

ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอน
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง

การศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CASUAL FACTORS OF EDUCATIONAL SUPERVISION INFLUENCING COMPETENCIES
OF TEACHERS IN THE OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS
UNDER THE PRACHARATH SCHOOL PROJECT



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Supervision and Curriculum

Development

Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

มารุต วรรณนากรกุล : ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ (CASUAL FACTORS OF EDUCATIONAL SUPERVISION INFLUENCING COMPETENCIES OF TEACHERS IN THE OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE PRACHARATH SCHOOL PROJECT) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
หลัก: ผศ. ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 228 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู (2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการนิเทศที่มีต่อสมรรถนะครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) เพื่อวิเคราะห์ความหลากหลายของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้านการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู ประชากร คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ จำนวน 21,812 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำนวน 1,040 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านสถานภาพและสมรรถนะครู และตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการนิเทศ ในงานวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมานและสถิติเชิงสรุปอ้างอิง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS for Window และ R ร่วมกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโดยสามารถนำมาสร้างเป็นโมเดลเชิงสาเหตุของการนิเทศและวิเคราะห์ความหลากหลายได้ 4 โมเดล ดังนี้ 1. โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก มีรูปแบบการนิเทศเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด ($\beta = 0.44$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.29$) และกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูร้อยละ 77.4 2. โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีพฤติกรรมการนิเทศเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด ($\beta = 0.42$) ตามด้วยกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.26$) และรูปแบบการนิเทศ ($\beta = 0.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูร้อยละ 74.1 3. โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองมีรูปแบบการนิเทศ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด ($\beta = 0.79$) รองลงมาเป็นกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.26$) และพฤติกรรมการนิเทศเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครู ($\beta = 0.02$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูร้อยละ 85.6 4. โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร มีรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด ($\beta = 0.36$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.302$) และกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.27$) และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูร้อยละ 85.6

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง ปลายมือชื่อนิสิต

การศึกษา

ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

ปีการศึกษา 2560

5983351127 : MAJOR SUPERVISION AND CURRICULUM DEVELOPMENT

KEYWORDS: SUPERVISION

MARUT TASANAGORAKOOL: CASUAL FACTORS OF EDUCATIONAL SUPERVISION INFLUENCING COMPETENCIES OF TEACHERS IN THE OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE PRACHARATH SCHOOL PROJECT. ADVISOR: ASST. PROF. JURAIRAT SUDRUNG, Ph.D., 228 pp.

The objectives of this study were to 1) investigate the causal models of factors in educational supervision influencing teachers' competencies; 2) examine the correlation between the models and the empirical evidence and 3) analyze the variation of causal relationships of educational supervision influencing teachers' competencies. The population included 21,812 teachers in the opportunity expansion schools under the Pracharath School Projects, 1,040 of whom were selected as participants based on multi-stage random sampling. The research tool was a questionnaire divided into 2 parts: the first about the teachers' status and competencies and the second about the causal factors of educational supervision. In addition to SPSS for Window and R, inferential statistics, reference statistics, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were applied to analyze the data.

The findings revealed that supervisory patterns, supervisory behaviors and supervisory activities were causal factors that influenced the teachers' competencies; therefore, four causal models could be constructed as follows: 1. Clinical supervision model, in which supervisory patterns were the variables that directly influenced the teachers' competencies most ($\beta = 0.44$) with statistical significance at .05, followed by supervisory behaviors ($\beta = 0.29$) and supervisory activities ($\beta = 0.21$). They were at variance with the teachers' competencies at 77.4%. 2. Cooperative professional development supervision model, in which supervisory behaviors were the variables that directly influenced the teachers' competencies most ($\beta = 0.42$) with statistical significance at .05, followed by supervisory activities ($\beta = 0.26$) and supervisory patterns ($\beta = 0.25$). They were at variance with the teachers' competencies at 74.1%. 3. Self-directed supervision model, in which supervisory patterns were the variables that directly influenced the teachers' competencies most ($\beta = 0.79$) with statistical significance at .05, followed by supervisory activities ($\beta = 0.26$) and supervisory behaviors ($\beta = 0.02$). They were at variance with the teachers' competencies at 85.6%. 4. Administrative supervision model, in which supervisory patterns conducted by administrators were the variables that directly influenced the teachers' competencies most ($\beta = 0.36$), followed by supervisory behaviors ($\beta = 0.302$) and supervisory activities ($\beta = 0.27$). They were at variance with the teachers' competencies at 85.6%.

Department: Educational Policy Management and Leadership Student's Signature

Advisor's Signature

Field of Study: Supervision and Curriculum Development

Academic Year: 2017

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข และกระตุ้นให้มีความมานะ พยายาม ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยาตรี มาติลกโกวิท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐภรณ์ หลาวทอง และคณาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่สั่งสอนและความความรู้ ตลอดจนแนวคิด และวิธีการดำเนินชีวิตให้กับข้าพเจ้า

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย รวมถึงศึกษานิเทศก์ทุกท่านที่มอบแนวคิด วิธีการปฏิบัติที่ดี และความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิจัย โดยเฉพาะ ศึกษานิเทศก์ ดร.จิรา ลังกา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ อาจารย์วรวรรณ กองพนันพล

กราบขอบพระคุณบิดา มารดา และพี่ชายของข้าพเจ้าที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนให้ข้าพเจ้าเรียนจนสำเร็จการศึกษา

ขอบพระคุณ คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ ทุกท่านที่ได้ทำการตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจจนได้มาซึ่งข้อมูลที่สมบูรณ์

ขอบคุณขอบใจ พี่ๆ พี่ฝน พี่เอ้ บริษัท TES และ Joyce & Hunter ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมชั้นเรียนอย่าง น้องบุ น้องบัส ที่ให้คำปรึกษาที่ดี โดยเฉพาะ ศิริเดช เทพศิริ ธงชัย เตือนแจ้ง นิดา สีนินาถ ที่ช่วยกันเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์อันมีค่าและมอบความสนุกสนาน และกำลังใจตลอดระยะเวลา 2 ปี

ขอบคุณลูกศิษย์ของข้าพเจ้า สุธีพันธ์ (เจย์) กิตตินันท์ ปันณ ณัฐดนัยที่คอยเป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้า และคอยสร้างรอยยิ้มให้ข้าพเจ้าตลอดมา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก่อนให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการศึกษาไทยและเด็กไทยทุกคนขอขอบพระคุณที่ทั้งหมดนี้ให้แก่ทุกท่านที่ข้าพเจ้าได้กล่าวมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	14
2. คำถามการวิจัย.....	19
3. วัตถุประสงค์การวิจัย.....	20
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21
5. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
6. ขอบเขตการวิจัย.....	23
ขอบเขตด้านประชากร.....	23
ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	23
7. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	24
8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	25
บทที่ 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
1. การนิเทศการสอน (Instructional Supervision).....	27
1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน.....	27
1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน.....	29
1.3 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน.....	30

1.4. บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน.....	31
1.5 กระบวนการนิเทศการสอน.....	33
2. พฤติกรรมการนิเทศการสอน.....	36
2.1 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors).....	36
2.2 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors).....	37
2.3 พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors).....	38
2.4 พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors).....	39
3. รูปแบบการนิเทศการสอน.....	47
3.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision).....	47
3.2 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development).....	52
3.3 การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development).....	58
3.4 การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring).....	64
4. กิจกรรมการนิเทศ.....	70
4.1 หลักการเลือกกิจกรรมการนิเทศ.....	70
4.2 กิจกรรมการนิเทศ.....	73
5. สมรรถนะครู (Teacher Competency).....	75
5.1 ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ.....	75
5.2 สมรรถนะครู.....	76
5.3 แนวทางการสร้างสมรรถนะครูในต่างประเทศ.....	86
6. แนวทางการนิเทศติดตามโรงเรียนประชารัฐ.....	89
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	96
งานวิจัยภาษาไทย.....	96
งานวิจัยต่างประเทศ.....	99

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	104
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	104
1.1. ประชากร.....	104
1.2. กลุ่มตัวอย่าง.....	104
2. ตัวแปรในการวิจัย.....	106
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	106
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity).....	112
5.1 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะครู.....	112
5.2 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดพฤติกรรมการนิเทศ.....	114
5.3 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดกิจกรรมการนิเทศ.....	117
5.4 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก.....	119
5.5 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบร่วม พัฒนาริวิชาชีพ.....	121
5.6 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนา ตนเอง.....	123
5.7 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร ..	125
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	127
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	129
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย.....	132
1.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	132
1.2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรของการวิจัย.....	134
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลและการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของตัวแปรในแต่ละสมการโครงสร้าง.....	153

2.1. ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	153
2.2. ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาริชาชีพกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์.....	156
2.3. ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองกับข้อมูล เชิงประจักษ์	159
2.4. ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	162
2.5. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์เพื่อการยืนยันโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศ.....	164
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	166
สรุปผลการวิจัย	166
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย.....	166
2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในแต่ละสมการโครงสร้าง.....	168
อภิปรายผลการวิจัย	172
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	176
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	176
รายการอ้างอิง.....	177
ภาคผนวก	186
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	228

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21
ภาพที่ 2	วิธีการดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	108
ภาพที่ 3	โมเดลการวัดสมรรถนะครู.....	113
ภาพที่ 4	โมเดลการวัดพฤติกรรมการนิเทศ.....	116
ภาพที่ 5	โมเดลการวัดกิจกรรมการนิเทศ	118
ภาพที่ 6	โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก	120
ภาพที่ 7	โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพ.....	122
ภาพที่ 8	โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง.....	124
ภาพที่ 9	โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร.....	126
ภาพที่ 10	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก	155
ภาพที่ 11	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วม พัฒนาวิชาชีพ	158
ภาพที่ 12	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนา ตนเอง.....	161
ภาพที่ 13	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร....	164

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการ นิเทศ.....	40
ตารางที่ 2 แสดงกิจกรรมนิเทศที่ส่งผลต่อระดับประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศ.....	72
ตารางที่ 3 แสดงการสรุปผลแนวทางทางการสร้างสมรรถนะครูในแต่ละประเทศแสดงการ สรุปผลแนวทางทางการสร้างสมรรถนะครูในแต่ละประเทศ	87
ตารางที่ 4 แสดงการสังเคราะห์แนวทางทางการสร้างสมรรถนะครูในแต่ละประเทศ.....	89
ตารางที่ 5 แสดงตัวชี้วัดด้านที่ 1 คุณธรรม จริยธรรม	90
ตารางที่ 6 แสดงตัวชี้วัดด้านที่ 2 ภาษาอังกฤษและการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ.....	92
ตารางที่ 7 แสดงตัวชี้วัด ด้านที่ 3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน	93
ตารางที่ 8 แสดงการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่ ส่งผลต่อสมรรถนะครู	102
ตารางที่ 9 แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครู	103
ตารางที่ 10 แสดงจำนวนครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โครงการโรงเรียนประชารัฐ ที่มี คะแนนผลสัมฤทธิ์ระดับประเทศ O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 สูงกว่า ค่าเฉลี่ยระดับประเทศจำแนกตามภูมิภาคและขนาดโรงเรียน	105
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่า IOC และสรุปข้อเสนอแนะจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	110
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงจากการทดลองใช้.....	111
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรใน โมเดลการวัดสมรรถนะครู	112
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะครู.....	113
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรใน โมเดลการวัดพฤติกรรมการนิเทศ	114
ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมการนิเทศ	115

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรใน โมเดลการวัดกิจกรรมการนิเทศ.....	117
ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดกิจกรรมการนิเทศ	117
ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรใน โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก.....	119
ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบ คลินิก.....	119
ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรใน โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพ	121
ตารางที่ 22 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศ ร่วมพัฒนาวิชาชีพ.....	122
ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรใน โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	123
ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบ พัฒนาตนเอง.....	124
ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรใน โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร	125
ตารางที่ 26 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศ โดยผู้บริหาร.....	126
ตารางที่ 27 แสดงข้อมูลเบื้องต้นด้านสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	132
ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร	134
ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนจาก มาตรฐานตัวแปรจำแนกตามเพศ.....	136
ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามเพศ.....	137
ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามระดับที่ทำการสอน	138
ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน	140

ตารางที่ 33	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามวิทยฐานะ.....	141
ตารางที่ 34	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามตำแหน่งและวิทยฐานะ.....	143
ตารางที่ 35	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามระดับการศึกษา	144
ตารางที่ 36	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	146
ตารางที่ 37	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามกลุ่มสาระการ เรียนรู้.....	147
ตารางที่ 38	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามสาระการเรียนรู้.....	149
ตารางที่ 39	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามช่วงอายุ.....	150
ตารางที่ 40	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปร จำแนกตามช่วงอายุ.....	152
ตารางที่ 41	ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกและน้ำหนักของแต่ละ องค์ประกอบในโมเดล.....	153
ตารางที่ 42	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก.	154
ตารางที่ 43	ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือพัฒนาและน้ำหนัก ของแต่ละองค์ประกอบในโมเดล.....	156
ตารางที่ 44	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วม พัฒนาวิชาชีพ.....	157
ตารางที่ 45	ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองและน้ำหนัก ของแต่ละองค์ประกอบในโมเดล.....	159
ตารางที่ 46	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนา ตนเอง.....	160
ตารางที่ 47	ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารและน้ำหนักของแต่ละ องค์ประกอบในโมเดล.....	162

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดย ผู้บริหาร	163
ตารางที่ 49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	165
ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความหลากหลายของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศ	170



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญมากที่สุดใน การขับเคลื่อนและนำพาประเทศไทยไป ยังจุดหมายที่ตั้งไว้ตั้งพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ได้ให้ ไว้ในวันที่ 22 กรกฎาคม 2520 ว่า “...การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทศนคติ ค่านิยม และ คุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว...” (นวพร ศรีวงษ์ชัย, 2554) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่จะทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าได้มากที่สุดคือ ครูผู้สอน

คำว่า “ศตวรรษที่ 21” เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการปฏิรูปการศึกษาไทย ซึ่งเด็กที่กำเนิด ตั้งแต่ ค.ศ. 2000 หรือ พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา ถือเป็นเด็กยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านจากศตวรรษที่ 20 สู่ ศตวรรษที่ 21ซึ่งนับว่าเป็นมนุษย์แห่งยุคดิจิทัล (Digitalization) ที่มนุษย์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิต โดยเทคโนโลยีดังกล่าวมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึง เป็นสิ่งที่ท้าทายครูผู้สอนเป็นอย่างมาก เพราะครูผู้สอนส่วนใหญ่มาจากศตวรรษที่ 20 ซึ่งนวัตกรรม และเทคโนโลยีพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่ต้องมารับผิดชอบในการอบรมสั่งสอนให้นักเรียน สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งแวดวงการศึกษาในประเทศที่เจริญแล้ว ทั่วโลกต่างก้าวข้ามรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Centre) มาเป็น การเรียนรู้ในแบบกระบวนทัศน์ใหม่ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการศึกษายุคฐานแห่งเทคโนโลยี หรือ Technology Based Paradigm (Byrne,2013)

จากพลวัตด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเป็นสาเหตุให้กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) ในศตวรรษที่ 21 ภายใต้ วิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” ดังนั้นการที่จะทำให้นักเรียนไทยดำรงอยู่ใน ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเข้มแข็ง ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะและใช้ศักยภาพของตนในฐานะครูอย่าง สูงสุด (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2560) โดยมีความปรารถนาที่จะช่วยยกระดับ สมรรถนะครูไทย เพื่อนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและสร้างสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างสมบูรณ์แบบ กล่าวคือ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูยุคใหม่ต้องไม่เน้นที่ “การสอน” แต่ทำ หน้าที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน เน้นการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้ชี้แนะ

การเรียนรู้ (Coaching) ในด้านเนื้อหาสาระสำคัญที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 จะยึดหลัก 3R คือ Reading (อ่านออก), (W)riting (เขียนได้) และ (A)Rithmetic (คิดเลขเป็น) (วิจารณ์พานิช, 2555)

ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลภายใต้กระทรวงศึกษาธิการที่ใหญ่ที่สุดจึงได้กำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อให้นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ของกระทรวงศึกษาธิการสัมฤทธิ์ผล ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) โดยสมรรถนะเหล่านี้เป็นตัวชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ครูจะต้องมีศักยภาพให้ครบทุกด้าน

เมื่อมีการกำหนดสมรรถนะครูข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการนำสมรรถนะสู่ตัวครูอย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นกระบวนการนิเทศการศึกษา (Supervision) และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะของครูทั้งในด้านกระบวนการเรียนการสอน มุมมอง และการปรับพฤติกรรมของครู (Hamonangan, 2014) โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ การสร้างและใช้ระบบการประเมินที่มีคุณภาพ และการสร้างขวัญกำลังใจ โดย Sergiovanni and Starratt (2007) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกระบวนการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการช่วยเหลือสถานศึกษา โดยเพิ่มโอกาสและความสามารถของสถานศึกษาเพื่อให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ทั้งนี้ Glickman, Gordon and Ross-Gardon (2018) ยังได้มีการกำหนดพฤติกรรมการนิเทศไว้ อีก 4 แบบ โดยที่แต่ละแบบจะสามารถใช้ได้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้นิเทศจะต้องมีความสามารถในการประเมินสมรรถนะและศักยภาพครูผู้สอน พันธะผูกพันที่มีต่อภาระหน้าที่ และความชำนาญการของครูผู้สอนแต่ละคน เพื่อที่ผู้นิเทศจะสามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสมรรถนะครูผู้สอนแต่ละคน ดังต่อไปนี้ 1) พฤติกรรมแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors) 2) พฤติกรรมแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Information Behaviors) 3) พฤติกรรมแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors) และ 4) พฤติกรรมแบบไม่ชี้แนะ

(Nondirective Behaviors) ซึ่งการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวจะช่วยให้ครูได้ร่วมกันดำเนินการ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและความต้องการของครู ผู้บริหารการศึกษาที่ต้องทำหน้าที่ นิเทศการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการ ส่งเสริมสถานศึกษาให้บริหารหลักสูตร จัด กระบวนการเรียนรู้ มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มีการ วิเคราะห์วิจัย ตรวจสอบประเมินผลจากสภาพการดำเนินงานตามภาระงานของสถานศึกษา ตาม นโยบายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นอกจากนี้พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศจะส่งผลโดยตรงต่อ คุณภาพการนิเทศแล้ว การเลือกรูปแบบการนิเทศก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้ได้รับการ นิเทศเช่นกัน โดย (Glatthorn,1984)ได้นำเสนอรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีไว้ 4 รูปแบบ คือ 1) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นการนิเทศที่มุ่งแก้ไขปัญหาเฉพาะตน ในราย ด้านที่ผู้รับการนิเทศต้องการปรับปรุง 2) การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) เป็นการนิเทศที่ผู้รับการนิเทศกลุ่มย่อยตกลงและยอมรับในที่จะ ทำงานร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพของแต่ละคนและมีผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ 3) การนิเทศแบบ พัฒนาตนเอง (Self-Directed Development) เป็นรูปแบบการนิเทศที่ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนา วิชาชีพในด้านที่ตนเองอยากพัฒนาได้อย่างอิสระและ 4) การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring) เป็นการนิเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับและติดตามการสอนหรือการทำงานของ ครูในกระบวนการต่างๆ เช่น การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน

