนวน 9 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียน ตามแนวคิดของกลีคแมน กอร์ดอน และ รอสกอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross-Gordon) สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ และ 2) เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบตรวจสอบรายการการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ ตามแนวคิดของ กลิกแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon, and Ross Gordon) และ 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดปรกเจริญ จำนวนทั้งหมด 10 คน เมื่อได้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบรายการและแบบบันทึกการสนทนากลุ่มแล้ว นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ มีจำนวนทั้งหมด 10 คน การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ พิจารณาตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน โดยใช้ความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (Percentage) แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	2	20.00
หญิง	8	80.00
รวม	10	100.0

ตารางที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
31 – 40 ปี	2	20.00
51 ปีขึ้นไป	8	80.00
รวม	10	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	2	20.00
31 ปีขึ้นไป	8	80.00
รวม	10	100.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	9	90.00
ปริญญาโท	1	10.00
รวม	10	100.00
5. ตำแหน่งหน้าที่หลักปัจจุบันในโรงเรียน		
ผู้บริหารโรงเรียน	1	10.00
หัวหน้ากลุ่มสาระ	2	20.00
ครูผู้ปฏิบัติการสอน	7	70.00
รวม	10	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 เป็นเพศชายจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 90.00 และจบระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา มีตำแหน่งหัวหน้า

กลุ่มสาระ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ

ในการวิเคราะห์การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1 ว่าความต้องการการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญเป็นแบบใด โดยผู้วิจัยส่งแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญไปยังผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน เพื่อทราบความต้องการแบบของการนิเทศทั้ง 4 แบบ และผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แบบการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ

แบบการนิเทศการสอน	จำนวน	ร้อยละ
1. การนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม (Directive with control)	0	0
2. การนิเทศแบบชี้แนะโดยการให้ข้อมูล (Directive with information)	0	0
3. การนิเทศแบบร่วมมือ (collaborative approach)	10	100
4. การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Non-directive approach)	0	0

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนวัดปรกเจริญจำนวน 10 คนมีความต้องการให้มีการนิเทศการสอนแบบร่วมมือคิดเป็นร้อยละ 100.

การนิเทศการสอนแบบร่วมมือสามารถอธิบายรายละเอียดการปฏิบัติการนิเทศได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รายละเอียดการนิเทศแบบร่วมมือ

การนิเทศแบบร่วมมือ	รายละเอียดการปฏิบัติการนิเทศ
1. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying)	ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูพูดถึงเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอ โดยพยายามกระตุ้นให้ครูระบุสาเหตุของปัญหาและประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน
2. การฟัง (listening)	ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากขึ้น เกี่ยวกับปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการสอนของตน ก่อนที่จะพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 3 รายละเอียดการนิเทศแบบร่วมมือ (ต่อ)

การนิเทศแบบร่วมมือ	รายละเอียดการปฏิบัติการนิเทศ
3. การตอบสนอง (reflecting)	เพื่อความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหา และรายละเอียดของปัญหาที่ครูนำเสนอ ผู้ นิเทศต้องตอบสนองด้วยการรับรู้ปัญหาของครู เพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงกันว่า ปัญหาที่แท้จริงของครูคืออะไร
4. การนำเสนอ (presenting)	ผู้นิเทศเสนอทฤษฎีและความคิดเห็นของตนเองให้ข้อมูลสนับสนุนปัญหา อุปสรรค ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครูเสนอข้อมูลที่ ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญการเสนอความคิดเห็นของตนเองของผู้นิเทศในชั้น ที่จะช่วยให้ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มขึ้น และมองเห็นสาเหตุและแนว ทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจนมากขึ้น
5. การสร้างความเข้าใจ ตรงกัน(clarifying)	ผู้นิเทศพยายามทำให้ครูเข้าใจความคิดเห็น การรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดในการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน
6. การแก้ปัญหา (problem solving)	ผู้นิเทศและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อแนะนำและทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ก่อนที่จะร่วมกันสรุปเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา หรือเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่ เป็นไปได้และเหมาะสม
7. การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging)	เป็นการกระตุ้นส่งเสริมการยอมรับข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้น เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้ง และหาทางประนีประนอม เพื่อหาข้อยุติกันต่อไป เพราะความขัดแย้ง ความเห็นไม่ตรงกัน สามารถจะได้อะไร ซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดี และ เหมาะสมที่สุด
8. ขั้นตอนการเจรจา ตกลงร่วมมือกันเพื่อหา ข้อยุติ (negotiating)	เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นการ ยอมรับของครู และผู้นิเทศ เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายเห็นด้วยกับรายละเอียดของแนว ทางการปฏิบัติ อาจมีการอภิปราย ซึ่งแนวทางที่ได้ช่วยกันเลือก
9. การกำหนด มาตรฐาน (standardizing)	การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเป็นการตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทาง และแผนปฏิบัติ รวมทั้งกำหนด วัน เวลา สถานที่ ที่จะดำเนินการตามแผน ใช้สื่อ อะไรบ้าง มีใครบ้างเป็นผู้ร่วมงาน รายละเอียดเหล่านี้ต้องเจรจาปรึกษาหารือกัน ให้ชัดเจน
10. การตอบสนอง (reflecting)	เป็นการสรุปแผนขั้นสุดท้าย ผู้นิเทศต้องสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงาน โดยครู ยอมรับเข้าใจตรงกันในทุกเรื่อง อาจจะให้ครูทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติ อีกครั้ง และมีการจัดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาคาร ยอมรับนัดหมายการดำเนินการทุกขั้นตอนตามแผนก่อนนัดการประชุม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียน วัดปรกเจริญ