ถึงแม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการจะมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะได้นำเอากรอบสมรรถนะครูของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ปีพุทธศักราช 2556 มาเป็นเครื่องมือแล้วก็ตาม หากแต่ยังไม่มีหลักฐาน เชิงประจักษ์ที่จะแสดงให้เห็นถึงการปฏิรูปอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้เองในต้นปีการศึกษา 2559 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในฐานะผู้รับผิดชอบเรื่องการศึกษาของประเทศได้เล็งเห็นถึง ประโยชน์ของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการ จัดการศึกษา จึงมีนโยบายจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชา สังคมร่วมกันขับเคลื่อนและยกระดับการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความ เข้มแข็งด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนและทันเวลา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานที่รับผิดชอบภารกิจในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้เร่ง ขับเคลื่อนการดำเนินงานในบทบาทภารกิจการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มคุณภาพคน และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายในการให้โรงเรียนเข้าร่วมโครงการอยู่ 5 ประการคือ 1) การพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะ

ครบทั้งคุณธรรม จริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 2) เพื่อจัดทำและเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ 3) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา ระบบ ICT เพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการสื่อ 4) พัฒนารูปแบบการเรียนการสอน (Active Learning and Critical Thinking) ด้วยการจัดทำสื่อการเรียนการสอนและจัดทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นจิตสาธารณะเพื่อการบริการชุมชนและสังคม และ 5) เพื่อยกระดับความสามารถด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดคุณสมบัติของโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเข้าเป็นโรงเรียนประชารัฐดังต่อไปนี้ 1) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลางตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดโดยต้องมีนักเรียนอยู่ระหว่าง 80 - 600 คน 2) มีความต้องการเข้าร่วมพัฒนาคุณภาพโรงเรียนตามโครงการโรงเรียนประชารัฐ 3) กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียน 4) ชุมชนให้การยอมรับและยินดีสนับสนุน 5) อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ในขณะที่เดียวกันโครงการประชารัฐโดย 12 องค์กรและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การใช้ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทั้งระบบของโรงเรียนทั้ง 3,351 โรงเรียน โดยกำหนดเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาตามศักยภาพภายใต้บริบทของตนเอง ทั้งนี้โครงการประชารัฐได้มอบระบบสารสนเทศและสื่อการเรียนเสริม เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อการสอน แหล่งการเรียนรู้ออนไลน์ทรูปลูกปัญญา หลักสูตรเพิ่มเติมศึกษา และสื่อไอซีที เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสฝึกทักษะการทำข้อสอบที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้อสอบ O-NET และมีระบบการติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือ School Partner ทั้งนี้จากสถิติปี พ.ศ. 2560 กลุ่มบริษัทเอกชนทั้ง 12 บริษัทได้ร่วมกันสนับสนุนสื่อและปัจจัยทางการศึกษาในปีการศึกษา 2559 รวมมูลค่ากว่า 2,447 ล้านบาทในโรงเรียน 3 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาบางส่วน (คณะทำงานโครงการสานพลังประชารัฐ, 2560)

อนึ่งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในพื้นที่ห่างไกลจากโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2533 ภายใต้สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติในขณะนั้น ซึ่งรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เยาวชนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่สามารถเดินทางไปศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในขณะนั้น ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ห่างไกลได้มีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวใช้อาคารสถานที่และบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา จากการดำเนินการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 จนถึงปีการศึกษา 2558 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ มีจำนวนถึง 7,061 โรงเรียน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2559) จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของไทย และได้กระจายไปสู่เยาวชนทั่วทุกพื้นที่ของประเทศอย่างทั่วถึง โดยในโครงการโรงเรียนประชารัฐ มีจำนวนโรงเรียนขยายโอกาสถึง 1,841 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 54 จากโรงเรียนทั้งหมดในโครงการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประสบปัญหาคล้ายคลึงกันคือ ปัญหาด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ทั้งนี้มีผลสืบเนื่องมาจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เรื่องหลักสูตร ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูที่สอนไม่ได้จบวิชาเอกหรือวิชาโทโดยเฉพาะในกลุ่มสาระหลักทั้ง 4 วิชา คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย (พัชรินทร์ โคตรสมบัติ, 2554)

เมื่อมีโครงการโรงเรียนประชารัฐเกิดขึ้นผลการดำเนินการขับเคลื่อนโรงเรียนประชารัฐใน ระยะที่ 1 ปีการศึกษา 2559 พบว่า มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ระดับประเทศ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน 4 วิชาหลักสูงกว่าระดับประเทศจำนวน 167 โรงเรียน จาก 1,381 โรงเรียน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2559) และมีคะแนนอยู่ในระดับ ดีเยี่ยมและดี ตามเกณฑ์ที่โครงการโรงเรียนประชารัฐกำหนดจำนวน 42 โรงเรียน ขณะเดียวกันยังมีสถานศึกษาที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลางและขนาดเล็กที่ต้องการความช่วยเหลือจากทุกภาคส่วน ประกอบกับครูยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติงานน้อยกว่ามาตรฐาน ขาดความชำนาญในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน อีกทั้งยังไม่มีกรณีติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน (คณะทำงานโครงการสานพลังประชารัฐ, 2561) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นภาพสะท้อนสมรรถนะครูที่ไม่สมบูรณ์แบบ ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนางานและคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

จากรายงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ระบุว่าการยกระดับผลสัมฤทธิ์การศึกษาระดับชาติ ทำได้โดยการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลนักเรียน การเพิ่มสมรรถนะครูในด้านการจัดการเรียนการสอน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2559: 11) ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณทรี โชคไพศาล (2553: 110) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู โดยพบว่าครูที่มีพฤติกรรมกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดจากการได้รับพฤติกรรมกรณีพิเศษการสอน 8 ด้าน คือ การสร้างความสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาแนะนำ การรับฟังความคิดเห็น การใช้กิจกรรมนิเทศ การให้ครูมีส่วนร่วม การประเมินผลการสอน การติดตามพัฒนาการของครู และการเสริมแรง ซึ่งจะเห็นได้ว่าสมรรถนะครูจำเป็นต้องได้รับการนิเทศด้วยรูปแบบและพฤติกรรมอย่างถูกวิธี อีกทั้งยังต้องเลือกให้เหมาะสมกับปัจจัยทางกายภาพของครู เช่น ธรรมชาติรายวิชา ระดับชั้นที่ทำการสอน และประสบการณ์ของครูผู้สอน โดยควรมุ่งเน้นใน 3 มิติ คือ การพัฒนาการเรียนการสอน (Instruction Development) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) และการพัฒนาบุคลากร/วิชาชีพ (Staff Development/ Professional Development) และมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง (Oliva and Pawlas, 2008)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู โดยมุ่งเน้นที่การนิเทศของครูในโรงเรียนขยายโอกาสที่เข้าโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยทำการศึกษาวิจัยโรงเรียนพระราชรัฐที่มีผลสัมฤทธิ์ดีเยี่ยมและดีเลิศ จำนวน 167 โรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้จะประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเลือกรูปแบบการนิเทศและการใช้พฤติกรรมกรณีพิเศษที่เหมาะสมกับครูที่มีปัจจัยทางกายภาพที่แตกต่างกันซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้มีสมรรถนะ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการสอนและเกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการจัดการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพต่อไป

2. คำถามการวิจัย

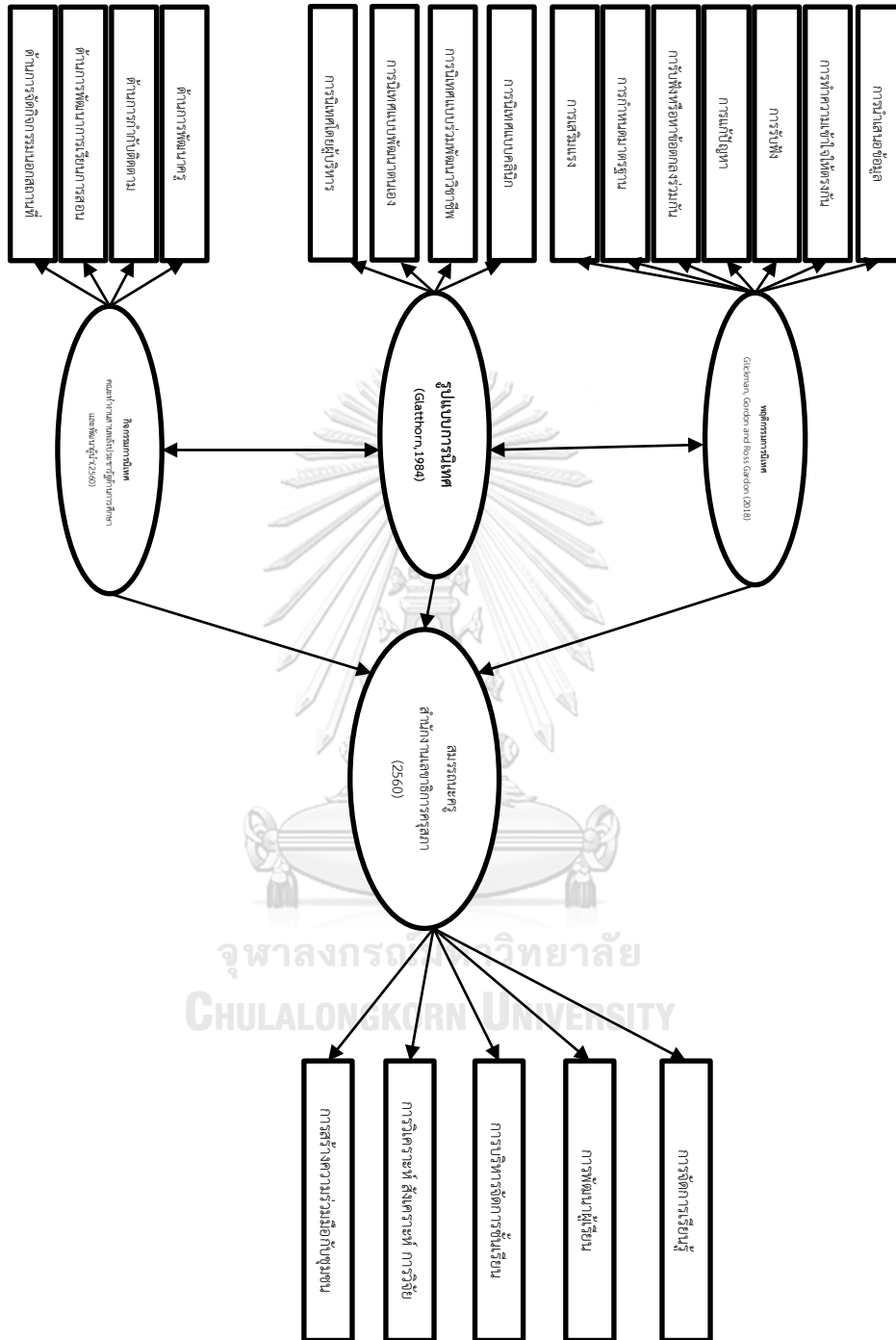
1. โมเดลสมการโครงสร้างของการนิเทศมีลักษณะอย่างไร
2. โมเดลสมการโครงสร้างของการนิเทศมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. ปฏิสัมพันธ์ของการนิเทศระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษ รูปแบบการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่ครูได้รับจะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูหรือไม่

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุด้านการนิเทศที่มีต่อสมรรถนะครู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุด้านการนิเทศที่มีต่อสมรรถนะครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อวิเคราะห์ความหลากหลายของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้านการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 การนิเทศการสอน

- 1.1. ความหมายของนิเทศการสอน
- 1.2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน
- 1.3. บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน
- 1.4. บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน
- 1.5. กระบวนการนิเทศการสอน

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศ

- 2.1. พฤติกรรมแบบชี้หน้าควบคุม
- 2.2. พฤติกรรมแบบชี้หน้าให้ข้อมูล
- 2.3. พฤติกรรมแบบร่วมมือ
- 2.4. พฤติกรรมแบบไม่ชี้หน้า

ตอนที่ 3 รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ

- 3.1. การนิเทศแบบคลินิก
- 3.2. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ
- 3.3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง
- 3.4. การนิเทศโดยผู้บริหาร

ตอนที่ 4 กิจกรรมการนิเทศ

- 4.1. การเลือกกิจกรรมการนิเทศ
- 4.2. ลักษณะและตัวอย่างกิจกรรมการนิเทศ

ตอนที่ 5 สมรรถนะครู

- 5.1. ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ
- 5.2. สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครู
- 5.3. การวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มสมรรถนะครู

6. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนพระราชรัฐ โดยงานวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงศึกษาเปรียบเทียบซึ่งมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เข้าโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,841 โรงเรียน มีจำนวนครู 1,841 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอนุมานและสถิติเชิงสรุปอ้างอิง โดยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling หรือ SEM) โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม R ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีค่าพารามิเตอร์ทั้งสิ้น 52 ค่า ดังนั้นต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมอย่างน้อย 1,040 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนพระราชรัฐ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ได้แก่ วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมการนิเทศ
 - 1.1. พฤติกรรมแบบชี้หน้าควบคุม
 - 1.2. พฤติกรรมแบบชี้หน้าให้ข้อมูล
 - 1.3. พฤติกรรมแบบร่วมมือ
 - 1.4. พฤติกรรมแบบไม่ชี้หน้า
2. รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ
 - 2.1. การนิเทศแบบคลินิก
 - 2.2. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

2.3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

2.4. การนิเทศโดยผู้บริหาร

3. กิจกรรมการนิเทศ

3.1. ด้านการพัฒนาครู

3.2. ด้านการกำกับติดตาม

3.3. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน

3.4. ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่

4. สมรรถนะครู

4.1. สมรรถนะประจำสายงาน

7. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำหน้าที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ถูกคัดเลือกเข้าโครงการโรงเรียนประชารัฐ

2. **โรงเรียนประชารัฐ** หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถูกคัดเลือกเข้าโครงการโรงเรียนประชารัฐในปีการศึกษา 2559 และมีผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มโรงเรียนประชารัฐระดับประเทศ จำนวน 168 โรงเรียน

3. **สมรรถนะของครู** หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

4. **พฤติกรรมการนิเทศ** หมายถึง การดำเนินการปรับเปลี่ยน หรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นิเทศที่มีต่อผู้ได้รับการนิเทศ ใน 4 พฤติกรรมหลัก คือ พฤติกรรมแบบชี้หน้าควบคุม พฤติกรรมแบบชี้หน้าให้ข้อมูล พฤติกรรมแบบร่วมมือและพฤติกรรมแบบไม่ชี้หน้า โดยสามารถสังเกตพฤติกรรมทั้ง 4 จากการแสดงออก 7 ด้าน คือ การนำเสนอ การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน การรับฟัง การแก้ปัญหา การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน การกำหนดมาตรฐาน และการเสริมแรง

5. **รูปแบบการนิเทศ** หมายถึง วิธีการดำเนินการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้นิเทศที่มีต่อครู เพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นต้น ซึ่งรูปแบบการนิเทศ ประกอบไปด้วย การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศแบบพึ่งพาตนเอง และการนิเทศโดยผู้บริหาร

6. **กิจกรรมการนิเทศ** หมายถึง กิจกรรมที่ผู้นิเทศกำหนดขึ้นและใช้กับผู้รับการนิเทศใน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครู ด้านการกำกับติดตาม ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน และด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ด้านความรู้

- 1.1. ได้องค์ความรู้จากการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งทำให้ทราบว่าองค์ประกอบในโมเดลสมการโครงสร้างของการนิเทศมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
- 1.2. ได้โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะประจำสายงาน รูปแบบการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศ
- 1.3. ได้พัฒนาความรู้และหลักการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ

2. ด้านการนำไปใช้

- 2.1. ครูผู้รับการนิเทศสามารถเลือกรับการนิเทศที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ตนเองต้องการพัฒนา
- 2.2. ครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาแนวทางและวางแผนการดำเนินการนิเทศ
- 2.3. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูในโรงเรียนประชารัฐและโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียง

บทที่ 2

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนพระราชรัษฎ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับดังนี้

1. การนิเทศการสอน

- 1.1. ความหมายของการนิเทศการสอน
- 1.2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน
- 1.3. บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน
- 1.4. บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน
- 1.5. กระบวนการนิเทศการสอน

2. พฤติกรรมการนิเทศ

- 2.1. พฤติกรรมแบบชี้หน้าควบคุม
- 2.2. พฤติกรรมแบบชี้หน้าให้ข้อมูล
- 2.3. พฤติกรรมแบบร่วมมือ
- 2.4. พฤติกรรมแบบไม่ชี้หน้า

3. รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธี

- 3.1. การนิเทศแบบคลินิก
- 3.2. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ
- 3.3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง
- 3.4. การนิเทศโดยผู้บริหาร

4. กิจกรรมการนิเทศ

4.1. หลักการเลือกกิจกรรมการนิเทศ

4.2. กิจกรรมการนิเทศ

5. สมรรถนะครู

5.1. ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

5.2. สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครู

5.3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในต่างประเทศ

6. รูปแบบการนิเทศติดตามโรงเรียนพระราชวัง

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การนิเทศการสอน (Instructional Supervision)

1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของกระบวนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการเรียนการสอน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้แตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละบุคคล ดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ พฤติกรรมอย่างหนึ่งทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในองค์การและมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) มีทัศนะว่า การนิเทศการสอนเป็นส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา มุ่งพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูรวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อที่จะช่วยเหลือครูในการพัฒนาทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้น

วัชรรา เล่าเรียนดี (2552) ได้อธิบายไว้ว่า การนิเทศการสอน คือ การช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตน เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านผล

การเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพต่อไป

Burton และ Bruecker (1955) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นเทคนิคของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน

Goldhammer, Adeson และ Krajewski (1980) อธิบายไว้ว่า การนิเทศการสอน คือ ส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ครูในโรงเรียนนำมาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยผ่านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู

Good (1983) มีทัศนะว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้นิเทศให้คำแนะนำแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้รู้วิธีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาครูทุกด้าน ทั้งการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการสอน การปรับปรุงเนื้อหาการสอน การปรับปรุงวิธีสอน รวมทั้งการปรับวิธีการวัดและประเมินผลการสอน

Wiles และ Lowell (1983) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนไว้ว่า นิเทศการสอน หมายถึง การดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Harris (1985) กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ กิจกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำร่วมกันหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อรักษาหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียนให้เกิดผลโดยตรงกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