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีผู้ร่วมสนทนาจำนวน 6 คน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริม ได้ข้อมูลและประเด็นดังต่อไปนี้

การนิเทศแบบร่วมมือ จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เพราะการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อการนิเทศคือความจำเป็นอย่างหนึ่งในการพัฒนาการสอนของครู การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศบรรลุตามวัตถุประสงค์ การเป็นกัลยาณมิตร ถ้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งเพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทราบถึงปัญหาในการสอน และหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะทำให้มองเห็นปัญหาได้อย่างตรงจุด และเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการนิเทศสอนแบบร่วมมือ

การนิเทศแบบร่วมมือ	แนวทาง
1. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying)	นิเทศควรทำความเข้าใจกับครูผู้รับการนิเทศ โดยจัดประชุมครูผู้รับการนิเทศ เพื่อชี้แจงถึงปัญหาและประเด็นที่จะทำการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกัน
2. การฟัง (listening)	ผู้นิเทศควรฟังอย่างตั้งใจ ผู้นิเทศจัดห้องเฉพาะเพื่อรับฟังปัญหาหรือความคิดเห็นถึงปัญหาของครูผู้สอนอย่างตั้งใจและมีความเป็นส่วนตัว
3. การตอบสนอง (reflecting)	ผู้นิเทศควรต้องทบทวนปัญหาของครูอย่างต่อเนือง เพื่อการตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างถูกต้อง

ตารางที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการนิเทศสอนแบบร่วมมือ (ต่อ)

การนิเทศแบบร่วมมือ	แนวทาง
4. การนำเสนอ (presenting)	ผู้นิเทศควรต้องคอยสนับสนุนข้อมูลของครู และต้องเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้ตรงจุดขึ้น
5. การสร้างความเข้าใจตรงกัน(clarifying)	ผู้นิเทศควรนำปัญหาของครูมาคุยและมาปรับความเข้าใจให้ตรงกันรวมถึงร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆให้เป็นในทิศทางเดียวกัน
6. การแก้ปัญหา (problem solving)	ผู้นิเทศและครูควรจะต้องการสรุปปัญหาทุกปัญหา โดยแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและทางเลือกใหม่ๆ จนได้ข้อสรุปปัญหาทุกปัญหา และได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม
7. การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging)	ผู้นิเทศควรต้องเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้ยอมรับ ข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้น เพราะบางครั้งอาจมีข้อโต้แย้งระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ควรมีการชี้แจง และหาข้อสรุปที่เหมาะสม
8. ขั้นตอนการเจรจาตกลงร่วมมือกันเพื่อหาข้อยุติ (negotiating)	ในการหาข้อตกลงร่วมกันกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของครู และผู้นิเทศอาจจะใช้วิธีอภิปราย เพื่อเป็นแนวทางในการร่วมกันเลือกข้อสรุป
9. การกำหนดมาตรฐาน (standardizing)	ผู้นิเทศควรต้องร่วมกันเจรจาปรึกษาหารือกันให้ชัดเจนในรายละเอียดของแนวทางและแผนปฏิบัติงาน กำหนด วัน เวลา สถานที่ ที่จะดำเนินการให้ชัดเจนก่อน เพื่อจะได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
10. การตอบสนอง (reflecting)	ผู้นิเทศควรต้องสรุปแผนขั้นสุดท้าย ต้องสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และมีการบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน

ตารางที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการนิเทศสอนแบบร่วมมือ (ต่อ)

การนิเทศแบบร่วมมือ	แนวทาง
10. การตอบสนอง (reflecting)	<p>ผู้นิเทศควรต้องสรุปแผนขั้นสุดท้าย ต้องสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และมีการบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน</p>