Sullivan และ Glanz (2013) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด และต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพูดคุย ปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

Randall (2017) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของครูที่มีคุณภาพในยุคปัจจุบันผ่านคำว่า TEACHERS ว่า T คือ เทคนิค (Technique) หมายถึง ครูต้องมีกลยุทธ์ทางการสอน E คือ การเอาใจใส่ (Empathy) หมายถึง การเข้าใจนักเรียนและกระบวนการเข้าถึงใจนักเรียน A คือ การวัดและประเมินผล (Assessment) หมายถึง กระบวนการวัดความเข้าใจและกระบวนการในตัวนักเรียน C คือ เนื้อหาสาระ (Content) หมายถึง ความรู้และความกระจ่างในเนื้อหาสาระที่จะสอนของครู H คือ อารมณ์ขัน (Humor) หมายถึง การทำให้จิตใจเบิกบานและมีความสุข E คือ พลัง (Energy) หมายถึง

การพาตนเองและนักเรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ R คือ ความสัมพันธ์ (Relationships) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดี และ S คือ เอกลักษณะเฉพาะตน (Style) หมายถึง การสร้างแนวทางการสอนที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน คือส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการให้คำแนะนำหรือคำชี้แนะ เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลทางการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

การดำเนินการนิเทศการสอนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศมีความเข้าใจและมองเห็นเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนร่วมกัน มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
2. เพื่อช่วยเหลือครูในการจัดสรรสื่อตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอน
3. เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2556) ได้สรุปว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ การส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยอาศัยการช่วยเหลือให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การสร้างและใช้สื่อวัตกรรมการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Wiles และ Lovell (1983) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการแสดงพฤติกรรมที่มีการเตรียมการอย่างเป็นระบบและมีแผนการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Good (1983) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือในการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์การศึกษา และช่วยในการเลือกและปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน

Adams and Dickey (1986) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครูจำแนกและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
4. เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ
5. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา
6. เพื่อช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ เพื่อช่วยเหลือครูในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น นอกจากนี้การนิเทศการสอนยังเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจ

1.3. บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน

บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอน เป็นผู้ให้คำแนะนำ ส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการนิเทศการสอนและการจัดการเรียนการสอนประกอบกัน นักวิชาการได้กล่าวถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอน ไว้ดังนี้

Wile และ Lovell (1975) กล่าวถึง ผู้มีบทบาทในการนิเทศการสอน ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์
2. ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์
3. ศึกษานิเทศก์
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน
5. ครูพี่เลี้ยง

6. ครูใหญ่

Harris (1985) กล่าวถึงบุคลากรที่มีความสามารถในการนิเทศการสอน ได้แก่

1. ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่
2. ผู้ช่วยครูใหญ่
3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
4. ผู้บริหารและบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการนิเทศ

Glickman (1981) ได้ให้แนวคิดว่าคุณลักษณะที่ทำหน้าที่นิเทศการสอน คือ

1. ครูใหญ่
2. ผู้ช่วยครูใหญ่
3. ครูหัวหน้าหมวด
4. ครูผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน และครูประจำชั้น

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอน มีทั้งที่เป็นบุคลากรภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าหน่วยงานในกลุ่มวิชานั้น ๆ ครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนหรือครูต้นแบบ บุคลากรจากภายนอกโรงเรียน คือ ศึกษานิเทศก์และผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนจากภายนอก

1.4. บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน

การนิเทศการสอนจะสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ ดังนั้นการศึกษารูปแบบและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอนจึงเป็นเรื่องสำคัญ นักวิชาการได้นำเสนอบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน ไว้ดังนี้

Oliva และ Pawlas (2001) ได้กำหนดบทบาทของผู้นิเทศไว้ดังนี้คือ

1. เป็นผู้ประสานงานเป็นผู้ที่ช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างครูในแต่ละระดับหรือแต่ละโครงการ และช่วยให้ครูตระหนักถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน
2. เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ให้คำปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ที่ต้องการคำแนะนำจากประสบการณ์ของผู้นิเทศ

3. เป็นผู้นำกลุ่ม เป็นผู้ที่รู้วิธีจะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ
4. เป็นผู้ประเมิน เป็นผู้ช่วยครูในการประเมินผลการสอน การประเมินหลักสูตรและการประเมินตนเองของครู
5. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนที่ทันสมัยและแนวทางการปฏิบัติการสอนที่ดี
6. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการปรับปรุงหลักสูตร
7. เป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้ที่สามารถอธิบายความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจ และเป็นผู้ฟังที่ดี
8. เป็นผู้จัดการ เป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างโครงการที่หลากหลายและมีประโยชน์สำหรับครู
9. เป็นผู้คอยกระตุ้น เป็นผู้ที่คอยแนะนำความคิดเห็นให้ครูได้พิจารณา
10. เป็นผู้จัดการ เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือครูใหม่ที่ไม่คุ้นเคยกับระบบและสังคมในโรงเรียนให้เกิดความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวได้
11. เป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ
12. เป็นนักวิจัย เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัยโดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน
13. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้กระตุ้นและช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการสอน
14. เป็นครูต้นแบบหรือครูเชี่ยวชาญ เป็นผู้มีความสามารถในการสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครู และสามารถสอนหรือให้คำแนะนำแก่ครูได้

Wiles และ Bondi (2004 อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี, 2552: 12-13) ได้กำหนดงานในหน้าที่การนิเทศที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

1. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันปฏิบัติกับครู
2. ประเมินผลโปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
3. คิดสร้างสรรค์โปรแกรมใหม่ ๆ
4. ออกแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ
5. จัดสร้างสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครู

6. แนะนำและช่วยเหลือครู โดยให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน
7. ประเมินผลสิ่งอำนวยความสะดวกและติดตามดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก
8. จัดหาทุนและติดตามดูแลการใช้ทุนให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์
9. จัดโครงการฝึกอบรมครูประจำการและประสานงานโครงการ
10. ตอบสนองต่อความต้องการและสิ่งที่ชุมชนต้องการ พร้อมทั้งยอมรับข้อมูลย้อนกลับ

1.5 กระบวนการนิเทศการสอน

กระบวนการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินงานอย่างมีแบบแผน มีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศ ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้นิเทศมีแนวทางในการดำเนินการนิเทศการสอนไปอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง นักวิชาการได้เสนอกระบวนการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2552) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ไว้ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การเลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. การนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินงาน
4. การให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ และการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมที่น่าสนใจ
5. การจัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวันและเวลาที่จะสังเกตการสอน และประชุมเพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
6. การดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ
7. การสรุปและการประเมินผล พร้อมรายงานผลสำเร็จ

Boyan and Copeland (1978) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการพิจารณาระบุเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงและพัฒนา เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงพัฒนา และเลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงและพัฒนาตามลำดับ

2. การสังเกตการสอน เป็นการสังเกตพฤติกรรมการสอนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่ใช้ในการสอน โดยใช้เครื่องมือที่เลือกทำการบันทึกพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการที่ใช้ในการสอน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศวิเคราะห์ด้วยตนเองหรือวิเคราะห์ร่วมกับครูในการพิจารณาพฤติกรรมการสอนหรือขั้นตอนในการสอนที่พึงปฏิบัติ โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น

4. การประชุมหลังจากการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับการสังเกตการสอนและการบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครู ในขณะเดียวกัน ผู้นิเทศควรกระตุ้นให้ครูมองเห็นและยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศกับครูร่วมกันพิจารณายุทธวิธีในการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาพฤติกรรมการสอน เพื่อส่งผลถึงพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศการสอน 8 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับครู
3. การวางแผนการสังเกตการสอน
4. การสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้
6. การวางแผนและการกำหนดวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ
7. การประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอนที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา
8. การวางแผนการสังเกตการสอนในครั้งต่อไป

Acheson and Gall (1997) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมเพื่อการวางแผนระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนาผู้นิเทศ ควรช่วยให้ครูมองเห็นพฤติกรรมการสอนของตนเอง และร่วมกันพิจารณาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ครูมีความสนใจ และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน ต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสังเกตการสอน วันและเวลาที่จะสังเกตการสอน และวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสม

3. การประชุมให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อไป

Glickman, Gordon และ Ross Gordon (2018) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการนิเทศการสอน
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน และพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู
4. การประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

จากกระบวนการนิเทศการสอนของวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การประชุมและวางแผนร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจก่อนการนิเทศการสอน
2. การดำเนินการนิเทศการสอน โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู
3. การประเมินผลและการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการนิเทศการสอน
4. การวางแผนในการนิเทศการสอนครั้งต่อไปและติดตามผลปฏิบัติงาน

ในแต่ละขั้นตอนจะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมโดยผู้นิเทศและครูควรมีการวางแผนร่วมกัน และให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน เพื่อให้การนิเทศการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

2. พฤติกรรมการนิเทศการสอน

Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2018) ได้กำหนดวิธีการหรือพฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ ซึ่งแต่ละแบบจะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องคำนึงถึงระดับลักษณะนิสัย และกายภาพของครู ความสามารถในการพัฒนาของครู ความผูกพันต่อภาระหน้าที่และระดับความเชี่ยวชาญของครู ฉะนั้นผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกพฤติกรรมการนิเทศให้เหมาะสมและตรงตามความสามารถ ความชอบของครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งพฤติกรรม 4 แบบมีดังนี้

2.1 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)

มีลักษณะดังนี้ 1) การนำเสนอ (Presenting) “คือการระบุปัญหา” เพื่อให้เข้าใจปัญหาโดยผู้นิเทศเป็นผู้เริ่มพูดถึงความจำเป็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการสอนหรือได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพยายามที่จะบอกครูว่ามีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข 2) การสร้าง ความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) “คือการตั้งคำถามเพื่อลงลึกสู่ปัญหา” ผู้นิเทศต้องการคำตอบที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและสาเหตุโดยตรงจากครู เพื่อนำไปสู่กระบวนการแก้ไขปัญหา 3) การฟัง (Listening) “คือการเข้าใจมุมมองและการรับรู้ด้านปัญหาของครู” เพื่อทำความเข้าใจกับความคิดเห็นของครู ผู้นิเทศต้องพยายามฟังและรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุดในเวลาอันน้อยที่สุด ผู้นิเทศจะต้องตั้งใจฟัง เพื่อให้เข้าใจมุมมองและความคิดเห็นของครู และแน่ใจว่าครูยอมรับว่ามีความจำเป็นต้องการแก้ไขปัญหา 4) การแก้ปัญหา (Problem solving) “คือการให้จิตใจเป็นตัวค้นหาแนวทางที่ดีที่สุด” ผู้นิเทศพยายามคิดพิจารณาแนวทางที่เป็นไปได้ในการช่วยครูแก้ไขปัญหา โดยค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเหมาะสมที่สุดก่อนที่จะเสนอแนะให้แก่ครูเป็นผู้เลือกปฏิบัติ 5) การชี้แนะแนะนำวิธีปฏิบัติ (Directing) “คือการระบุแนวทางการแก้ปัญหา” ผู้นิเทศชี้แนะวิธีปฏิบัติให้แก่ครูว่าควรจะต้องทำอะไรบ้างอธิบายวิธีการให้ครูได้เข้าใจ ตั้งความคาดหวังว่าครูควรทำอะไร อย่างไรบ้าง ให้ได้ผลอย่างไร 6) การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) “การนำครูไปสู่แนวทางการแก้ปัญหา” ผู้นิเทศซักถามครูเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่ได้รับการแนะนำความคาดหวังจากการปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนตรงกันก่อนการปฏิบัติ 7) การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) “คือการสร้างและระบุความคาดหวัง” เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ตามความคาดหวังหลังจากที่ทำความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความคาดหวังและแนวทางการปฏิบัติ ผู้นิเทศยังเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติให้การช่วยเหลือแนะนำ จัดสื่อที่จำเป็นให้กำหนดเกณฑ์พิจารณาความสำเร็จ ระยะเวลาที่จะให้บริการด้านต่าง ๆ กำหนดวันและเวลาติดตามช่วยเหลือ และ 8) การกระตุ้นเสริมแรง (Reinforcing) “คือการสรุปและติดตามผล” ผู้นิเทศพยายามทบทวนและพูดคุยถึงความคาดหวังสิ่งที่ต้องปฏิบัติ วันและเวลาติดตามผล และปิดประชุมเมื่อแน่ใจว่าทุกเรื่องเป็นที่เข้าใจตรงกัน

2.2 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)

เป็นการดำเนินการใช้พฤติกรรมตามลำดับเช่นเดียวกันกับการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม เพียงแต่ไม่ชี้แนะหรือไม่แนะนำวิธีการปฏิบัติให้ครูโดยตรง แต่ให้ข้อมูลและวิธีการหลายวิธีให้ครูได้เลือกปฏิบัติ ซึ่งผู้นิเทศควรจะต้องพยายามลดพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมให้น้อยลงและพยายามส่งเสริมครูในการตัดสินใจมากขึ้น จนครูสามารถร่วมคิดร่วมปฏิบัติงานได้กับบุคคลอื่น โดยไม่ต้องอาศัยผู้นิเทศช่วยแนะนำตลอดเวลา ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลมีลักษณะและการปฏิบัติ ดังนี้ 1) การนำเสนอ (Presenting) “การระบุปัญหา” เป็นการนำเสนอข้อมูลบนพื้นฐานจากการสังเกตที่หลากหลายและการใช้ประสบการณ์ตรงของผู้นิเทศ เพื่อให้ครูเข้าใจและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลงจากปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู 2) การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) “การตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่ปัญหา” ผู้นิเทศต้องระงับการลงลึกสู่ปัญหาของครูที่เร็วเกินไป ควรไตร่ตรองและตรวจสอบความคิดของครูที่มีต่อปัญหานั้น ๆ เป็นลำดับแรก 3) การฟัง (Listening) “การเข้าใจมุมมองของครูที่มีต่อปัญหา” ผู้นิเทศตั้งใจฟังความคิดเห็นมุมมองของครู เพื่อให้เข้าใจว่าครูมองเห็นและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง และรู้วิธีการปรับปรุงแก้ไขมากขึ้นเพียงใด 4) การแก้ปัญหา (Problem solving) “การใช้จิตใจเป็นตัวค้นหาแนวทางการแก้ไขที่เป็นไปได้” ผู้นิเทศพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้หลายแนวทางเพื่อให้ครูเลือกและให้ครูอธิบายสาเหตุของปัญหาให้ชัดเจน 5) การชี้แนะและแนะนำวิธีปฏิบัติ (Directing) “การสร้าง ความหลากหลายของแนวทางเพื่อให้ครูพิจารณา” ผู้นิเทศเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้ให้ครูเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด พร้อมกับให้บอกเหตุผลที่เลือกวิธีนั้น 6) การฟัง (Listening) “การตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่แนวทางที่หลากหลาย” ผู้นิเทศต้องถามคำถามที่ทำให้ครูมีปฏิสัมพันธ์และมีปฏิกิริยาโต้ตอบเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด 7) การแนะนำ (Directing) “การกำหนดกรอบของคำตอบสุดท้าย” ผู้นิเทศกำหนดขอบข่ายหรือกรอบที่ครูจะต้องปฏิบัติและดำเนินการโดยพูดแนะนำครูเกี่ยวกับวิธีการที่ครูเลือกใช้ 8) การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) “การตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การเลือก” ผู้นิเทศถามครูเพื่อให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจ 9) การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) “การกำหนดมาตรการที่เฉพาะเจาะจง” ผู้นิเทศช่วยครูกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับพฤติกรรมที่จะแก้ไขและเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดวัน-เวลาที่จะแล้วเสร็จและ 10) การเสริมแรง (Reinforcing) “การสรุปและการติดตามการดำเนินงาน” ผู้นิเทศสรุปการประชุมทบทวนเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมเกณฑ์ประเมินความสำเร็จตามเป้าหมาย วันและเวลาการติดตามผลและสังเกตการสอนครู

2.3 พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)

โดยทั้งผู้นิเทศและครูจะร่วมกันตัดสินใจในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลา ครูและผู้นิเทศจะให้ข้อเสนอแนะกันและกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้ 1) การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) “การให้ครูระบุปัญหาที่ตนเองประสบพบเจอ” ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูพูดถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอ โดยพยายามกระตุ้นให้ครูระบุสาเหตุของปัญหาและประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน 2) การฟัง (Listening) “การเข้าใจทัศนคติของครูที่มีต่อปัญหา” ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการสอนของตนเอง ก่อนที่จะคิดพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น 3) การตอบสนอง (Reflecting) “การยืนยันมุมมองของครูที่มีต่อปัญหา” เพื่อความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาและรายละเอียดของปัญหาที่ครูนำเสนอ ผู้นิเทศต้องตอบสนองด้วยการรับรู้เพื่อปัญหาของครูและให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงกันว่าปัญหาที่แท้จริง 4) การนำเสนอ (Presenting) “การมอบมุมมองแนวคิดที่มีต่อปัญหาของครู” ผู้นิเทศเสนอมุมมองและความคิดเห็นของตนเองให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจาก การแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครูเสนอข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญ การเสนอความคิดเห็นของตนเองผู้นิเทศในขั้นที่ผู้นิเทศจะช่วยให้ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มขึ้น และมองเห็นสาเหตุแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจนมากขึ้น 5) การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) “การค้นหาและทำความเข้าใจครูที่มีต่อมุมมองการแก้ปัญหาของผู้นิเทศ” โดยผู้นิเทศพยายามทำให้ครูเข้าใจความคิดเห็นและการรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดในการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน 6) การแก้ปัญหา (Problem solving) “การแลกเปลี่ยนแนวทางที่เป็นไปได้ระหว่างครูและผู้นิเทศ” ทั้งผู้นิเทศและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อแนะนำและทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาก่อนที่จะร่วมกับสรุปเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาหรือเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม 7) การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) “การยอมรับในข้อขัดแย้ง” เป็นการกระตุ้นส่งเสริมและการยอมรับข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้น เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้งและหาทางประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติกันต่อไป เพราะความขัดแย้ง ความเห็นไม่ตรงกันทำได้มาซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดีและเหมาะสม 8) ขั้นตอนการเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ (Negotiating) “การหาแนวทางที่เป็นไปได้มากที่สุด” เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่ยอมรับของครูและผู้นิเทศ เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งอาจมีการอภิปรายซึ่งแนวทางที่ได้ช่วยกันเลือก 9) การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) “การยอมรับในรายละเอียดของแผนร่วมไปถึงแนวทางการติดตาม” การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเป็นการตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทาง

และแผนปฏิบัติ รวมทั้งกำหนด วัน เวลา สถานที่ที่จะดำเนินการตามแผน สื่อ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งรายละเอียดเหล่านี้ต้องเจรจาปรึกษากันให้ชัดเจน 10) การตอบสนอง (Reflecting) “การสรุปแนวทางการแก้ไขสุดท้าย” เป็นการพิจารณาไตร่ตรองเพื่อสรุปแผนขั้นสุดท้าย ผู้นิเทศสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงานโดยครูยอมรับเข้าใจกันทุกเรื่อง โดยให้ครูทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติอีกครั้ง และมีการจัดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาการยอมรับนัดหมาย การดำเนินการทุกขั้นตอนตามแผนก่อนนัดการประชุม