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ จังหวัดราชบุรี และ 2) แนวทางในการพัฒนาการนิเทศการสอนตามความต้องการของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ จังหวัดราชบุรี รวมทั้งหมด 10 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจตรวจสอบรายการการนิเทศการสอน ตามแนวคิดของ กลิกแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman, Gordon, and Ross Gordon) ที่จำแนกพฤติกรรมการนิเทศไว้ 4 แบบ คือ 1) การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม 2) การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล 3) การนิเทศแบบร่วมมือ 4) การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ซึ่งแบบตรวจสอบแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ ตอนที่ 2 ความต้องการการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ โดยได้รับข้อมูลแบบตรวจสอบกลับคืนมาครบ 10 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มโดยใช้สถิติการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการการนิเทศที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ” สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ จังหวัดราชบุรี เป็นแบบร่วมมือ
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญจังหวัดราชบุรี มีแนวทางดังนี้

แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ เป็นการนิเทศแบบร่วมมือ โดยมีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน จึงทำให้การเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศควรทำความเข้าใจกับครูผู้รับการนิเทศ โดยจัดประชุมครูผู้รับการนิเทศ เพื่อชี้แจงถึงปัญหาและประเด็นที่จะทำการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้นิเทศจัดห้องเฉพาะเพื่อรับฟังปัญหาหรือความคิดเห็นถึงปัญหา

ของครูผู้สอนอย่างตั้งใจและมีความเป็นส่วนตัว ผู้นิเทศต้องทบทวนปัญหาของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อการตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างถูกต้อง ผู้นิเทศต้องคอยสนับสนุนข้อมูลของครู และต้องเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้ตรงจุดขึ้น ผู้นิเทศและครู จะต้องการสรุปปัญหาทุกปัญหา โดยแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและทางเลือกใหม่ๆ จนได้ข้อสรุปปัญหาทุกปัญหา และได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม บางครั้งอาจมีข้อโต้แย้งระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศ แต่จะมีการชี้แจงและหาข้อสรุปที่เหมาะสม ในการหาข้อตกลงร่วมกันกับแนวทางการแก้ปัญหา ที่เป็นที่ยอมรับของครู และผู้นิเทศอาจจะใช้วิธีอภิปราย เพื่อเป็นแนวทางในการร่วมกันเลือกข้อสรุป ผู้นิเทศต้องร่วมกันเจรจาปรึกษาหารือกันให้ชัดเจนในรายละเอียดของแนวทางและแผนปฏิบัติ ผู้นิเทศต้องสรุปแผนขั้นสุดท้าย และมีการบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน เพื่อให้การนิเทศบรรลุตามวัตถุประสงค์ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะทำให้มองเห็นปัญหาได้อย่างตรงจุด และเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญ ที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ โดยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์เพื่อความชัดเจนและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ เป็นแบบความร่วมมือ โดยร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน จึงทำให้การเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ การนิเทศที่พึงประสงค์ ในโรงเรียนวัดปรกเจริญ เป็นแบบควบคุมทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและประกันคุณภาพ บุคลากรครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริ จันทะพล ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ พิมพา ศิริวงศ์ ได้ศึกษาการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม สอดคล้องกับ อัมพรภัญญ์ บัวครอง ได้ศึกษาการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนน่าน การจัดการเรียนร่วม สอดคล้อง ศรีสติลักษณ์ ได้ศึกษาการวิจัย เกี่ยวกับการนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สอดคล้อง รัชณี ลาภรัตนทอง ได้ศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเวียงฝางจังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับ สุนีย์รัตน์ วีระสุนทร ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต สอดคล้องกับ โสภณ ทองจิตร ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ่ม สอดคล้องกับ พรรณมาศ พรหมพิลา ได้ศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อการนิเทศการสอนในโรงเรียน สอดคล้องกับ ชุตินา แยมจำเมือง ได้ศึกษากระบวนการนิเทศที่

สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ พรรณนา มหาวิทยาลัย ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สอดคล้องกับ ซิลวา และดানা (Silva and Dana) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ สอดคล้องกับ แอน คลาร์ก (Clark, Ann) ได้ศึกษาประสบการณ์ตรงในการนิเทศและประโยชน์ของความยั่งยืน ค้นหาภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพของงานนิเทศการศึกษาที่สามารถสร้างความสำเร็จและรักษาไว้ได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ เนลสันและคณะ (Nelson, and other) ได้ศึกษามุมมองของผู้ให้คำปรึกษาจากหญิง 8 คน ชาย 4 คน จากการคัดเลือกของผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ โดยการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับประสบการณ์ด้านการให้คำปรึกษา สอดคล้องกับ ซาชาเรียล (Zacharial) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในประเทศเคนยา สอดคล้องกับ เพลลิง (Pelling) ได้ศึกษาการพัฒนางานด้านการนิเทศ และความสัมพันธ์ที่มีต่อประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ด้านการเป็นที่ปรึกษาและการฝึกอบรมบุคลากรในงานด้านการนิเทศ สอดคล้องกับ ริซโซ (Rizzo) ได้ศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศการศึกษาและติดตามผลในปัจจุบัน สอดคล้องกับ อดู อคินลอย และโอลายี (Adu, Akinloye and Olaoye) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมุมมองของปัญหาและวิธีการต่างๆในการนิเทศภายในและภายนอกโรงเรียน

2. แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

แนวทางในการส่งเสริมการนิเทศของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญมี 10 แนวทาง คือ (1) ทำความเข้าใจกับครูผู้รับการนิเทศ (2) รับฟังปัญหาของครูผู้สอน (3) ผู้นิเทศต้องทบทวนปัญหาของครูเพื่อการตอบสนองปัญหาได้อย่างถูกต้อง (4) ผู้นิเทศสนับสนุนข้อมูลครูผู้สอนและต้องเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอข้อมูล (5) ผู้นิเทศนำปัญหาของครูมารับความเข้าใจเพื่อแก้ปัญหาต่างๆให้เป็นในทิศทางเดียวกัน (6) ผู้นิเทศและครูผู้สอนสรุปปัญหาโดยแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ (7) ข้อโต้แย้งระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรมีการชี้แจงและหาข้อสรุปที่เหมาะสม (8) ในการหาข้อตกลงในการแก้ปัญหา ผู้นิเทศอาจใช้วิธีการอภิปราย (9) ผู้นิเทศร่วมมือกันหารื้อให้ชัดเจน เพื่อกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ และ (10) ผู้นิเทศสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การนิเทศแบบร่วมมือจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยในการพัฒนาครูผู้สอน ควรมีการจัดส่งเสริมให้มีการอบรมที่พัฒนาทางด้านการสอน รวมทั้งเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอนให้มีความก้าวหน้าและทันสมัย เพื่อช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียน โดยใช้การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป เมื่อการนิเทศ

คือความจำเป็นอย่างหนึ่งในการพัฒนาการสอนของครู การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศบรรลุตามวัตถุประสงค์ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะทำให้มองเห็นปัญหาได้อย่างตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับ ซาซา เรียล (Zachariah) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในประเทศเคนยา พบว่าการนิเทศการเรียนการสอนถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และประโยชน์ของการดำเนินการนิเทศ เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการของนักเรียนและการปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการการนิเทศที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ ผู้ทำวิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศในโรงเรียน และส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรม หรือการศึกษาดูงานนอกสถาน เพื่อเพิ่มองค์ความรู้แก่ผู้สอน สามารถนำความรู้หรือประสบการณ์นั้นนำมาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน
2. ควรสนับสนุนเงินงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มากพอตามความต้องการของผู้สอน
3. ผู้บริหารอาจเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูผู้สอนทั้งเรื่องวิชาการและการวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ จังหวัดราชบุรี
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนวัดปรกเจริญ จังหวัดราชบุรี

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมวิชาการ. คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา (กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ,2544)
- กรองทอง จิตรเดชากุล.คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน(กรุงเทพฯ : ธารอักษร,2550)
- _____. คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด ,2550)
- _____. คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน (กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ธารอักษร,2550)
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ .การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554) การศึกษานครปฐม เขต 2” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553)
- กิติมา ปรีดีดิลก , อ้างถึงใน วิจิตร วรุตบางกู, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ:อักษรภาพพัฒนา, 2557)
- คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร. การประชุมทางวิชาการเรื่อง “New Era of Educational Administration” (นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553)
- จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2(กรุงเทพฯ:บุ๊คพอยท์,2551)
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา(กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2555)
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์, การนิเทศการศึกษา (ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ, ม.ป.ป.)
- ซารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โสภณการพิมพ์, 2542)
- _____. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์,2538)
- Ben M. Harris อ้างถึงใน ซารี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ:โสภณการพิมพ์, 2542)
- ชุตินา แยมจำเมือง. “กระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554)
- ณรงค์ชัย ศรีศศิลักษณ์. “การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม

- เขต 2” (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553)
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. “ทฤษฎีระบบ,” ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536)
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ(กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553)
- ปฐมา สิทธิสร. ” บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวนจังหวัด กาญจนบุรี” (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551)
- พรรณภา มหาวิชา. “กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมลสังกัด กรุงเทพมหานคร” (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557)
- พรรณมาศ พรหมพิลา. “ปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อการนิเทศการสอนในโรงเรียนสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น,” วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร 1, 2 (มกราคม- มิถุนายน 2554)
- พิมพ์ ศิริวงศ์. “การดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม สำนักงานเขต บางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2553)
- รัชณี ลากัดทอง. “การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านวางฝาง” (การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ , 2553)
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี, นิเทศการสอน, พิมพ์ครั้งที่ 9 (นครปฐม : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555)
- _____. หลักการนิเทศการศึกษา ,(กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), 31.
- วิจิตร วรุตบางกูรและคณะ. การนิเทศการศึกษา(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร, 2538)
- วีระยุทธ ชาดะกาญจน์ . เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. พิมพ์ ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย, 2552)
- วัชรา เล่าเรียนดี. การนิเทศการสอน (Supervision of Instruction) (นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553)
- _____. การนิเทศการสอน พิมพ์ครั้งที่ 9 (นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554)
- ศิริ จันทะพล . แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหา บัณฑิต

- วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,2552)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. ร่างยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556 – 2558 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2556)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : พิมพ์จำกัด 2545)
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช, 2542)
- สนั่น มีสัจธรรม. หลักสูตรและการบริหารวิชาการ (กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส, 2540)
- สงัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม ,(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530)
- Louis A. Allen อ้างถึงใน สงัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530)
- สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร. “การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2553)
- โสภณ ทองจิตร. “การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2553)
- อัมพรกัญญ์ บัวครอง. “การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553)
- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล.ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา(1) เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 ก.พ. 2561 เข้าถึงจาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision/>.
- อัญชลี โพธิ์ทอง .นิเทศการศึกษา , พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,2549)

ภาษาต่างประเทศ

- Adu, Emmanuel O., Gbadegesin M. Akinloye, and Olabisi F. Olaoye. "Internal and External School Supervision: Issues, Challenges and Wayforward," *International Journal of Educational Sciences* 7, 2 (2014)
- Brown, W. and D. Moberg. *Organization Theory and Management : A Macroapproach* (New York :John Wiley & Sons, Inc ,1980).
- Briggs, Thomas H., and Justman, Joseph. *Improving Instruction Through Supervision* (New York :Mcamillan Co,1952),1-4.
- Burton, William H. and Lee J. Brueckner, *Supervision : A Social Process* , 3rd ed. (New York : Appleton-Century-Crofts,1955)
- _____, *Supervision : A social Process* (New York Appleto Century Crofts, Inc., 1976)
- Franseth, Jame. *Supervision and Leadership* (New York :Row Paterson Company ,1961)
- Garubo, Raymont C. and S. Rothstein. *Suportive Supervision in Schools* ,(London: Greenwood Press, 1998)
- Glickman, Carl D. *Developmental. Supervision : Alternative Practice For Helping Teachers Improve Instruction* (Washington D.C. : Association for Supervision and Curriculum Development,1981
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon. *Supervisory of instruction: A Development Approach*, 3rd ed. (Massachusettes; Allyn and Bacon,2001)
- _____. *Supervision of Instruction : Developmental Approach*. 4th ed. (Boston: Allyn and Bacon, 2001)
- _____. *Supervision and Instructional Leadership A Deverlopmental Approach*, 5th ed. (n.p. Allyn and Bacon, 2001)
- _____. *Supervision and Instruction Leadership : A Development Approach*. 8th ed. (Boston: Allyn and Bacon, Inc., 2001)
- Gwynn, Minor J. *Theory and Practice of Supervision* (New York: Dodd Mead and Company, 1999)

- Harris, Ben M, Supervisory. Behavior in Education (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 1985)
- _____, Supervisory Behavior in Education, in Education, Englewood Cliffs (New Jersey: Prentice Hall, 1990)
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. C.G., Educational Administration, 6th ed. (New York : McGraw-Hills, 2001)
- Lunenburg, Fred C. and Allan C. Ornstein. Educational Administration: Concepts and Practices, 6th ed. (CA: Wadworth Publishing, 2007).
- Nelson, Mary Lee and others. "Working with Conflict in Clinical Supervision : Wise Supervisors' Perspectives," Journal of Counseling Psychology. 55,2 (April, 2008)
- Pelling, Nadine Joy. "Supervisory Identity Development and Its Relationship to Supervisory Experience Counselling Experience and Training in Supervision," Dissertation Abstracts International 61, (9 (March 2013)
- Rizzo, John F. "Teacher ' and Supervisors ' Perceptions of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices," (University of Massachusetts Amherst, 2004), accessed October 8, 2013 , available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3110901>
- Robert Goldhammer. and Others, Clinical Supervision, 2nd ed. (New York : Holt Rinehart and Winston, 1980)
- Silva, Diana Yendol. and Nancy Fichtman Dana. " Collaborative Supervision in the Professional Development School "(Dissertation Abstracts International, 2001)
- Tanner Danial. and Laurel Tanner., Supervision in Education : Problems and Practices (New York. McMillan Publishing Co., 1987)
- Thomas H. Briggs and Joseph Justman. Improving Instruction Through Supervision (New York: McMillan, 1995)
- Wiles, Kimball. Supervision for Better School, 3rd ed. Englewood Cliffs. (New Jersey : Prentice – Hall, 1983)
- Wiles, Kimbal and Lowell, John T. Supervision for Better Schools (New Jersey: Prentice-Hall, 1967)
- Zachariah, Wanzare. "Instructional Supervision in Public Secondary Schools in Kenya" Educational Management Administration & Leadership Journal 40, 2 (March 2012)







ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศร 6812.2/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

23 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวจินตนา แสงทอง รหัสนักศึกษา 58252354 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การนิเทศที่พึงประสงค์ในโรงเรียนวัดปรกเจริญ” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"
"Creative Organization"





ที่ ศธ 6812.2/-

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์นครปฐม 73000

31 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปรกเจริญ

ด้วย นางสมจินตนา แสงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การนิเทศที่พึงประสงค์ในโรงเรียนวัดปรกเจริญ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และครูผู้สอน เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขออนุญาตจากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ () ชาย () หญิง	[] 1
2	อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีกหนึ่งปี) () ไม่เกิน 30 ปี () 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป	[] 2
3	ประสบการณ์ในการทำงาน (เศษปีที่เกิน 6 เดือนนับเพิ่มอีกหนึ่งปี) () ไม่เกิน 10 ปี () 11 - 20 ปี () 21 - 30 ปี () 31 ปีขึ้นไป	[] 3
4	ระดับการศึกษาสูงสุด () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)	[] 4
5	ตำแหน่งหน้าที่หลักปัจจุบันในโรงเรียน () ผู้บริหารโรงเรียน () รองผู้บริหารโรงเรียน () หัวหน้ากลุ่มสาระ () ครูผู้ปฏิบัติการสอน	[] 5

ตอนที่ 2 การนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อการนิเทศที่ท่านพึงประสงค์ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความพึงประสงค์ของท่าน

การนิเทศ	หน่วย ยที่ พึง ประ สงค์
<p>1. การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive control approach)</p> <p>เป็นการให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางปฏิบัติโดยตรงเหมาะสมสำหรับครูที่มีระดับพัฒนาการที่ต่ำมาก ความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีความผูกพันในภาระหน้าที่อยู่ในระดับต่ำมากที่สุด และมีปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมในกรณีต่อไปนี้</p> <p>1.1 ครูมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการต่ำมาก</p> <p>1.2 ครูมีความรู้น้อย มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามที่ผู้นิเทศแนะนำและคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติตาม</p> <p>1.3 ในกรณีที่ผู้นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหาเรื่องนั้น หรือกรณีที่ครูต้องการให้ผู้นิเทศเป็นผู้ตัดสินใจวิธีดำเนินการ</p> <p>1.4 ในกรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วน ผู้นิเทศไม่มีเวลาพอที่จะมาให้การนิเทศแก่ครูโดยตรงและต่อเนื่อง</p>	
<p>2. การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive informational approach)เป็นการชี้แนะให้ข้อมูล ดำเนินการใช้พฤติกรรมตามลำดับ เช่นเดียวกันกับการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม เพียงแต่ไม่ชี้แนะ หรือไม่แนะนำวิธีการให้ปฏิบัติ แต่ให้ข้อมูลและวิธีการหลายวิธีให้ครูได้เลือกปฏิบัติ ผู้นิเทศควรลดพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมให้น้อยลง และพยายามส่งเสริมครูในการตัดสินใจมากขึ้นเรื่อย ๆ จนครูสามารถที่จะร่วมคิดร่วมปฏิบัติงานได้กับบุคคลอื่น โดยไม่ต้องอาศัยผู้นิเทศช่วยแนะนำตลอดเวลาผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลในกรณีต่อไปนี้</p> <p>2.1 ครูมีระดับพัฒนาการและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ</p> <p>2.2 ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหาในการสอนของตนเองเท่ากับผู้นิเทศ</p>	

การนิเทศ	หน่วยที่ ฟัง ประ สงค์
<p>2.3 ครูมีความสัมพันธ์ ขาดประสบการณ์หลายประเด็นในขณะที่ผู้นิเทศรู้และเข้าใจดีทุกเรื่อง</p> <p>2.4 ผู้นิเทศมีความเต็มใจที่จะร่วมรับผิดชอบในวิธีการแก้ปัญหาที่ครูเลือกใช้</p> <p>2.5 ครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นิเทศ</p> <p>2.6 มีเวลาจำกัดทุกเรื่องชัดเจนแล้ว และการปฏิบัติจริงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน</p>	
<p>3. การนิเทศแบบร่วมมือ (collaborative approach)</p> <p>ในการนิเทศแบบร่วมมือ ผู้นิเทศ และครูจะร่วมกันตัดสินใจ ในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทั้งครูและผู้นิเทศจะให้ข้อเสนอแนะแก่กันและกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมการณ์การนิเทศแบบร่วมมือมีลักษณะและการปฏิบัติ ดังนี้คือ</p> <p>3.1 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูพูดถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอ โดยพยายามกระตุ้นให้ครูระบุสาเหตุของปัญหา และประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน</p> <p>3.2 การฟัง (listening) ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากขึ้น เกี่ยวกับปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการสอนของตน ก่อนที่จะพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น</p> <p>3.3 การตอบสนอง (reflecting) เพื่อความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหา และรายละเอียดของปัญหาที่ครูนำเสนอ ผู้นิเทศต้องตอบสนองด้วยการรับรู้ปัญหาของครู เพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงกันว่าปัญหาที่แท้จริงของครูคืออะไร</p> <p>3.4 การนำเสนอ (presenting) ผู้นิเทศเสนอทรรศนะและความคิดเห็นของตนเองให้ข้อมูลสนับสนุนปัญหาอุปสรรค ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครูเสนอ ข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญการเสนอความคิดเห็นของตนเองของผู้นิเทศในขั้นที่จะช่วยให้ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มขึ้น และมองเห็นสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจนมากขึ้น</p> <p>3.5 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) โดยผู้นิเทศพยายามทำให้ครูเข้าใจความคิดเห็น การรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดในการ</p>	