2.4 พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ (Nondirective Behaviors)

ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกันกับครูโดยที่ครูจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูร้องขอเท่านั้น ซึ่งพฤติกรรมในการนิเทศแบบไม่ชี้นำมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้ 1) การฟัง (Listening) “การรอคอยให้ครูเป็นผู้คิดแนวทางการแก้ไขด้วยตนเอง” ผู้นิเทศฟังครูเสนอแนวคิดและความต้องการอย่างตั้งใจและพยายามทำความเข้าใจกับเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด 2) การตอบสนอง (Reflecting) “การสร้างความสำเร็จจากคำพูดเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา” ผู้นิเทศพูดสรุปความคิดเห็นตามความต้องการของครูหรือปัญหาของครู แสดงความเห็นใจ สนใจ และไม่ควรถูกแสดงความคิดเห็นส่วนตัวใด ๆ พยายามจับใจความสำคัญในเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด ผู้นิเทศต้องมีการตอบสนองต่อการพูด การเสนอของครูตลอดเวลา พร้อมกับทบทวนความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับเรื่องที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกัน แต่ไม่จำเป็นต้องถกข้อความพูดของครูทุกครั้ง 3) การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (Clarifying) “การค้นหาคำนิยามของปัญหา” ผู้นิเทศต้องพยายามทำความเข้าใจกับปัญหาเรื่องราวที่ครูให้ละเอียดและชัดเจนตรงกันให้มากที่สุด อาจจะทำให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวที่ครูพูดเพื่อให้สามารถมองปัญหาหลายมุม และเพื่อให้ครูได้แนวคิดมุมมองมากขึ้น 4) การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) “คือการแสดงความปรารถนาในการรับฟังปัญหา” ผู้นิเทศต้องแสดงออกด้วยความสนใจ เต็มใจที่จะรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ ของครูในขณะที่ครูพยายามพูดแสดงความคิดเห็นเลยความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวอื่น ๆ ให้การกระตุ้นด้วยคำพูดใช้ท่าทางประกอบรวมทั้งพูดเสริมกำลังใจ สนับสนุน ชมเชย ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจได้ด้วยความมั่นใจ 5) การสะท้อนคิด (reflecting) “การแปลความหมายจากคำพูดของผู้รับการนิเทศ” 6) การแก้ปัญหา (Problem Solving) “การถามครูเพื่อให้ครูคิดแนวทางที่เป็นไปได้” ผู้นิเทศพยายามพูดกระตุ้นให้ครูพิจารณาแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางการแก้ปัญหาอื่น ๆ โดยให้ครูคิดหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง สอบถามในรายละเอียดของแนวทางการแก้ปัญหา กระตุ้นให้คิดทางเลือกให้หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบให้ได้ซึ่งวิธีที่เหมาะสมที่สุด โดยใช้เวลาในการคิดและพูดอย่างเพียงพอหลังจากที่ครูได้แนวทาง 7) การแก้ปัญหา (Problem Solving) “การให้ครูพิจารณาแนวทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ” ผู้นิเทศกระตุ้นให้

ครูพูดอธิบายถึงผลที่อาจจะเกิดขึ้น จากการนำวิธีนั้นไปแก้ปัญหา รวมทั้งอาจจะให้อธิบายผลที่จะเกิดขึ้นจากวิธีอื่น ๆ ที่ไม่ได้เลือก เพื่อให้ครูมีโอกาสคิดเปรียบเทียบแต่ละแนวทางการแก้ปัญหาจากผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในการใช้แต่ละวิธี 8) การนำเสนอ (Presenting) “การถามเพื่อให้ครูคิดและสนใจวิธีการแก้ปัญหา” ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาและแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง พยายามพูดให้ครูเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติ และยอมรับว่าเป็นความผูกพันและภาระหน้าที่ในเรื่องที่ครูได้ตัดสินใจไปแล้ว โดยพยายามให้ครูเลือกวิธีที่ปฏิบัติได้จริงด้วยตนเองภายในระยะเวลาพอควรและรับผิดชอบในการดำเนินการโครงการโดยตลอด 9) การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) “การทำให้ครูพิจารณาลำดับและความหลากหลายในการปฏิบัติ” ผู้นิเทศให้ครูกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงานกำหนดเวลาแล้วเสร็จ ระบุมาตรฐานของผลงานที่ปฏิบัติงานใดควรเริ่มต้นก่อนหลังและจะเสร็จเมื่อใด ต้องการสื่ออุปกรณ์ใดบ้างที่จำเป็น เมื่อใดที่ครูสามารถอธิบายและตอบคำถามต่างๆ เหล่านี้ให้ชัดเจน การประชุมการนิเทศใกล้จะสมบูรณ์ และ 10) การตอบสนอง (Reflecting) “การให้และยกย่องคุณค่าของแนวคิดครู” เป็นการตอบสนองทบทวนเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานของครูก่อนจบการประชุม ผู้นิเทศต้องให้ครูสรุปแผนการปฏิบัติรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานอีกครั้ง หลังจากนั้นครูสามารถเริ่มดำเนินการตามโครงการและปฏิบัติงานนั้นได้

Glickman ,Gordon and Ross-Gordon (2018) ได้เสนอลักษณะนิสัยของครูที่ผู้นิเทศควรรู้ และเข้าใจเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศให้เหมาะสมแก่ครูได้อย่างถูกต้อง โดยผู้วิจัยได้สรุปเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการนิเทศ

	การนิเทศแบบ ชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)	การนิเทศแบบ ชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)	การนิเทศแบบ ร่วมมือ (Collaborative Behaviors)	การนิเทศแบบไม่ ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)
บุคลิคนิสัย	ไม่มั่นใจใน ตัวเอง ไม่กล้า แสดงออก ใจ ร้อน ชอบแก้ ต่าง และมี ความคิดสุดขั้ว dichotomous thinking)	วิธีคิดเริ่มต่างจาก แนวคิดสุดขั้วและ ได้รับอิทธิพลจาก ภายนอกน้อยลง แต่ยังคงไม่มั่นใจ ในวิธีการปรับปรุง และความพยายาม ในการปรับปรุงยังไม่ สม่ำเสมอ	ให้ความสำคัญ กับความสัมพันธ์ ทางสังคมและ ขนบธรรมเนียม ทางสังคม ค่อนข้างเป็นตัว ของตัวเองมาก ขึ้น	เป็นอิสระ มีน้ำใจ มี ความคิดสร้างสรรค์ สูง ยืดหยุ่น รู้จัก พิจารณาวิเคราะห์ สามารถจัดการกับ ความเครียดได้ดี คำนิยมส่วนตัวมีผล ต่อการแสดง พฤติกรรม

	การนิเทศแบบ ชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)	การนิเทศแบบ ชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)	การนิเทศแบบ ร่วมมือ (Collaborative Behaviors)	การนิเทศแบบ ไม่ ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)
ทัศนคติและ ความสัมพันธ์ต่อ ผู้เรียน	ไม่สามารถ แยกแยะกลุ่ม ผู้เรียนได้ เข้มงวดมาก เชื่อ ว่า ผู้เรียนควร ทำงานเงียบๆ ชื่นชมผู้เรียนที่ ปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์	เริ่มเข้มงวดน้อยลง เนื่องจากเข้าใจถึง ความหลากหลาย ของผู้เรียนและ ปัญหาของผู้เรียน แต่ยังคงไม่ สามารถแยกแยะ หรือจัดสรร คำแนะนำที่ เหมาะสมกับ ปัญหาที่แตกต่าง กันเหล่านั้นได้	ใกล้ชิดกับผู้เรียน มากขึ้นยอมรับ พฤติกรรมที่ หลากหลายของ ผู้เรียนได้ สามารถแยกแยะ ความต้องการ ของผู้เรียนได้ แต่ ยังคงต้องการ ความช่วยเหลือ ในการระบุ ชี้แนะปัญหาหรือ ความต้องการ บางอย่าง	ให้ความสำคัญกับ การพัฒนานักเรียน แบบองค์รวมและ ระยะยาว ตอบสนองต่อ วัฒนธรรมต่างๆ ค้นคว้าข้อมูลเพื่อใช้ ระบุและตอบสนอง ต่อความต้องการ ของผู้เรียน รายบุคคล สามารถ มองเห็นและ ประเมินความคิด มุมมองของผู้เรียน ได้
ทัศนคติต่อ กฎระเบียบ	ยึดติดกับ กฎระเบียบ ชอบกฎระเบียบ ที่ชัดเจนและ เข้มงวด มักตั้ง กฎต่าง ๆ ใน ห้องเรียนโดย ปราศจาก คำอธิบายหรือ เหตุผล มี แนวโน้มใช้ วิธีการทำโทษ ผู้เรียนที่ทำผิด กฎในห้องเรียน	ยึดติดกับกฎ ระเบียบน้อยลง โดยตระหนักว่า ควรปรับใช้กฎ ระเบียบในแต่ละ สถานการณ์แต่ ยังคงประสบ ปัญหาใน การประเมิน สถานการณ์และ เลือกใช้กฎ ระเบียบสำหรับ สถานการณ์นั้น ๆ	เชื่อว่า กฎ ระเบียบควรเกิด จากการตกลง ร่วมกัน รวมถึง การกระจาย อำนาจภายใน และภายนอก มี การอธิบาย เหตุผลให้กับ ผู้เรียนเกี่ยวกับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และรู้จักปรับใช้ กฎระเบียบเข้า กับสถานการณ์	เล็งภาพลักษณ์ การเป็นบุคคลที่มี อำนาจ ดีความ กฎระเบียบตาม สถานการณ์ผ่าน มุมมองของผู้เรียน และผลกระทบ รายบุคคล

	การนิเทศแบบ ชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)	การนิเทศแบบ ชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)	การนิเทศแบบ ร่วมมือ (Collaborative Behaviors)	การนิเทศแบบ ไม่ ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)
	ยึดกลุ่ม วัฒนธรรมหลัก เป็นสำคัญ จน อาจก่อให้เกิด ความขัดแย้ง		แตกต่างกันได้ ความคิด สร้างสรรค์มาก ขึ้น	
รูปแบบการสอน	เชื่อว่า จุดประสงค์ของ การสอน คือ การถ่ายทอด ความรู้ รูปแบบ การดำเนิน บทเรียนจำเจ และมักมี กระบวนการ สอนที่ไม่ หลากหลายหรือน้อย ขึ้น เช่น การบรรยาย การถามตอบ ด้วยรูปคำถาม สั้น ๆ การแจก ใบงาน	แม้จะใช้รูปแบบ การสอนที่มีผู้สอน เป็นศูนย์กลางเป็น หลัก แต่การ เรียนรู้ของผู้เรียนกลับ ไม่ได้เน้นการท่อง จำเป็นหลัก เช่น อาจจะเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนแสดง ความคิดเห็นมาก ขึ้น และแม้ว่าจะ เปิดรับการสอน แนวใหม่ แต่ก็ยัง ต้องการคำชี้แนะ สำหรับการ นำไปใช้ตามบริบท (บทเรียนและ นักเรียน)	ให้ความสำคัญ กับการสอนโดย หลักสูตรสามารถ ใช้รูปแบบการ สอนได้ หลากหลาย และมี ประสิทธิภาพ แต่ยังไม่ชำนาญ ในการใช้รูป แบบอย่าง หลากหลายมาก นัก มีแนวโน้มว่า สามารถแยกแยะ ความแตกต่าง ของเนื้อหาที่ สำคัญมากกว่า และน้อยกว่าได้ สามารถกระตุ้น ผู้เรียนให้แสดง ความคิดเห็น และปรับรูปแบบ การสอนให้เข้า กับปฏิกิริยา ตอบสนองของ	เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางมีการ พัฒนาหลักสูตรของ ตนเองให้ครอบคลุม หลักสูตรโรงเรียน และใช้รูปแบบการ สอนได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ ทั้ง ยังกระตุ้นช่วยเหลือ ผู้เรียนให้สามารถ แสดงความคิดและ ไตร่ตรองเกี่ยวกับ รูปแบบการสอนที่ ใช้ได้ มีการสอนที่ ยืดหยุ่นและส่งเสริม ผู้เรียนด้วยการเปิด โอกาสให้ถาม - ตอบ คิดค้น ทดลองตาม สมมติฐานของ ตนเอง และหา ความเชื่อมโยงของ สิ่งต่าง ๆ สามารถ ตั้งคำถามที่ซับซ้อน มากขึ้นได้ ซึ่ง

	การนิเทศแบบ ชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)	การนิเทศแบบ ชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)	การนิเทศแบบ ร่วมมือ (Collaborative Behaviors)	การนิเทศแบบ ไม่ ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)
			ผู้เรียน สามารถ ตั้งคำถามที่ยาก หรือซับซ้อน ขึ้นกับผู้เรียนได้ แต่ยังคงต้องการ ความช่วยเหลือ ในการสร้างสรรค์ คำถามเหล่านั้น	ก่อให้เกิดทักษะการ คิดขั้นสูง
การตัดสินใจ	ไม่ชอบความ คลุมเครือที่ เกิดขึ้นระหว่าง กระบวนการ ตัดสินใจ นิยม เร่งรัดหาคำตอบ ที่ถูกต้อง “เพียง คำตอบเดียว” มองทางออก ปัญหาแบบสุด ขั้ว คือ ต้องมี ทางออกเดียว เท่านั้น ด่วน ตัดสินใจแม้มี ข้อมูลน้อยหรือ จำกัด หรือ มัก ใช้อำนาจเพื่อ เร่งรัดการ ตัดสินใจ	เปิดรับทางเลือก อื่น ๆ แต่ก็ยังไม่ สามารถสรรหา หรือสร้างสรรค์ วิธีการใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ด้วย ตนเอง หากมี ตัวเลือกให้ 2-3 ตัวเลือก จึงจะ สามารถเลือก วิธีการที่ชอบจาก ตัวเลือกที่มีให้ได้ อย่างไรก็ตาม อาจ เกิดความสับสน หรือไม่สามารถ ตัดสินใจได้ หากมี ตัวเลือกจำนวน มาก	ยอมรับความ คลุมเครือหรือ ความไม่ชัดเจนที่ เกิดขึ้นระหว่าง กระบวนการ ตัดสินใจได้ สามารถรวบรวม ข้อมูลได้ หลากหลายมาก ขึ้น แต่ยังคงไม่ สามารถบูรณา การข้อมูล เหล่านั้นได้มาก นัก นิยมการ ตัดสินใจเป็นกลุ่ม มากกว่าฉันทา มติ และสามารถ ยอมรับผลการ ตัดสินใจของกลุ่ม รวมถึงนำไปปรับ ใช้ได้	ยอมรับความไม่ ชัดเจนใด ๆ ที่ เกิดขึ้นระหว่าง กระบวนการ ตัดสินใจได้ และ สามารถรวบรวม และบูรณาการ ข้อมูลต่าง ๆ ก่อน ตัดสินใจอย่างมี ประสิทธิภาพได้ มี นิสัยเปิดรับต่อ ความคิดเห็นของ ผู้อื่น และสามารถ แสดงให้ผู้อื่นเห็นถึง ความสำคัญและ เหตุผลของความ คิดเห็นที่ตนเองใช้ ประกอบการ ตัดสินใจเช่นกัน อีก ทั้งนิยมการ ตัดสินใจเป็นกลุ่ม สนับสนุน แนว ทาง

	การนิเทศแบบ ชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)	การนิเทศแบบ ชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)	การนิเทศแบบ ร่วมมือ (Collaborative Behaviors)	การนิเทศแบบ ไม่ ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)
				และความเป็น ประชาธิปไตย เพื่อ นำมาสู่แนวทาง ฉันทามติ
การแก้ปัญหา	มักตำหนิผู้เรียน หรือผู้ปกครอง เมื่อเกิดปัญหา ตอบสนองต่อ ปัญหาด้วย วิธีการเดิม ๆ แม้จะเป็นวิธีการ ที่ล้มเหลว หรือไม่ได้ผล ส่งผลให้เพิกเฉย ต่อปัญหา ตั้งกล่าวและ ผลกระทบใน อนาคต เมื่อถูก ถามถึงถึงปัญหา มักจะรีบปฏิเสธ หรือออกตัว รวมถึง ไม่ สามารถระบุ สาเหตุที่แท้จริง หรือเสนอ ทางออกของ ปัญหาได้	มองว่าปัญหาที่ เกิดขึ้นมาจาก ปัจจัยภายนอก แตกต่างกัน เช่น ตัวผู้เรียนเอง ผู้ปกครอง เกม คอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ ผู้สอน คนก่อนหน้า ความยากจน สังคมภายนอก เป็นต้น แต่ก็ยังไม่ สามารถคิดหรือ เสนอแนว ทางแก้ไขให้ปัญหา นั้น ๆ ได้ด้วย ตนเอง แต่ก็รับฟัง แนวทางแก้ปัญหา อื่น ๆ อย่างเต็มใจ เมื่อวิธีของตนเอง ไม่ได้ผล	สามารถ วิเคราะห์ แยกแยะได้มาก ขึ้น สามารถ จำแนกและระบุ ปัญหาที่เกิดขึ้น ในห้องเรียนได้ และเสนอ แนวทาง แก้ปัญหาที่ สมเหตุสมผลได้ แต่ยังไม่สามารถ ระบุหรือชี้ให้เห็น ถึงแนวทาง แก้ปัญหาทั้งหมด ได้ สามารถ ยอมรับ ภาระหน้าที่ สำหรับการ แก้ปัญหาใน ห้องเรียนที่ เหมาะสมได้	พิจารณาสาเหตุที่ แท้จริงของปัญหา ก่อนตัดสินใจเลือก ทางออกของปัญหา นั้นได้ ๆ สามารถ นำเสนอและแสดง ให้เห็นถึงวิธีการ แก้ปัญหาที่ หลากหลายได้ ให้ ความสำคัญกับ ค่านิยมส่วนบุคคลที่ ส่งผลต่อ กระบวนการ แก้ปัญหา สามารถ รับผิดชอบต่อการ ตัดสินใจของตนเอง ได้ สามารถ พิจารณาความ คิดเห็นของผู้อื่น และผลกระทบจาก วิธีการแก้ปัญหา ของผู้อื่นได้ ยินดีที่ จะ
ปฏิกิริยาต่อการ เปลี่ยนแปลง	ต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง หลีกเลี่ยงการมี	กังวลเกี่ยวกับ ผลกระทบส่วน บุคคล หากเข้า	เข้าใจความ จำเป็นของการ เปลี่ยนแปลงและ	มีความเป็นผู้นำใน การชี้แจง ความสำคัญของ

	การนิเทศแบบ ชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)	การนิเทศแบบ ชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)	การนิเทศแบบ ร่วมมือ (Collaborative Behaviors)	การนิเทศแบบ ไม่ ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)
	ส่วนร่วมในการ เปลี่ยนแปลง สำคัญ และ เพิกเฉยต่อการ เปลี่ยนแปลง เท่าที่จะทำได้	ร่วมการ เปลี่ยนแปลงเช่น การเปลี่ยนแปลง จะกระทบเวลา สอน หรือ ปริมาณ งาน หรือหน้าที่ ของผู้สอนหรือไม่ ผู้สอนมีศักยภาพ เพียงพอหรือ พร้อมสำหรับการ เปลี่ยนแปลง หรือไม่? ผู้สอน สามารถเสนอหรือ มอบความ ช่วยเหลือสำหรับ การเปลี่ยนแปลง ได้หรือไม่?)	สามารถยอมรับ ได้ หากเป็นการ ตัดสินใจที่เกิด จากข้อตกลง ร่วมกันของกลุ่ม คณะ และยังให้ ความสำคัญกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การ ประสบความสำเร็จ เช่น ทักษะที่จำเป็น ภารกิจสำคัญ เป็นต้น อีกทั้งยัง นิยมการพัฒนา วิชาชีพและการ ให้ความ ช่วยเหลือที่เป็น ทางการจาก เพื่อนร่วมงาน เพื่อก่อให้การ เปลี่ยนแปลงที่ บรรลุและ ประสบผลสำเร็จ	การเปลี่ยนแปลง และผลักดันให้ เกิดผลสำเร็จ เข้าใจถึงผลกระทบ ของการ เปลี่ยนแปลงต่อ เพื่อนร่วมงานและ ผู้เรียน สามารถ ช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้การ เปลี่ยนแปลง สัมฤทธิ์ผลได้ และมี ส่วนร่วมในการ แก้ไขการ เปลี่ยนแปลงได้หาก จำเป็น
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	เลี่ยงการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นให้ มากที่สุด เมิน เฉยต่อ คำแนะนำที่เป็น	ต้องการและ ยอมรับคำแนะนำ จากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ท่านอื่น ๆ	ต้องการให้เกิด ความสัมพันธ์เชิง บวกกับหัวหน้า งานและเพื่อน ร่วมงาน มี	เป็นผู้นำในโรงเรียน ชุมชน และวิชาชีพ เป็นผู้นำในวง สนทนาระหว่าง บุคลากรในโรงเรียน

	การนิเทศแบบ ชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)	การนิเทศแบบ ชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)	การนิเทศแบบ ร่วมมือ (Collaborative Behaviors)	การนิเทศแบบ ไม่ ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)
	ประโยชน์หรือ ปฏิเสธความ ช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน อาจจะขอความ ช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานที่ ไวใจหรือหัวหน้า งาน		แนวโน้มว่า ชอบ การทำงานเป็น กลุ่ม ยินดีรับฟัง ความคิดเห็นและ คำวิจารณ์ของ ผู้อื่น และยินดีที่ จะแสดงความ ความเห็นของ ตนเอง ตระหนัก ถึงความ รับผิดชอบ ร่วมกันเพื่อให้ งานสำเร็จลุล่วง	ได้ ช่วยเหลือการ เติบโตและพัฒนา ของเพื่อนร่วมงาน สนใจในความ คิดเห็นของผู้อื่น สามารถรับฟังการ วิจารณ์จากผู้อื่นได้ ในฐานะ แหล่งข้อมูลหนึ่ง อีกทั้งยังสามารถ พิจารณาความ น่าเชื่อถือของข้อมูล อย่างเป็นกลางได้ ด้วย มองบทบาท ของหัวหน้างานเป็น เสียงสะท้อนจาก บุคคลอื่นเพื่อนำ ข้อเสนอแนะไป ปรับปรุง พัฒนาการสอนของ ตนเอง

จากตารางการสังเคราะห์ลักษณะครูที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการนิเทศในแต่ละแบบ จึงสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการนิเทศ คือ การแสดงออกของการประพฤติกการปฏิบัติ ทั้งการใช้คำพูดและการปฏิบัติของผู้นิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแนะนำให้ความช่วยเหลือร่วมมือกับครูในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการให้ความช่วยเหลือแนะนำครูเพื่อพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวนี้ ผู้นิเทศควรแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อผู้รับการนิเทศแต่ละคนให้มีความแตกต่างและหลากหลายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของครูประเภท

ของปัญหาในผู้รับการนิเทศของแต่ละคนนั้นมีความหลายหลายแตกต่างกันไป โดยเฉพาะระดับความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความสามารถในการรับรู้และความสามารถในการปรับปรุงพัฒนา และความต้องการในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้มีหน้าที่นิเทศต้องเลือกและปรับใช้พฤติกรรมการณ์เทศให้เหมาะสมกับลักษณะของครู

3. รูปแบบการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศนั้นอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การนิเทศการสอนเกิดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะสำเร็จได้ผลดีเพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของผู้นิเทศ ตลอดจนรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้นิเทศนำมาใช้ในการนิเทศการสอน โดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความงอกงามขึ้น เมื่อได้เรียนรู้และมีความเจริญงอกงามแล้ว ย่อมจะได้อำนาจปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่ง Glattthorn (1984) ได้นำเสนอรูปแบบการนิเทศการสอนไว้ 4 รูปแบบดังนี้

3.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เข้มข้น โดยเริ่มจากการพบปะพูดคุยกับครูที่เกี่ยวกับการวางแผนการสอน การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับจากการสังเกตแก่ครู วงจรการนิเทศแบบคลินิกนี้จะเกิดขึ้นหลายครั้งอย่างต่อเนื่องตลอดปี และเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยผู้นิเทศและครู เพื่อพัฒนาให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพของครู ซึ่ง Glattthorn (1984) ได้นำเสนอการนิเทศแบบคลินิกควรดำเนินการโดยผู้บริหารหรือผู้นิเทศที่มีทักษะและความชำนาญทางด้านนี้เป็นพิเศษ Glattthorn (1984)

ทั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญและกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไปปฏิบัติไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จูลีรัตน์ สุตรุ่ง (2559) กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นการนิเทศที่เน้นกระบวนการปรับปรุงการสอนของครูอย่างเข้มข้นที่ต้องวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการกระทำอย่างรอบคอบทุกขั้นตอนและทำให้ครูวงจรในการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยการประชุมก่อนการสังเกต การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลหลังสังเกตการสอน การประชุมหลังการวิเคราะห์ข้อมูล และการประเมินผล โดยวงจรการนิเทศจะต้องกระทำซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้งต่อปี สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ควร

ได้รับการฝึกฝนวิธีการและเทคนิคการนิเทศแบบโดยเฉพาะ และสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้การนิเทศแบบคลินิกมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ครูใหม่มีทักษะพื้นฐานต่าง ๆ ในการสอน และเพื่อช่วยแก้ปัญหาในการสอนของครูแต่ละคนและช่วยให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

Sergiovanni and Starratt (1988) มีทัศนะว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นระบบการสนับสนุนในชั้นเรียนที่ช่วยเหลือครูโดยตรง ซึ่งจะต้องอาศัยความสัมพันธ์กันอย่างเอาจริงเอาจังระหว่างผู้นิเทศและครูในการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการนิเทศ หลักสำคัญของการนิเทศแบบคลินิก คือ ความเข้มข้น ความต่อเนื่อง และความสัมพันธ์เชิงผู้ใหญ่วิทยาระหว่างผู้นิเทศและครู โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การปรับปรุงการปฏิบัติการทางวิชาชีพ ทั้งการนิเทศแบบคลินิกไม่ใช่กลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้ได้ในระยะยาวและไม่ใช้รูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครูทุกคน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องการเวลาจากทั้งผู้นิเทศและครู ครูบางคนไม่จำเป็นจะต้องได้รับการดูแลในเรื่องการสอนอย่างเข้มข้นเช่นนี้ นอกจากนี้ครูมีความต้องการจำเป็น ลักษณะในการทำงานและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การนิเทศแบบคลินิกจึงอาจจะเหมาะสมกับครูบางคนเท่านั้น

Goldhammer, Anderson and Krajewski (1993) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกไว้ ดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิกเป็นเทคโนโลยีเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง
2. การนิเทศแบบคลินิกเป็นส่วนหนึ่งที่แทรกอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน
3. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องระหว่างความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูกับความต้องการของโรงเรียน
4. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีทางวิชาชีพระหว่างผู้นิเทศและครู
5. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความเชื่อถือต่อกัน การแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ การสนับสนุนกันและกัน รวมทั้งความผูกพันในการพัฒนาตนเอง
6. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ มีความยืดหยุ่นและสามารถมีการปรับเปลี่ยนวิธีการได้อย่างต่อเนื่อง
7. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระยะห่างระหว่างความจริงกับอุดมการณ์

8. การนิเทศแบบคลินิกตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อว่า ผู้นิเทศที่มีความรู้อย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการวิเคราะห์การเรียนรู้และการสอน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนมนุษย์

9. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนและการดำเนินการนิเทศแบบคลินิกที่มีประสิทธิภาพ ก่อนดำเนินการนิเทศ

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดถึงกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครู (Pre-conference with Teacher)
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และตีความหมายการสังเกตการสอนและพิจารณาการประชุมต่อไป (Analyze and Interpreting Observation)
4. การประชุมร่วมกับครู (Post-conference with Teacher)
5. การพิจารณาวิพากษ์การดำเนินการทั้ง 4 ขั้นตอน

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการสังเกตการสอน (Pre-conference) ผู้นิเทศประชุมร่วมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ต่อไปนี้ก่อนที่จะสังเกตการสอน คือ

- 1.1. เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกตการสอน
- 1.2. ต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ
- 1.3. วิธีการ รูปแบบและเครื่องมือการสังเกตที่จะนำมาใช้
- 1.4. เวลาที่ใช้สำหรับการสังเกต
- 1.5. กำหนดเวลาที่ใช้ประชุมจากการสังเกต

2. การสังเกตการสอน (Teaching Observation)

ในขั้นตอนนี้จะเป็นช่วงเวลาที่จะต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของผู้รับการนิเทศในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่างๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้นิเทศอาจจะใช้การสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

3. การวิเคราะห์การสังเกตการสอน (Observation Analysis)

ในขั้นตอนนี้หลังจากผู้นิเทศสังเกตการสอนเสร็จแล้ว จะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลตามชนิดของเครื่องมือที่ใช้ เช่น การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่กำหนดไว้แล้ว จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้นรวมทั้งค้นหาตัวบ่งชี้บางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น สำหรับการวิเคราะห์และตีความหมายในขั้นนี้ผู้นิเทศต้องวางตัวเป็นกลาง

4. การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-conference)

หลังการสังเกตวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูลและเลือกวิธีที่คาดว่าจะให้ครูผู้สอนนำไปปรับปรุงได้แล้ว ผู้นิเทศควรจัดประชุมเพื่อให้ครูสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนของตนเอง ผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับและร่วมอภิปรายข้อมูลเหล่านั้น ผลที่ได้จากการประชุมครูจะนำไปวางแผนปรับปรุง ถ้าเริ่มวงจรการสังเกตการสอนอย่างต่อเนื่องในครั้งต่อไปก็สามารถพูดคุยนัดหมายในขั้นนี้ได้

Cogan (1973) ได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิกซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ด้านการนิเทศเป็นขั้นการสร้างสายใยของความไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และเชิญให้ครูมีบทบาทในฐานะผู้นิเทศร่วม (Co-supervisor)
2. การวางแผนบทเรียนและหน่วยการเรียนรู้ร่วมกับครู เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ สาระสำคัญเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินของบทเรียน
3. การวางแผนการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนที่ครูและผู้นิเทศร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับข้อมูล และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสังเกตการสอน
4. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน เพื่อระบุแบบแผนพฤติกรรมและเหตุการณ์สำคัญในการจัดการเรียนการสอน

6. การวางแผนยุทธวิธีการประชุม เป็นการตั้งวัตถุประสงค์และกระบวนการในการประชุมแบบชั่วคราว

7. การพูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลที่เคราะห์ได้

8. การเริ่มวางแผนครั้งใหม่ เป็นการสิ้นสุดกระบวนการ โดยการกำหนดทิศทางสำหรับการพัฒนาและวางแผนเกี่ยวกับบทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้ถัดไป

Boyan and Copeland (1978) ได้เสนอกระบวนการนิเทศสำหรับการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน และ 8 ขั้นย่อย ดังนี้

ตอนที่ 1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 1 การกำหนดพฤติกรรมของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจหาวิธีวัดพฤติกรรมการสอน

ขั้นที่ 3 การเลือกหรือสร้างเครื่องมือสำหรับการสังเกตการสอน

ตอนที่ 2 สังเกตการสอน

ขั้นที่ 4 การสังเกตพฤติกรรมการสอนอย่างจำเพาะเจาะจง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การสอน

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 6 การระบุพฤติกรรมการสอนที่ควรรักษาไว้ และพฤติกรรมการสอนที่ควรเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 การประชุมหลังสังเกตการสอน

ขั้นที่ 7 การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการวิเคราะห์ผล

ขั้นที่ 8 การพิจารณาเลือกยุทธวิธีปรับปรุงการสอน

Goldhammer and Other (1980) ได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมปรึกษาหารือก่อนการสังเกตการสอน (Pre-observation Conference) เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน (Observation) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศดำเนินการสังเกตพฤติกรรมการสอนจริงของครู

3. การวิเคราะห์ผลการสังเกตและการกำหนดยุทธวิธีการประชุม (Analysis and Strategy) เป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมการสอน แล้วจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูเกี่ยวกับการประชุมนิเทศ

4. การประชุมนิเทศ (Supervision Conference) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู และให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน

5. การประชุมหลังการสังเกตการณ์นิเทศ (Post-conference) เป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้นิเทศตรวจสอบการปฏิบัติทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้น เพื่อการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศให้ดีขึ้น โดยครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศ

Glatthorn (1984) ได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การสังเกตการสอน (Observing)
3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing)
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Providing Feedback)

3.2 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง โดยปกติจะมีการสังเกตการสอนกันและกันในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนกันให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนกัน และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บางครั้งอาจจะเรียกวิธีการนิเทศแบบนี้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision หรือ Peer Coaching) หรือการนิเทศแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Supervision) (Glatthorn, 1984)

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

วัชราน เล่าเรียนดี (2556) ได้สรุปข้อดีของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไว้ 6 ข้อ

1. ครูได้แลกเปลี่ยนวิธีการสอน เทคนิควิธีการสอนและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
2. ก่อให้เกิดกำลังใจจากการพัฒนาการสอนของตนอย่างต่อเนื่อง

3. เข้าใจการทำงานของเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพมากขึ้น
4. เข้าใจนักเรียนมากขึ้น จากการได้สังเกตการสอนชั้นเรียนอื่น ๆ
5. สร้างบรรยากาศในการเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันมากขึ้น
6. กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและยอมรับข้อเสนอแนะความคิดของเพื่อนร่วมงาน

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบอื่น ๆ เป็นกระบวนการซึ่งครูตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับการอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงวิชาชีพ ซึ่งครูสามารถคัดเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายวิธี โดยมีลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ 4 ประการ คือ

1. การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน ควรเลือกรูปแบบและเน้นความเป็นระบบพอสมควร โดยกำหนดเป็นแผนหรือโครงการอย่างกว้างๆ เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นได้ในการนำไปใช้ แต่ก็สามารถติดตามผลการปฏิบัติ
2. การสังเกตของครูที่มีต่อกัน ควรทำอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าคนละ 2 ครั้งต่อภาคเรียน ต้องมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือหลังการสังเกต
3. แม้ว่าผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องรับรู้และเกี่ยวข้องในด้านการจัดและควบคุมโครงการการนิเทศด้วย แต่ในเรื่องของการสังเกตการสอน ข้อมูลที่ได้ การให้คำปรึกษาหารือ และการอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันนั้น ต้องเป็นเรื่องของครูกลุ่มนั้นโดยเฉพาะ
4. การประเมินผลของครู อาจไม่มีรูปแบบหรือระบบที่เป็นมาตรฐานมากนัก แต่ก็ต้องเป็นเรื่องของครูกลุ่มนั้นเท่านั้น ผู้บริหารจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งการสังเกต การให้คำปรึกษา และผลที่ได้ก็ต้องไม่เกี่ยวข้องกับส่วนใดของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบของครูเป็นอันขาด

Glatthorn (1984) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศมีความเป็นทางการและเป็นเรื่องของสถานศึกษาระดับหนึ่ง นั่นคือ มีการดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งร่วมกับบุคลากรภายนอก มีการกระบวนการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนและร่วมการสังเกตการสอนในชั้นเรียนกันและกัน และมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน
2. การจับคู่กันสังเกตการสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง หรือมากกว่า 2 ครั้ง ตามความจำเป็น และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังจากการสังเกตการสอน

3. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารหรือผู้นิเทศอาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดดำเนินการติดตามดูแลโครงการเป็นบางครั้ง หรือเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียน จัดประชุมกับอภิปราย โดยอาจเข้าร่วมโครงการด้วยโดยตลอดก็ได้

4. เน้นความสัมพันธ์ที่ติดต่อกัน ไม่มีการประเมินมาเกี่ยวข้อง การนิเทศในแบบดังกล่าว ก็เพื่อชมเชยผู้ปฏิบัติ ไม่ใช่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐาน ดังนั้น ข้อมูลจากการสังเกตการสอน หรือจากการประชุมจะไม่นำไปใช้ในกระบวนการประเมินผลครูของผู้บริหาร

Sergiovanni and Starratt (1988) มีทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพดังนี้

1. ครูสามารถจับกลุ่มกับบุคคลที่ต้องการปฏิบัติการนิเทศด้วย ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจจะมีสมาชิกประมาณ 3 คน โดยมากสมาชิกอย่างน้อย 1 คน ของกลุ่มจะถูกเลือกโดยครูใหญ่หรือผู้นิเทศ

2. กลุ่มครูสามารถปฏิบัติการนิเทศได้ในหลายแนวทาง ทั้งแนวทางที่เข้มข้นอย่างเป็นทางการ แบบคลินิกไปจนถึงแนวทางที่ไม่เป็นทางการมาก

3. กลุ่มครูอาจปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 กลุ่มครูตกลงที่จะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การช่วยเหลือตามความต้องการของผู้ที่ได้รับการสังเกต

3.2 กลุ่มครูปรึกษาร่วมกัน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างไม่เป็นทางการ และอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นการสอนที่พวกเขาพิจารณาว่าสำคัญ

4. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพที่ดีควรขยายขอบเขตนอกเหนือไปจากชั้นเรียน โดยควรเปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุย ปรึกษาร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับปัญหาที่ตนเองเผชิญ แบ่งปันความคิดและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเตรียมบทเรียน ตลอดจนแลกเปลี่ยนเทคนิคและสนับสนุนกันและกัน

กระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

วัชรุ เล่าเรียนดี (2556) ได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันของครูหรือคณะครูที่สนใจจะช่วยพัฒนางานของตนเอง
2. ร่วมกันเลือกประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
3. นำเสนอโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชา

4. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ วิธีการสังเกตการสอน วิเคราะห์การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

5 กำหนดวันและเวลาที่จะทำการสังเกตการสอนร่วมกัน รวมทั้งประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

6. ดำเนินการตามแผนและกระบวนการที่ระบุในโครงการ สังเกตการสอนในแต่ละประเด็นที่สนใจอย่างน้อย 2 ครั้ง ในแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา

7. สรุปผลการพัฒนา และรายงานผลความสำเร็จ

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนำการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการและติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศแบบนี้ แต่ละคนติดต่อและทาบทามครูที่สนใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งครูที่ควรได้รับการทาบทามควรเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการสอน

2. เมื่อได้ครูที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเป็นสมาชิกแล้ว จัดให้มีการอภิปรายและสรุปถึงขอบเขตของโครงการที่จะปฏิบัติ เช่น การสังเกต การให้คำปรึกษา หรืออาจอภิปรายไปถึงการพัฒนาหลักสูตร การเตรียมสื่อ การฝึกอบรม และการแลกเปลี่ยนชั้นเรียนที่จะสังเกตว่าจะมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร สำหรับจำนวนครั้งที่ต้องสังเกตควรปฏิบัติได้ 2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย หรือมากกว่าก็จะยิ่งดี และต้องมีการประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับมาทุกครั้ง ข้อตกลงที่สมาชิกควรตกลงร่วมกันอีกก็คือ การเขียนรายงานสั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการเมื่อเสร็จจากการสังเกตและประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับแต่ละครั้ง และประการสุดท้ายก็คือต้องตกลงกันว่า ครูที่จะรับการสังเกตเป็นผู้กำหนดวาระการประชุมมีการระบุความต้องการให้สังเกตอะไร ซึ่งจะทำให้การสังเกตแต่ละครั้งตรงกับความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อครูมากที่สุด

3. การจัดกลุ่มครู ครูผู้เป็นสมาชิกของโครงการ เป็นผู้เสนอชื่อเพื่อนสมาชิกที่ตนต้องการทำงานด้วย ซึ่งจำนวนที่เหมาะสมที่สุด คือ กลุ่มละ 2-3 คน และเพื่อให้สะดวกในการจัดคู่สังเกตควรให้ครูจัดลำดับที่ของสมาชิกที่ตนเลือกได้เป็น 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

4. การจัดตารางปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานของกลุ่มครู ถ้าเป็นไปได้สมาชิกในกลุ่มควรจัดตารางสอนให้มีเวลาตรงกันสัปดาห์ละ 1 คาบ (เพื่อใช้ในการอภิปรายในการสังเกต) และให้เวลานอกตารางสอนอย่างน้อยอีก 1 คาบ (จนกว่าสมาชิกสามารถเยี่ยมชั้นเรียนของกันและกันได้โดยไม่ต้องหาชั่วโมงสอนชดเชย) และด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดเตรียมโครงการร่วม

พัฒนาวิชาชีพนี้ให้เสร็จก่อนที่จะมีการจัดตารางสอนใหญ่ของครูทั้งโรงเรียน เพื่อให้โครงการนิเทศดังกล่าวไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเวลาที่จะใช้สังเกตและประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. ถ้าครูผู้เข้าร่วมโครงการนี้มีความสนใจและโรงเรียนสามารถจัดให้ได้ก็ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับสมาชิกในโครงการ ซึ่งได้แก่

- 5.1. ทักษะการสังเกตทั่วไป
- 5.2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตทั่วไป
- 5.3. การประชุมหลังจากการสังเกตทั่วไป
- 5.4. ทักษะการสังเกตเฉพาะจุดที่สำคัญ

แต่ถ้ามีเวลาจำกัด การฝึกอบรมอาจจัดรวมฝึก 3 ทักษะทั่วไป คือ การสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูลและการประชุมหลังการสังเกต

6. เมื่อจัดการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมแล้ว โครงการก็สามารถเริ่มต้นตามลำดับ ดังนี้คือ ครูแลกเปลี่ยนการสังเกตการสอน วิเคราะห์ และประชุม หลังจากนั้นก็สรุปเป็นรายงานความก้าวหน้าง่าย ๆ ส่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการก็จะตรวจสอบเฉพาะรายงาน และอาจมีการประชุมอย่างไม่เป็นทางการกับสมาชิกภายในโครงการ เพื่อรับทราบว่าโครงการดำเนินไปด้วยดีหรือมีอุปสรรคอันใดเพื่อจะช่วยกันแก้ไขให้ทันที่

Sergiovanni and Starratt (1988) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีสิทธิ์เลือกสมาชิกในกลุ่มที่ตนจะทำงานด้วย
2. ผู้บริหารยังคงมีความรับผิดชอบขั้นสุดท้ายในการรวมครูแต่ละกลุ่มเข้าด้วยกัน
3. โครงการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพควรมีความเป็นทางการมากพอ เพื่อให้กลุ่มครูบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมและการดำเนินการนิเทศภายในกลุ่ม ซึ่งควรรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะๆ
4. ผู้บริหารควรจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นและการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้กลุ่มครูดำเนินการนิเทศได้ในช่วงเวลาทำงานปกติ โดยผู้บริหารอาจจะจัดให้มีการสอนแทนหรือจัดตารางสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในกลุ่ม
5. ข้อมูลเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม แม้จะเป็นไปในเชิงการประเมินการทำงานเพียงเล็กน้อย แต่ก็ควรให้คงอยู่ภายในกลุ่ม ไม่ควรดึงผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

6. ผู้บริหารไม่ควรสอบถามข้อมูลสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของครูจากครูท่านอื่นภายในกลุ่ม
7. ครูแต่ละคนควรยึดมั่นในความงอกงามทางทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูได้สะท้อนการปฏิบัติงานของตนและมีการพัฒนาทางวิชาชีพ อันเป็นผลของกิจกรรมการนิเทศ
8. ผู้บริหารควรประชุมร่วมกับกลุ่มครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อการประเมินผลและการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ
9. ผู้บริหารควรพบกับครูแต่ละคนในกลุ่มอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับความเจริญงอกงามทางวิชาชีพของครูและให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในสิ่งที่ครูต้องการ
10. ควรมีการจับกลุ่มครูใหม่ทุก ๆ 2-3 ปี

นอกเหนือจากการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพแล้วยังมีการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา (Buddy Supervision) ที่มีแนวคิดและหลักการของนักวิชาการหลายท่านที่สอดคล้องกับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision)

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นวิธีการนิเทศหนึ่งในหลายๆวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยครูสองคนหรือเป็นกลุ่มเล็กร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมีหลักการที่สำคัญคือ ครูสามารถเลือกคู่กันเองได้ และทั้งสองคนหรือในกลุ่มจะต้องผลัดกันทำบทบาทเดียวกัน คือเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมศักยภาพครู หากครูมีความพึงพอใจที่จะร่วมมือกันแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนการสอน ยอมรับในศักยภาพซึ่งกันและกันพร้อมที่จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความยั่งยืนของการนิเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูก็จะเกิดขึ้น

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้กล่าวว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นการนิเทศโดยตรงที่เปิดโอกาสให้ครูสองคนได้ดึงเอาศักยภาพทางการสอนที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยเริ่มต้นจากการจับคู่กันเพื่อสร้างมิตรสัมพันธ์อันดีต่อกันและใช้สัมพันธ์ภาพอันดีนี้เป็นตัวนำไปสู่กิจสัมพันธ์หรือความสำเร็จในการจัดการกระบวนการเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ครูที่สอนวิชาเดียวกันหรือระดับเดียวกันสามารถนิเทศกันได้ 3) เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน 4. เสริมสร้างการเรียนรู้ อย่างมืออาชีพ 5) แบ่งปันประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ซึ่งมีกระบวนการนิเทศ ดังนี้

1. เพื่อนสังเกตการสอนเพื่อน (Peer Watching) ครูที่เป็นคู่นิเทศแจ้งความต้องการที่จะนิเทศให้เพื่อนสังเกตการสอนของตนเอง เพื่อนผู้นิเทศเข้าสังเกตการสอนเพื่อนตามที่ตกลงกันไว้ บันทึกข้อมูลที่เห็นทั้งหมด โดยไม่มีการแสดงความคิดเห็นหรือการประเมินใดๆ ทั้งสิ้น ในขั้นตอนนี้ อาจจะสลับกันสังเกตการสอน โดยปฏิบัติเช่นเดียวกับที่เพื่อนได้สังเกตการสอนเรา

2. เพื่อนให้ข้อมูลย้อนกลับ (Peer Feedback) แต่ละคนสรุปข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน วิเคราะห์ข้อดี ข้อด้อย ของกันและกัน โดยทบทวนความต้องการของแต่ละคน เพื่อให้ตรงความต้องการของเพื่อน ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยแต่ละคนเป็นผู้สะท้อนความคิดของตนเองก่อนและเพื่อนเป็นผู้นิเทศรับฟัง

3. การให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน (Peer Supervise) ทั้งคู่ร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน นำคำแนะนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือนำเอาส่วนดีของเพื่อนไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง แล้วนิเทศการสอนกันอีกครั้งเพื่อติดตามผล

Glickman Gordon and Ross-Gordon (2010) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนว่า เป็นวิธีการที่ให้โอกาสครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนที่แต่ละคนอาจจะมี ความชำนาญแตกต่างกัน เป็นการประเมินซึ่งกันและกันอย่างไม่เป็นทางการ

3.3 การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development)

การนิเทศแบบพัฒนาตนเองเป็นการนิเทศที่ครูใช้ในการนิเทศตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตนเอง โดยที่ครูไม่ต้องการการนิเทศการสอนในรูปแบบอื่น ๆ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญ และกระบวนการนิเทศแบบพึ่งตนเองไปปฏิบัติ ดังนี้

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบพึ่งตนเอง

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบพึ่งตนเองไว้ ดังนี้

1. ครูแต่ละคนที่สนใจวิธีการนิเทศแบบพึ่งตนเอง ทำงานอย่างเป็นอิสระตามโครงสร้างและแผนพัฒนางานในวิชาชีพตนเองได้ โดยนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทราบถึงเป้าหมาย

2. เป้าหมายของโครงการและเป้าหมายในการพัฒนา ควรมาจากความต้องการและความสนใจของครู ซึ่งควรพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาในด้านคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของครูโดยไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับเจตนารมณ์และเป้าหมายของโรงเรียนทุกประการ

3. ครูสามารถเลือกใช้วิธีการและสื่อหลายประเภท เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถเลือกแหล่งทรัพยากร เลือกวิธีการพัฒนาประสบการณ์ที่เหมาะสม รวมทั้งสามารถเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเองโดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน ผู้บริหาร และผู้นิเทศจากภายนอก

4. ผลที่ได้จากการประเมินผลความสำเร็จของโครงการ ผู้บริหารจะไม่นำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบของครู แต่ครูจะถูกประเมินจากสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏในการดำเนินโครงการที่นิเทศ เพื่อเป็นการประเมินผลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5. การนิเทศแบบพัฒนาตนเองจะต้องประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญที่ผู้เลือกที่จะดำเนินการ การนิเทศแบบพัฒนาตนเองจะต้องตระหนัก เข้าใจวิธีการชัดเจนและปฏิบัติ เช่น การประเมินผลตนเอง อย่างเป็นระบบ (Self-Appraisal System) วิธีการประเมินผลตนเอง ประเมินผลผู้เรียน และการวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอนตนเอง โดยใช้เทคโนโลยี เช่น ใช้การถ่ายวีดิทัศน์ ซึ่งถือว่ามี ความสำคัญสำหรับการนิเทศตนเอง

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้กล่าวว่า การนิเทศแบบพึ่งตนเอง เป็นกระบวนการนิเทศอีกแบบหนึ่งที่ครูทำงานโดยอิสระ ด้วยการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตนเองและดำเนินงานตามโครงการที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย วิธีการในการพัฒนาตนเอง แหล่งทรัพยากรที่ต้องการ วิธีการประเมินผล และความช่วยเหลือจากผู้บริหารที่ครูต้องการ ในเชิงการนิเทศ การนิเทศแบบพัฒนาตนเองเป็นการนิเทศที่มีความยั่งยืนที่สุด เพราะเกิดจากครูเองที่มีความต้องการพัฒนาตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้รับความรู้และทักษะจากการเรียนรู้โดยอิสระ และมีโอกาสเลือกรับการนิเทศแบบพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาวิชาชีพทางการสอน ซึ่งจะทำให้มีความเข้าใจตนเองพร้อมกับสามารถใช้นำตนเองได้มากขึ้น โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ครูคนเดียวทำงานอย่างเป็นอิสระตามโครงการพัฒนาวิชาชีพที่ตนวางแผนขึ้น แล้วดำเนินการตามโครงการนั้น

2. เป้าหมายของโครงการควรเกิดจากความต้องการของครูในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของตน ซึ่งควรพัฒนาและกระทำตามเป้าหมายของหลักการการปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพและไม่จำเป็นต้องสืบทอดเจตนารมณ์เป้าหมายของโรงเรียน

3. ครูสามารถใช้วิธีการหลาย ๆ อย่าง เพื่อทำงานให้สนองเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สามารถตัดสินใจเลือกจากแหล่งทรัพยากรรวมทั้งประสบการณ์ที่เหมาะสมหลาย ๆ อย่าง ได้แก่ การบันทึกเทปหรือวีดิทัศน์การสอนของครู ข้อมูลย้อนกลับจากนักเรียน หนังสือคู่มือครู การบริการความรู้จาก

แหล่งต่างๆ รายวิชาเรียน การเข้ารับการอบรม การสนับสนุนจากโรงเรียน ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และการเยี่ยมเยียนโรงเรียนอื่น

ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบพึ่งตนเองไว้ ดังนี้

1. ครูทำงานอย่างเป็นอิสระในการพัฒนาวิชาชีพของตน โดยไม่มีการชี้แนะจากบุคคลอื่นและไม่มีการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร

2. ครูเป็นผู้วางแผนเชิงเป้าหมายในการปรับปรุงทางวิชาชีพของตนและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยเป้าหมายของการปรับปรุงจะมาจากการที่ครูประเมินความต้องการจำเป็นทางวิชาชีพของตนเอง ไม่จำเป็นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าความเจริญงอกงามทางวิชาชีพทุกด้านมีส่วนสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม

3. ครูสามารถใช้วิธีการได้หลากหลายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายทางวิชาชีพโดยผู้บังคับบัญชาและครูอาจตัดสินใจเลือกแหล่งทรัพยากรหรือวิธีการพัฒนาประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเป้าหมายนั้นๆ เช่น

- 3.1 การบันทึกการสอนของครู
- 3.2 การใช้บริการข้อมูลสารสนเทศทางวิชาชีพผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- 3.3 การเข้าศึกษาหลักสูตรปริญญาบัณฑิต
- 3.4 การเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเข้มข้น
- 3.5 การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้นิเทศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
- 3.6 การเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น

4. การนิเทศแบบพัฒนาตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องใดๆ กับการประเมิน ดังนั้นผลของการพัฒนาตนเองของครูจากกระบวนการนี้จะต้องไม่ถูกนำมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู

5. การนิเทศแบบพึ่งตนเองจะต้องประกอบด้วยเรื่องสำคัญที่ครูเลือกที่จะดำเนินการ โดยครูจะต้องตระหนักและเข้าใจวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการประเมินผลตนเองอย่างเป็นระบบ การประเมินผลผู้เรียน และการวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอนของตนเอง โดยใช้เทคโนโลยี เช่น การถ่ายวีดิทัศน์ ซึ่งถือว่ามีมีความสำคัญสำหรับการนิเทศตนเอง

Sergiovanni and Starratt (1988) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบพึ่งตนเอง ดังนี้

1. ครูปฏิบัติและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพียงลำพัง
2. ครูจัดทำแผนงานรายปี ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายหรือความมุ่งหวังที่เกิดจากการประเมินความต้องการจำเป็นของตนเอง จากนั้นนำเสนอแผนงานต่อผู้นิเทศ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร
3. ครูจะมีอำนาจในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเอง แต่ผู้นิเทศควรประเมิน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนงานและเป้าหมายที่ครูเลือกสามารถเกิดขึ้นได้จริงและบรรลุผลสำเร็จด้วย
4. เมื่อสิ้นสุดช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยทั่วไปอาจจะเป็นเวลา 1 ปี ครูและผู้นิเทศจะประชุมร่วมกันและอภิปรายเกี่ยวกับความก้าวหน้าของครูในการมุ่งสู่จุดหมายของการพัฒนาวิชาชีพ โดยครูควรจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพ เช่น สมุดบันทึกเวลา ปฏิทินการดำเนินการ บันทึกการสะท้อนผลการปฏิบัติการ รูปภาพ วิดีทัศน์ ตัวอย่างผลงานของผู้เรียน หรือสื่อการสอน เป็นต้น
5. การประชุมร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศจะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพของครูในครั้งต่อไป
6. การนิเทศแบบพัฒนาตนเองนี้ เหมาะสำหรับครูที่มีความประสงค์จะทำงานตามลำพัง หรือครูที่มีปัญหาเรื่องตารางเวลาหรืออุปสรรคอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับครูท่านอื่นได้
7. การนิเทศรูปแบบนี้มีจุดเด่นและประสิทธิภาพในด้านเวลาที่ใช้ งบประมาณ และไม่ต้องอาศัยความไว้วางใจในตัวผู้อื่นมากเท่ากับรูปแบบอื่น
8. โดยหลักแล้ว การนิเทศแบบพึ่งตนเองเหมาะสมกับครูที่มีความชำนาญและประสบการณ์เพียงพอ รวมทั้งสามารถกำกับตนเองได้

Beach and Reinhart (2000) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศแบบพึ่งตนเองไว้ว่าการนิเทศแบบพึ่งตนเองเป็นการนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนสามารถปฏิบัติการได้อย่างอิสระเพื่อความเจริญงอกงามทางวิชาชีพของตน รวมทั้งลดบทบาททางการนิเทศของผู้นิเทศได้อีกด้วย ทั้งนี้ในการนิเทศแบบพึ่งตนเอง ครูจะเป็นผู้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาตนเองโดยมีผู้นิเทศเป็นเสมือนทรัพยากรบุคคล โดยครูอาจจะประเมินการสอนของตนเองได้จากการบันทึกวีดิทัศน์ การจดบันทึกหรือแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อวิเคราะห์กระบวนการสอนของตนเอง ผู้นิเทศไม่จำเป็นต้องประเมินบทเรียนแต่ควรให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเมื่อครูต้องการ

กระบวนการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

การนิเทศเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นการ พัฒนาความสามารถของตนเองโดยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ 1) การตั้งเป้าหมายทางวิชาชีพ 2) การสรรหาวิธีและระดมทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง 3) การขอรับคำปรึกษาจากผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิด ความเข้าใจในเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง 4) การฝึกปฏิบัติและประเมินตนเองเป็นระยะและ 5) การสรุปผลความสำเร็จหรือความล้มเหลว

วัชรมา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวเกี่ยวกับการนำการนิเทศแบบพึ่งพาตนเองไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ครูนำเสนอโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง ที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

1.1 เป้าหมายในการพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง และที่ส่งผลถึงการพัฒนากิจการของผลการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ไม่ควรกำหนดเป้าหมายหลายข้อเกินไป

1.2 กำหนดวิธีดำเนินการพัฒนาทรัพยากร และสื่อที่จะใช้เพื่อให้แผนปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย เช่น อาจจะใช้วิธีการ อภิปราย ประชุม และสังเกตการณ์ แหล่งทรัพยากรที่ต้องใช้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ งบประมาณ เวลา เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ และวัสดุใช้สอยต่างๆ

1.3 ระบุแนวทางและวิธีการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง และผลความก้าวหน้าของนักเรียน

1.4 ระบุแนวทางติดตาม ช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. นำเสนอโครงการให้ผู้บริหารได้รับรู้และอนุญาต และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีปฏิบัติ อาจจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ ตัดสินใจร่วมเกี่ยวกับทรัพยากรที่จะใช้ ที่สำคัญผู้บริหารไม่ควรเปรียบเป้าหมายการพัฒนาที่ตนเองคิด ควรจะยึดหลักที่ว่า การพัฒนาตนเองต้องมาจากความต้องการและความเป็นเลิศของบุคคลนั้น ไม่ใช่มาจากโรงเรียนหรือผู้บริหารโรงเรียน

3. ครูปฏิบัติตามโครงการและแผนปฏิบัติงาน ซึ่งระหว่างดำเนินการอาจจะประเมินผลการดำเนินงานและรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะ ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นของครู แต่ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศและอยู่ในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคล และแหล่งความรู้ความสามารถที่จะแนะนำแหล่งความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกัน ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งให้การสนับสนุนตลอดโครงการ

4. เมื่อสิ้นสุดโครงการ ครูผู้รับผิดชอบและผู้บริหารจะร่วมปรึกษาหารือกันสรุปผลสำเร็จที่เกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยจะสะท้อนให้เห็นว่า ครูได้อะไรจากการปฏิบัติงานด้านนี้ โดยที่ครูไม่ต้องกังวลใจกับสิ่งที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ซึ่งอาจจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้กำลังใจ ให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการให้ข้อเสนอแนะจากที่ครูรายงานและให้มองเห็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพของตัวเอง

จุไรรัตน์ สุตรุง (2559) ได้เสนอการนำวิธีการนิเทศแบบพึ่งตนเองไปใช้ ดังนี้

1. ครูเสนอโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง โดยทำขึ้นง่ายๆ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 เป้าหมายในการทำให้วิชาชีพของตนเองเจริญก้าวหน้า กำหนดให้มีเพียง 1-2 เป้าหมาย

1.2 วิธีและทรัพยากรที่จะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเลือกได้หลายวิธีการ เช่น การอ่าน การอภิปราย การประชุม การสังเกต การบันทึกการสอน และแหล่งทรัพยากรที่ครูต้องการ ได้แก่ บุคคล เวลา ทุน เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุใช้สอยต่าง ๆ

2. นำโครงการที่เขียนปรึกษาผู้บริหารให้รับรู้ภารกิจ เพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจในเป้าหมายของโครงการ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ผู้บริหารไม่ควรขอให้ขอเปลี่ยนเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ และควรถือว่าการพัฒนาตนเองมีพื้นฐานมาจากความต้องการของบุคคลนั้น ๆ มิใช่จากเป้าหมายขององค์กร

3. ครูปฏิบัติงานตามโครงการและประเมินตนเองเป็นระยะ อาจจะมีการปรึกษาหารือรายงานผู้บริหารถึงความก้าวหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้น

4. เมื่อสิ้นสุดโครงการครูควรประเมินพัฒนาการของตนเองในภาพรวมอีกครั้ง สรุปผลว่าสำเร็จหรือไม่สำเร็จ นำผลไปรายงานหรือปรึกษาหารือกับผู้บริหาร ในบทบาทผู้บริหารควรยกย่องให้กำลังใจครูในความมุ่งมั่นจะพัฒนาตนเอง

Sergiovanni and Starratt (1988) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศแบบพึ่งตนเองไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมาย (Target Setting) ครูตั้งเป้าหมายในการปรับปรุงการสอนของตนโดยอาศัยข้อมูลจากการสังเกตการสอน การประชุมปรึกษาหารือ การรายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินตนเองแบบอื่น ๆ ของปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ควรตั้งเป้าหมายไว้ประมาณ 2-3 เป้าหมาย และ

ประมาณการกรอบเวลาที่ใช้สำหรับแต่ละเป้าหมาย ซึ่งครูจะต้องนำเสนอเพื่อปรึกษาหารือกับผู้นิเทศ พร้อมทั้งแผนอย่างไม่เป็นทางการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่จะปฏิบัติ

2. การทบทวนการตั้งเป้าหมาย (Target-Setting Review) ผู้บริหารจะดำเนินการ ทบทวนเป้าหมายและกรอบเวลาที่ใช้ในแต่ละเป้าหมาย กรอบเวลาและการปฏิบัติการ ซึ่งอาจมีการแก้ไขเป้าหมายและแผนการปฏิบัติ

3. การประชุมเพื่อตั้งเป้าหมาย (Target-Setting Conference) ครูและผู้บริหารประชุม ร่วมกันเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับเป้าหมาย กรอบเวลาและการปฏิบัติการ ซึ่งอาจมีการแก้ไขเป้าหมายตามสมควร ทั้งนี้ครูและผู้บริหารควรเขียนสรุปผลการประชุมร่วมกัน

4. การประเมินกระบวนการ (Appraisal Process) การประเมินกระบวนการนี้จะมี ลักษณะเฉพาะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละเป้าหมาย โดยอาจใช้การสังเกตในชั้นเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การวิเคราะห์สื่อการสอนในชั้นเรียน การบันทึกวีดิทัศน์ การวัดและ ประเมินผลผู้เรียน การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ครูมีหน้าที่ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการประเมินรวมทั้งจัดเตรียมเอกสารเหล่านี้ในรูปแบบงาน เพื่อให้ผู้บริหารตรวจสอบ และร่วมกันอภิปรายต่อไป

5. สรุปผลการประเมิน (Summary Appraisal) ผู้บริหารจะพบครูเพื่อตรวจสอบแฟ้มงาน การประเมิน โดยผู้บริหารจะให้ข้อเสนอแนะในแต่ละเป้าหมาย รวมทั้งวางแผนร่วมกับครูใน การพัฒนาวิชาชีพครั้งต่อไป

3.4 การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring)

การนิเทศโดยผู้บริหาร คือ การนิเทศภายในโรงเรียนที่ดำเนินงานโดยผู้บริหารหรือผู้ช่วย ผู้บริหาร (Glatthorn, 1984) ทั้งนี้ มีนักวิชาอีกหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญและ กระบวนการของการนิเทศโดยผู้บริหารไปปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหาร

จูลีไรต์ สูดรุ่ง (2559) ให้นิยามของการนิเทศแบบนี้ว่าการนิเทศควบคุมเชิงบริหาร เป็น ทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ต้องการรับการนิเทศแบบคลินิก หรือการนิเทศรูปแบบอื่น เป็นการนิเทศที่ผู้บริหารเข้าเยี่ยมเยียนชั้นเรียนในระยะเวลาสั้น ๆ และอย่างไม่เป็นทางการเท่าใด แต่ ต้องมีการวางแผน ทั้งก่อนเข้าเยี่ยม และหลังการให้คำปรึกษาหลังเข้าเยี่ยมแล้ว โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ

- 1) เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงาน
- 2) เพื่อ แสดงให้ครูและนักเรียนเห็นความสนใจของผู้บริหารที่มีต่อตน ด้วยการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับตนใน

ห้องเรียนด้วยความกระตือรือร้น 3) เพื่อให้ผู้บริหารเองสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของครูได้ง่าย
ขึ้น 4) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการนิเทศ มาประเมินการบริหารของตนเองและปรับปรุง
แก้ไขการบริหารงานให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการนิเทศ
ควบคุมเชิงบริหารไว้ ดังนี้

1. ในการดำเนินการนิเทศด้วยวิธีการนี้ ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และ
เมื่อเสร็จการดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้อภิปรายหรือพุดจาปรึกษาหารือร่วมกันกับ
ตนในลักษณะบรรยากาศแบบเปิดกว้างประชาธิปไตย เพื่อให้ครูและผู้บริหารเองมีความชัดเจนในเรื่อง
ที่จะต้องดำเนินการ

1.1 การกำหนดพฤติกรรมในการเยี่ยมชั้นเรียน พฤติกรรมชนิดใดที่ครูควรได้รับรู้ก่อนว่า
ในขณะเข้าเยี่ยมชั้นเรียน ผู้บริหารชอบให้ครูทำตัวแบบไหน เช่น ให้มีการเชิญเข้าห้องเรียน ให้ครูสอน
ต่อไปโดยไม่ต้องสนใจการมาเยี่ยม ผู้บริหารอาจจะคุยกับนักเรียนบ้างในเวลาสั้น ๆ หรือผู้บริหารจะ
เข้าสังเกตการสอนอย่างเดียว เป็นต้น ทั้งหมดนี้ ผู้บริหารและครูควรจะได้อภิปรายและ ตกลงให้
ชัดเจนเสียก่อน

1.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับ ชนิดของข้อมูลย้อนกลับประเภทใดที่ครูได้รับครูที่ถูกเยี่ยมชมมัก
กระวนกระวายใจที่จะทราบความรู้สึกของผู้เยี่ยม และจะซาบซึ้งกับข้อมูลย้อนกลับซึ่งอาจจะมีเพียง
ข้อความเล็กน้อย เพราะฉะนั้น ผู้บริหารควรมีการบันทึกการเยี่ยมชมให้แก่ครูทุกครั้งและควรจัดทำให้
เป็นระบบ

1.3 การบันทึกในการเยี่ยมชั้นเรียน ขณะที่เยี่ยมชั้นเรียนในการนิเทศโดยผู้บริหารนี้
ผู้บริหารเองก็จะมีบันทึกที่แสดงความเห็นในการตรวจเยี่ยมให้ แต่เวลาใดที่มีการตรวจเยี่ยมแล้วพบว่า
มีปัญหาที่น่าหนักใจก็จะบอกกับครูตรง ๆ

1.4 การใช้ข้อมูลจากการสังเกต จะถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณาความดี
ความชอบด้วยหรือไม่ ประเด็นนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ครูมักกังวล ควรมีการอภิปรายกันให้ชัดเจน
ว่าในการนิเทศโดยผู้บริหารนั้น ผู้บริหารจะเข้าเยี่ยมชั้นเรียนเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ
การเรียนการสอนวันต่อวันเท่านั้น ไม่มีการประเมินผลเกี่ยวกับผลงานของครู สำหรับการประเมินผล
การทำงานของครูอย่างเป็นทางการจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการเยี่ยมเยียนเพื่อประเมินผลงานของครู
โดยตรง

2. การนิเทศควบคุมเชิงผู้บริหาร ควรมีการวางแผน จัดตารางการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ อาจเริ่มต้นด้วยการกำหนดเวลาไว้เป็นสัปดาห์ๆ ไป ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตารางเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และจะทำให้การสังเกตของ ผู้บริหารมีระบบมากขึ้น กระบวนการปฏิบัติงานนิเทศโดยผู้บริหาร อาจจัดได้หลาย ๆ วิธี ดังต่อไปนี้

2.1 การเยี่ยมเพื่อสังเกตสภาพทั่วไปของห้องเรียน การเยี่ยมแบบนี้ผู้บริหารอาจใช้เวลาใน การเยี่ยมช่วงก่อนเข้าเรียนตอนเช้า ระหว่างพักกลางวัน หรือหลังเลิกเรียนตอนเย็นได้

2.2 การเยี่ยมเพื่อสังเกตสังเกตการสอนในชั้นเรียน การเยี่ยมแบบนี้ต้องใช้เวลาที่มีการเรียน การสอนโดยใช้เวลาในห้องเรียนละ 5-10 นาที ซึ่งสามารถจัดให้เป็นระบบได้หลายวิธีอีกเช่นกัน

2.2.1 การเยี่ยมเป็นระดับชั้น โดยกำหนดว่าวันนี้หรือสัปดาห์นี้ทั้งวันหรือทั้งสัปดาห์ จะเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอนของครูประจำชั้นทุกห้อง และวันหรือสัปดาห์ต่อไปก็เยี่ยมระดับชั้นอื่น ๆ

2.2.2 การเยี่ยมชั้นเรียนเป็นรายวิชาหรือกลุ่มวิชา ด้วยการกำหนดว่าวันนี้หรือ สัปดาห์นี้จะเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอนห้องเรียนที่เรียนวิชาคณิตศาสตร์ทุกห้องเรียน และวันหรือ สัปดาห์ต่อไปก็จะเป็นวิชาอื่นๆ

2.2.3 การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อการเปรียบเทียบ กรณีนี้เป็นกรณีที่โรงเรียนมีการจัดชั้น เรียนสำหรับเด็กพิเศษ หรือจัดเรียนตามชั้นเรียนตามคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการเยี่ยม เพื่อสังเกตการสอนในเชิงเปรียบเทียบการสอนของครู และพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างห้องเรียนที่ มีเด็กที่มีความแตกต่างกัน

การเยี่ยมชั้นเรียนแบบต่างๆ ดังกล่าว ถ้าผู้บริหารมีการวางแผนและทำเป็นระบบจะสามารถ ย่นย่อเวลาและจะได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ถ้าผู้บริหาร สามารถเข้าเยี่ยมชั้นเรียนได้ 4 ห้องภายในเวลา 45 นาที (นับรวมทั้งเวลาที่เดินเปลี่ยนห้องด้วย) และ สามารถจัดช่วงเวลาในการสังเกตเพียงเท่านี้ใน 1 วัน แล้วสัปดาห์หนึ่งผู้บริหารสามารถเยี่ยมชั้นเรียนได้ 20 ห้องเรียน และจำนวนห้องนี้ก็จะเป็นตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนที่ดีได้ ถ้าการเข้าเยี่ยมชั้นเรียนได้มีการวางแผนอย่างรอบคอบ

3. การนิเทศควบคุมเชิงผู้บริหาร ควรเป็นไปในเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญเพราะ การไปเยี่ยมชั้นเรียนในเวลาสั้นๆ มีความจำเป็นต้องเน้นสังเกตเฉพาะจุดที่เกี่ยวกับการเรียน และดูว่า อะไรเป็นอุปสรรคทำให้การสอนไม่คล่องตัวเท่าที่ควร โดยต้องตระหนักอยู่เสมอว่าผู้สังเกตต้องมุ่ง สังเกตในเรื่องการเรียนรู้ของเด็ก พยายามหลีกเลี่ยงการทำให้ครูไขว้เขวไปในเรื่องอื่นๆ และใช้เวลาสั้น ที่สุดในการเยี่ยม เรื่องของการเรียนที่ผู้บริหารตระหนักในการสังเกตเมื่อเยี่ยมชั้นเรียน ได้แก่

3.1 รูปแบบการจัดการสอนใดที่ครูพยายามนำมาใช้ เช่น การสอนแบบที่ให้เด็กค้นหาคำตอบเอง ที่เรียกว่า แบบสืบสวน- สอบสวน หรือการสอนแบบที่ครูเป็นผู้บอกแก่นักเรียนตรงๆ หรือการสอนที่ให้ปฏิบัติงานศิลปะเพื่อการสร้างสรรค์ เป็นต้น

3.2 มีนักเรียนตั้งใจเรียนหรือไม่ตั้งใจเรียนจำนวนเท่าใด เช่น กรณีที่นักเรียนไม่ตั้งใจเรียนครูทราบและมีความรับผิดชอบในการดูแลพฤติกรรมของนักเรียนนั้นเพียงใด พฤติกรรมอะไรของเพื่อนนักเรียนคนอื่น ๆ และครูที่ปรากฏออกมาเพื่อช่วยนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียน

3.3 นักเรียนทราบและมีความเกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้เพียงใด เช่น มี

นักเรียนมากน้อยเท่าใดที่กระตือรือร้น เพื่อมีส่วนร่วมในการเรียน ครูทำอะไรบ้างเพื่อสนับสนุนหรือขัดขวางการมีส่วนร่วมดังกล่าว

3.4 นักเรียนได้ข้อมูลย้อนกลับชนิดใดบ้างที่เกี่ยวกับการเรียนของเขา เช่น นักเรียนได้ทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือปัญหาของตนเพียงพอหรือไม่ อะไรที่ครูต้องทำเพื่อสนับสนุนนักเรียนได้ทราบข้อมูลของเขา

4. การนิเทศโดยผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้ามีการนำผลจากการนิเทศนั้นมาใช้ใน 2 มิติด้วยกัน กล่าวคือ มิติแรก การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อครูจะได้นำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน และอีกมิติหนึ่งเป็นด้านที่ผู้บริหารนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้นั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินการบริหารของตนเองเพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอน และปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้ดีขึ้น

Glatthorn (1984) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรเป็นการนิเทศแบบเปิด กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีการปรึกษาหารือกับครูอย่างเปิดเผยในการสังเกตการสอน วิธีการสังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงาน และกำหนดเวลาในการสังเกต

2. การนิเทศโดยผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการวางแผนการนิเทศ กำหนดเวลาในการประชุม และการสังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยร่วมกับครูหรือคณะครูที่ร่วมโครงการนิเทศ

3. การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี โดยสังเกตการสอนในเรื่องที่ครูสนใจมากที่สุด หรือเป็นปัญหาประเด็นหรือเรื่องที่ยพยายามปรับปรุงแก้ไข และไม่จำเป็นต้องสังเกตการสอนบ่อยครั้ง เช่น เกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบอื่น ๆ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นี้เทศควรคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวต่อไปนี้เป็นสำคัญ ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการสังเกตการสอนโดยผู้บริหารทำหน้าที่นี้เทศดังนี้

3.1 ผู้บริหารต้องรู้ว่าครูกำลังทดลองใช้หรือพยายามใช้รูปแบบวิธีสอนอะไรในครั้งนั้น หรือต้องการพัฒนางานวิชาการในเรื่องใด มีใครบ้างร่วมโครงการ

3.2 จำนวนเด็กนักเรียนในห้องเรียน กลุ่มที่สนใจเรียนหรือไม่สนใจเรียนกี่คน ครูใส่ใจพฤติกรรมการณ์เรียนของนักเรียนหรือไม่