การนิเทศ	หน่วยที่ ฟัง ประ สงค์
<p>แก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>3.6 การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อแนะนำและทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ก่อนที่จะร่วมกันสรุปเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา หรือเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม</p> <p>3.7 การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมการยอมรับข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้น เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้ง และหาทางประนีประนอม เพื่อหาข้อยุติกันต่อไป เพราะความขัดแย้ง ความเห็นไม่ตรงกัน สามารถจะได้อะไรมา ซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดี และเหมาะสมที่สุด</p> <p>3.8 ขั้นตอนการเจรจาตกลงร่วมมือกันเพื่อหาข้อยุติ (negotiating) เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นการยอมรับของครู และผู้นิเทศ เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายเห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติ อาจมีการอภิปราย ซึ่งแนวทางที่ได้ช่วยกันเลือก</p> <p>3.9 การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเป็นการตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทางและแผนปฏิบัติ รวมทั้งกำหนด วัน เวลา สถานที่ ที่จะดำเนินการตามแผน ใช้สื่ออะไรบ้าง มีใครบ้างเป็นผู้ร่วมงาน รายละเอียดเหล่านี้ต้องเจรจาปรึกษากันหรือกันให้ชัดเจน</p> <p>3.10 การตอบสนอง (reflecting) เป็นการสรุปแผนขั้นสุดท้าย ผู้นิเทศต้องสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงาน โดยครูยอมรับเข้าใจตรงกันในทุกเรื่อง อาจจะทำให้ครูทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติอีกครั้ง และมีการจัดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาการยอมรับนัดหมายการดำเนินการทุกขั้นตอนตามแผนก่อนนัดการประชุม</p>	
<p>4. การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (non-directive approach) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครู โดยที่ครูจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ ที่ครูร้องขอเท่านั้นผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้แนะในกรณีต่อไปนี้</p>	

การนิเทศ	หน่วยที่ ฟัง ประ สงค์
<p>4.1 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูผู้ร่วมโครงการนิเทศมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญ มีระดับความคิดและระดับพัฒนาการสูงมาก</p> <p>4.2 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตัดสินใจจะดำเนินการมากและ ผู้นิเทศมีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นน้อย</p> <p>4.3 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูต้องรับผิดชอบโดยตรงในการตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ ผู้นิเทศต้องไม่ เป็นผู้ชี้แนะและควรมีส่วนร่วมน้อยที่สุด</p> <p>4.4 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความตั้งใจและต้องการจะแก้ปัญหในเรื่องนั้นๆ ถึงแม้ว่าจะ ไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่ผู้นิเทศต้องเข้าไปมีส่วนร่วม แต่ช่วยเปิดโอกาสส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มี โอกาสตัดสินใจเอง และจัดดำเนินการเอง โดยผู้นิเทศคอยสนับสนุนและบริการตามที่ถูกร้อง ขอวิธีการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ผู้นิเทศอาจจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครู โดยที่ ครูจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ ที่ครูร้อง ขอเท่านั้นซึ่งพฤติกรรมในการนิเทศแบบไม่ชี้แนะมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การฟัง (listening) ผู้นิเทศฟังครูพูด ครูนำเสนอแนวคิดความต้องการอย่างตั้งใจ และ พยายามทำความเข้าใจ กับเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด 2. การตอบสนอง (reflecting) ผู้นิเทศพูดสรุปความคิดเห็นตามความต้องการของครู หรือ ปัญหาของครู แสดงความเห็นใจ สนใจ แต่ไม่ควรแสดงความคิดเห็นส่วนตัวใดๆ พยายามจับ ใจความสำคัญในเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด 3. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศต้องพยายามทำความเข้าใจกับปัญหา เรื่องราวที่ครูพูดให้ละเอียด และชัดเจนตรงกันให้มากที่สุด อาจจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับ ปัญหาหรือเรื่องราวที่ครูพูด เพื่อให้สามารถมองปัญหาหลายมุม และเพื่อให้ครูได้แนวคิด มุมมองมากขึ้น 4. การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging) ผู้นิเทศต้องแสดงออกด้วยความสนใจเต็มใจที่จะรับฟัง เรื่องราวต่างๆของครู ในขณะที่ครูพยายามพูดแสดงความคิดเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา หรือเรื่องราวนั้นๆ ให้การกระตุ้น ด้วยคำพูดใช้ท่าทางประกอบทั้งพูดเสริมกำลังใจ สนับสนุน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจได้ด้วย ความมั่นใจ 	

การนิเทศ	หน่วยที่ ฟัง ประ สงค์
<p>5. การตอบสนอง (reflecting) ผู้นิเทศต้องมีการตอบสนองต่อพฤติกรรมของครู เช่น ต่อการพูด ต่อการนำเสนอของครูตลอดเวลา พร้อมกับทบทวนความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับเรื่องที่ครูพูดเพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกัน แต่ไม่จำเป็นต้องถอดข้อความการพูดของครูทุกครั้ง</p> <p>6. การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศพยายามพูดกระตุ้นให้ครูพิจารณาแนวทางการปฏิบัติหรือแนวทางการแก้ปัญหาอื่นๆ โดยให้ครูกิจหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง สอบถามในรายละเอียดของแนวทางการแก้ปัญหา กระตุ้นให้คิดทางเลือกให้หลากหลายเพื่อเปรียบเทียบและให้ได้ซึ่งวิธีที่เหมาะสมที่สุด โดยให้เวลาในการคิดและพูดอย่างพอเพียง</p> <p>7. การแก้ปัญหา (problem solving) หลังจากที่ครูได้แนวทางแก้ปัญหาแล้วผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูพูดอธิบายถึงผลที่อาจเกิดขึ้น จากการนำวิธีนั้นไปแก้ปัญหา รวมทั้งอาจจะให้อธิบายผลที่จะเกิดขึ้นจากวิธีอื่นๆ ที่ไม่ได้เลือก เพื่อให้ครรมีโอกาสคิดเปรียบเทียบแต่ละแนวทางการแก้ปัญหาจากผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการใช้แต่ละวิธี</p> <p>8. การนำเสนอ (presenting) ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาและแนวทาง หรือวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง พยายามพูดให้ครูเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติและยอมรับว่าเป็นความผูกพัน และภาระหน้าที่ในเรื่องที่ครูได้ตัดสินใจไปแล้ว โดยพยายามให้ครูเลือกรวิธีที่ปฏิบัติได้จริงด้วยตัวเอง ภายในระยะเวลาพอควรและรับผิดชอบในการดำเนินการ</p> <p>9. การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) ผู้นิเทศให้ครูกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ ระบุมาตรฐานของผลงานที่ปฏิบัติงานใดควรเริ่มต้นหลังและจะเสร็จเมื่อใดต้องการสื่ออุปกรณ์ใดบ้างที่จำเป็น เมื่อใดที่ครูสามารถอธิบายและตอบคำถามต่างๆ เหล่านี้</p> <p>10. การตอบสนอง (reflecting) เป็นการตอบสนองทบทวนเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานของครูก่อนจบการประชุม ผู้นิเทศต้องให้ครูสรุปแผนการปฏิบัติรายละเอียดของวิธีดำเนินงานอีกครั้งหลังจากนั้นครูสามารถดำเนินการตามโครงการและแผนปฏิบัติงานนั้นได้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นิเทศในการเลือกการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ในการเลือกใช้วิธีนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศแต่ละประเภทต้องอาศัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวครูหลายด้านจนเข้าใจว่าครูแต่ละคนแต่ละกลุ่มเหมาะสมกับวิธีนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศแบบใดมากที่สุดจึงค่อยเริ่มดำเนินการ สำหรับการเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะควรคำนึงถึงเรื่องต่างๆดังนี้</p>	

การนิเทศ	หน่วยที่ ฟัง ประ สงค์
<ol style="list-style-type: none"> 1. ในกรณีที่ครู หรือคณะผู้ร่วมโครงการนิเทศ มีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญมีระดับความคิดเห็นและระดับพัฒนาการสูงมาก 2. ในกรณีที่ครู หรือคณะครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตัดสินใจจะดำเนินการมากและ ผู้นิเทศมีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นน้อย 3. ในกรณีที่ครู หรือคณะครูต้องรับผิดชอบโดยตรงในการตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ และผู้นิเทศมีส่วนร่วมน้อย 4. ในกรณีที่ครู หรือคณะครูมีความตั้งใจ และต้องการจะแก้ปัญหาในเรื่องนั้นๆ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ปัญหาสำคัญ ที่ผู้นิเทศต้องเข้าไปมีส่วนร่วม แต่ช่วยเปิดโอกาสส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ มีโอกาสตัดสินใจเอง และจัดดำเนินการเอง โดยผู้นิเทศคอยสนับสนุนและบริการตามที่ถูกร้องขอ 	



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสมจินตนา แสงทอง
วัน เดือน ปี เกิด	15 ตุลาคม 2520
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2539 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนศรีวิทยาภัย จังหวัดชุมพร พ.ศ. 2542 สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2558 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 83 / 4 หมู่ 10 ตำบลคลองตากุด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