3.3 มีประเด็นใดบ้าง หรือเรื่องใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของนักเรียนในคาบนั้น ครูมีการตอบสนองให้ข้อมูลย้อนกลับและวัดประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียนอย่างไร

3.4 ผู้บริหารต้องสามารถสังเกต บันทึกข้อมูลที่สำคัญ และให้คำแนะนำที่ชัดเจน และตรงประเด็น

Sergiovanni and Starratt (1988) มีทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศโดยผู้บริหารโดยใช้คำว่า “การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ” (Informal Supervision) ซึ่งเป็นการสังเกตการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่เป็นทางการในระยะเวลายาว ๆ อย่างสม่ำเสมอของผู้บริหารหรือผู้นิเทศกับครูระหว่างทำงาน โดยส่วนใหญ่จะไม่จำเป็นต้องมีการนัดหมายหรือแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ทั้งนี้การนิเทศแบบไม่เป็นทางการจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อครูมองผู้บริหารหรือผู้นิเทศเป็นเสมือนผู้ร่วมจัดการเรียนการสอน และมองว่าเป็นการเยี่ยมชั้นเรียนเป็นสิ่งปกติที่เกิดขึ้นเป็นกิจวัตรในการทำงานแต่ละวัน

Marshall (2013) มีทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศโดยผู้บริหารด้วยกระบวนการที่เขาเรียกว่า “การสังเกตการสอนย่อย” (Mini-Observation) โดยมีลักษณะสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. การสังเกตการสอนย่อยเป็นการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนในระยะเวลายาว ๆ แต่จะไม่สั้นเกินไป เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน

2. ครูแต่ละคนจำเป็นจะต้องได้รับการตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการชมเชยและการให้ข้อเสนอแนะ เนื่องจากเป็นการยากที่จะพิจารณาว่าครูคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ได้ดีหรือไม่ จากการตรวจเยี่ยมเพียงครั้งเดียวในหนึ่งภาคเรียน

3. การตรวจเยี่ยมจะต้องไม่มีการแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสัมผัสกับสภาพที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

4. ผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการตรวจเยี่ยมแต่ละครั้งโดยทันที ไม่เช่นนั้นครูจะถูกปล่อยให้เกิดความสงสัยว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการจัดการเรียนการสอนของเขา

5. ผู้บริหารไม่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงตัดสินหรือข่มขู่ เพื่อให้ครูเปิดใจยอมรับและมีส่วนร่วมกับการนิเทศ

กระบวนการนิเทศโดยผู้บริหาร

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอแนวคิดวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศโดยผู้บริหารสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหารได้ดังนี้

1. ประชุมวางแผนการสังเกตการสอน กำหนดเรื่อง ประเด็นที่จะสังเกต วิธีการสังเกต
2. สังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ ควรใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ จะเหมาะสมกว่าวิธีการสังเกตเชิงปริมาณ เช่น การสังเกตบันทึกตามประเด็นคำถามที่สนใจ (Focused Questionnaire) หรือการสังเกตบันทึกแบบย่อ (Anecdotal Record) แบบผสมผสานหรือเครื่องมือสังเกตแบบ 2 + 2
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ตรงประเด็น และทบทวนประเด็นที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไป
4. ในกรณีเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศ ควรมีการประเมินผลการนิเทศทั้งตัวผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เผยแพร่ผลสำเร็จของการนิเทศให้ครูอื่น ๆ ได้ทราบ เพื่อเป็นการจูงใจให้ปรับปรุงและพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนำวิธีการนิเทศโดยผู้บริหารไปใช้ไว้ ดังนี้

1. ประชุมครูที่ต้องการรับการนิเทศแบบนี้ เพื่อทบทวนหลักการ ลักษณะสำคัญๆ ของการนิเทศโดยผู้บริหาร พร้อมทั้งให้ทราบวิธีหรือรายละเอียดของความรับผิดชอบของผู้บริหารเกี่ยวกับการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลและที่สำคัญ คือ จะไม่นำผลการนิเทศนี้ไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของครู
2. ผู้บริหารกำหนดตารางในการเยี่ยมสังเกตในห้องเรียนสำหรับตนเองเท่านั้น และไม่ควรให้ครูทราบ เพราะเมื่อไปสังเกตจะได้เห็นพฤติกรรมที่เป็นจริงมากกว่า
3. ในการตรวจเยี่ยม ผู้บริหารจะอยู่ในห้องเรียนประมาณ 5-10 นาที ซึ่งนานพอที่จะมองเห็นว่า กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างไร ทั้งนี้ผู้บริหารอาจเจาะจงสังเกตในองค์ประกอบง่าย ๆ ที่คิดไว้ล่วงหน้าก่อน เช่น รูปแบบการสอนของครู พฤติกรรมของนักเรียนขณะที่เรียนหรือทำงานในบทเรียน และในขณะเสร็จงาน เป็นต้น เมื่อผู้บริหารจะออกจากห้องเรียน ควรให้สัญญาณที่ปราศจากคำพูดใด ๆ หรือคำพูดสั้น ๆ เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในโอกาสที่เข้าเยี่ยม

4. ควรมีการจดบันทึกสั้น ๆ ในสิ่งที่สังเกตตามที่เกิดขึ้นในขณะสังเกต อาจใช้บัตรขนาด 4 x 6 นิ้วมาใช้โดยบันทึกรายละเอียดทั่วไปเกี่ยวกับวัน เวลา ครูผู้สังเกต และบันทึกการสังเกตในขอบเขตของเรื่องที่ได้คิดไว้ในข้อ 3 เนื้อหาในบันทึกการแสดงความคิดเห็นทางบวกก่อน แล้วค่อยกล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้อง

5. การส่งบันทึกให้ครู ควรมอบให้ในขณะที่ได้พบกัน เช่น เวลาที่ได้พูดกันสั้น ๆ ในห้องเรียน หรือเวลาอาหารกลางวัน หรือหลังเลิกเรียนในวันนั้น ไม่ควรฝากผ่านผู้อื่น

Glatthorn (1984) ได้เสนอแนวทางการปฏิบัติการนิเทศโดยผู้บริหาร 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดผู้ปฏิบัติการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนโดยคณะผู้บริหาร
2. การประชุมกันระหว่างผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจเยี่ยมชั้นเรียนกับครูที่เข้าร่วมในการนิเทศ
3. กำหนดตารางการตรวจเยี่ยมส่วนตัวของผู้บริหาร โดยไม่ต้องแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้า
4. การดำเนินการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน โดยในการสังเกตควรมีระยะเวลาประมาณ 5-10 นาที ซึ่งนานพอที่จะทราบคร่าว ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น
5. การจดบันทึกหลังจากการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน ในขณะที่จดบันทึกอาจใช้กระดาษขนาด 4x6 นิ้ว มาบันทึกรายละเอียดทั่วไป (วัน เวลา ครูผู้สังเกต)
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนแก่ครู โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องเป็นการส่วนตัว เช่น ในระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน หรือเวลาหลังเลิกเรียน

4. กิจกรรมการนิเทศ CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.1 หลักการเลือกกิจกรรมการนิเทศ

วิธีโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีมากมาย ดังนั้นต้องมีการศึกษาและเลือกใช้กิจกรรมอย่างรอบคอบ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กร โดยพิจารณาเรื่องความหลากหลาย ประสบการณ์และจุดประสงค์ ขนาดของกลุ่ม ประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์ ในการนิเทศเพื่อปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น ผู้นิเทศจะต้องวิเคราะห์ข้อบกพร่องหรือความต้องการจำเป็นของผู้รับการนิเทศนั้นว่าเป็นเรื่องใด ในเรื่องสำคัญ 3 เรื่อง คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติแล้วพิจารณหาแนวทางที่จะดำเนินการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล โดยเลือกกิจกรรมการนิเทศที่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

กิจกรรมการนิเทศมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของครู การเลือกกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสม คุ่มค่าและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศควรคำนึงเป็นอย่างยิ่ง การเลือกกิจกรรมนิเทศมีหลักในการเลือกดังนี้

1. วัตถุประสงค์ ผู้นิเทศควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในว่าต้องการให้ครูผู้รับการนิเทศ เกิดการเรียนรู้จากการนิเทศด้านใดจาก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคิด เช่น ถ้าต้องการให้ครูเกิดความรู้ใหม่ ๆ ก็อาจจะจัดกิจกรรมนิเทศในลักษณะ การบรรยาย การอ่าน การจัดทำต้นศึกษา การจัดนิทรรศการ เหล่านี้ก็มีความเหมาะสม กิจกรรมนิเทศที่ทำให้ครูเกิดทักษะ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง การแสดงบทบาทสมมติ

2. ขนาดของกลุ่ม กิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดขนาดของกลุ่ม ผู้นิเทศต้องกำหนดให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของการนิเทศ เช่น การสัมภาษณ์เป็นกิจกรรมที่ต้องการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว กิจกรรมการอภิปรายเหมาะสมสำหรับกลุ่มเล็กประมาณ 5-10 คน การสังเกตการณ์สอนเหมาะกับการนิเทศรายบุคคล เป็นต้น

3. ประสบการณ์ครู ลักษณะประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ผู้นิเทศสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมนิเทศ บางครั้งกิจกรรมนิเทศต้องการผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกัน เช่น การสังเกตการณ์สอนโดยเพื่อนครูด้วยกัน การจัดอบรมให้ความรู้เฉพาะ หรือบางกิจกรรมผู้ร่วมกิจกรรมอาจจะมีประสบการณ์ต่างกันได้ เช่น การประชุมทั่วไป การปฐมนิเทศครูใหม่ การจัดทำต้นศึกษา เป็นต้น

4. งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกกิจกรรมนิเทศ ในบางครั้ง แม้ว่ากิจกรรมนิเทศที่ต้องการจัดจะส่งผลต่อความรู้ของครูแต่ขาดงบประมาณหรือต้องมีการลงทุนสูง ผู้นิเทศอาจจะปรับเปลี่ยนกิจกรรมที่ให้ผลใกล้เคียงกัน เช่น การบันทึกวิดีโอเทป หรือการถ่ายภาพสถานที่ กิจกรรม ให้ครูดู ใช้งบประมาณน้อยกว่าการพาครูไปทัศนศึกษา หรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือกิจกรรมนั้น ๆ เป็นต้น

5. ผลต่อประสบการณ์หรือความรู้ครู การเลือกทำกิจกรรมนิเทศใด ๆ ผู้นิเทศควรรับรู้ว่าจะจัดให้ครูแล้ว ถ้าเลือกได้และไม่มีข้อจำกัดมาก กิจกรรมใดที่ส่งผลต่อความรู้และประสบการณ์ครูมากที่สุด มีความเป็นไปได้ และคุ้มค่าในการจัด ก็ทำให้การดำเนินการนิเทศเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

Harris (1985) ได้นำเสนอตารางแสดงกิจกรรมนิเทศที่ส่งผลต่อระดับประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศไว้ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงกิจกรรมนิเทศที่ส่งผลต่อระดับประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศ

กิจกรรม	ระดับประสบการณ์ที่ได้รับ
1. การบรรยาย (Lecturing)	ระดับต่ำ
2. การบรรยายประกอบสื่อ (Visualized lecturing)	ระดับต่ำ
3. การประชุมกลุ่ม (Panel presenting)	ระดับต่ำ
4. การดูภาพยนตร์ หรือ โทรทัศน์ (Viewing film or television)	ระดับต่ำ
5. การฟังเทป วิทยุ หรือเครื่องบันทึกเสียง (Listening to tape radio recordings)	ระดับต่ำ
การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับอุปกรณ์และสื่อต่างๆ (Exhibiting materials and equipment)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างต่ำ
1. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observing in classroom)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างต่ำ
2. การสาธิต (Demonstrating)	ระดับปานกลาง
3. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interviewing)	ระดับปานกลาง
4. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused interviewing)	ระดับปานกลาง
5. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-directive interview)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
6. การอภิปราย (Discussing)	ระดับปานกลาง
7. การอ่าน (Reading)	ระดับปานกลาง
การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and calculating)	ระดับปานกลาง
การระดมสมอง (Brainstorming)	ระดับปานกลาง
การบันทึกวิดีโอเทปและการถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing)	ระดับปานกลาง
การจัดทำเครื่องมือทดสอบ (Instrumenting and testing)	ระดับปานกลาง
การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz session)	ระดับปานกลาง
การจัดทัศนศึกษา (Field trip)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
การเยี่ยมเยียน (Intervisiting)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
การเขียน (Writing)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guide practice)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง

4.2 กิจกรรมการนิเทศ

กิจกรรมต่างๆที่ใช้ในการนิเทศการสอน เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาการสอนของครู กิจกรรมการนิเทศมีมากมายหลายแบบ ผู้นิเทศจึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องที่เลือกใช้กับสภาพและปัญหา และบูรณาการกิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสม ดังนี้

Gwynn (1979 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2552) และ Harris(1985 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2552) ได้อธิบายกิจกรรมการนิเทศการสอน ดังนี้

1. การอบรมและการสัมมนา (Training and Seminar) เป็นการเพิ่มเติมความรู้ในวิชาชีพให้กับครูและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการกระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัวทางวิชาการ ซึ่งการจัดอบรมสามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1.1 การจัดอบรมภายในโรงเรียน โดยอาจเชิญวิทยากรภายนอกเข้ามาหรือใช้บุคลากรภายในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ เป็นวิทยากร โดยมีขั้นตอนการจัดอบรมภายในโรงเรียนดังนี้

ขั้นที่ 1 นำเสนอเรื่องที่จะจัดอบรม โดยมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ แล้วกำหนดเรื่องที่จะอบรม

ขั้นที่ 2 พิจารณาแต่งตั้ง/ประชุมคณะกรรมการดำเนินการอบรม โดยมีการมอบหมายงาน กำหนดแนวทางดำเนินงาน กำหนดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ กำหนดระยะเวลาและตารางการอบรม รวมไปถึงเนื้อหาและกิจกรรมที่ใช้

ขั้นที่ 3 เตรียมการสอน การอบรม จัดเตรียมเนื้อหาและกิจกรรม แบบฝึกปฏิบัติและแบบทดสอบ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการอบรมและสถานที่

ขั้นที่ 4 ดำเนินการอบรม โดยมีพิธีเปิด การทดสอบก่อนการอบรม ดำเนินการอบรม ให้เป็นไปตามกำหนดการ รวมถึงการทดสอบหลังการอบรมและประเมินผล

ขั้นที่ 5 ประเมินผลการอบรม วิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนและหลัง โดยการหาค่าเฉลี่ย ใช้ความถี่และค่าร้อยละในการวิเคราะห์ผลการอบรม มีการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการอบรมและเขียนรายงานสรุปผล

ขั้นที่ 6 ประชุมวิเคราะห์ผลการอบรมและนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขการอบรมครั้งต่อไป

1.2 ส่งครูไปรับการอบรมทางวิชาการกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เปิดการอบรมเกี่ยวกับหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

2. การสังเกตการสอนและการเยี่ยมชั้นเรียน (Observation and Classroom visit) เพื่อให้ผู้นิเทศได้เข้าสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูและนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและสะท้อนกลับแก่ครูผู้สอนและหาวิธีในการร่วมกันพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู เป็นการพบปะสร้างความคุ้นเคยและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ มีการสร้างข้อตกลงในการเข้าสังเกตชั้นเรียน มีการกำหนดวัน เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียน กำหนดจุดมุ่งหมาย สังเกตการสอนและบรรยากาศในชั้นเรียน

ขั้นที่ 2 เข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน โดยสังเกตอย่างเจียมใจ ไม่ทำให้ผู้สอนและนักเรียนเสียสมาธิ มีการบันทึกพฤติกรรมการสอนของครูและบรรยากาศในชั้นเรียนอย่างละเอียด

ขั้นที่ 3 ประเมินผล นำผลมาวิเคราะห์พฤติกรรม เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนต่อไป

3. การสาธิตการสอน (Demonstration) เป็นการแสดงวิธีการสอนเป็นตัวอย่างให้ผู้สาธิตอาจจะเป็นครูในโรงเรียน หรือผู้ที่เชี่ยวชาญในเรื่องที่สาธิต โดยมีหลักการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาปัญหา สำรวจความต้องการ เพื่อนำไปสู่การสาธิตการสอน

ขั้นที่ 2 การวางแผนการสาธิตการสอน เลือกเรื่องที่ตรงกับปัญหาหรือความต้องการของครู แจ้งผู้สาธิตและผู้ชมให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการสาธิตการสอน

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการสาธิต ศึกษา สังเกตกระบวนการ ขั้นตอน เทคนิควิธีการสอน รูปแบบที่ใช้และจัดบันทึก

ขั้นที่ 4 ประยุกต์/ดำเนินการ นำกระบวนการ เทคนิควิธีการสอนที่ได้จากการสาธิตการสอนมาอภิปราย สรุป และนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ขั้นที่ 5 ประเมินผล ผู้นิเทศทำการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ชมการสาธิตการสอนว่ามีพฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสรุป และรายงานผลให้ผู้ชมการสาธิตการสอนทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

4. การประชุมปฏิบัติงาน (Operational Training) เป็นการประชุมที่ให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติ อาจเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แล้วนำไปปฏิบัติจริง เช่น การอบรมทำสื่อการสอน การอบรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมการประชุม มีการวางแผนการประชุม เช่น การกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม สถานที่ วิธีการ วิทยากร เอกสารการประชุม และบุคลากร

ขั้นที่ 2 จัดประชุม มีการแบ่งกลุ่มย่อย ให้ผู้เข้าประชุมได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงและให้แต่ละกลุ่มรายงานผลต่อที่ประชุม

ขั้นที่ 3 ประเมินผล มีการทดสอบความรู้ของผู้เข้าร่วมประชุม ประเมินผลสำเร็จและมีการติดตามผลการปฏิบัติหลังจากประชุมปฏิบัติการ

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน หรือปัญหาต่าง ๆ ในห้องเรียน โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

5. สมรรถนะครู (Teacher Competency)

5.1 ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ David C. McClelland (1973) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อ ปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะจึงจะกล่าวถึงความเป็นมาและความหมาย องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่ง McClelland เป็นผู้บริหารอยู่ในขณะนั้น เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ McClelland ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American

Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง McClelland เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) เคยมีการสำรวจพบว่า มี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหาร ประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น สำหรับความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

Scott B. Parry (1997) นิยามคำว่า สมรรถนะ ว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรม

Deist and Winterton (2005) ประกอบด้วยความรู้ (cognitive competency) ทักษะในหน้าที่ (functional competency) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (personal competency) จริยธรรม (ethical competency) และอภิมานสมรรถนะ (meta competency)

5.2 สมรรถนะครู

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personnel Competency) จึงหมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2556) ได้จัดทำแบบประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคล รวมทั้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้ที่มีสายการบังคับบัญชาใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าระดับช่วงชั้น รองผู้อำนวยการสถาบันศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการประเมิน

ด้วย เพื่อให้ข้อมูลจากการประเมินเชื่อถือได้ สมรรถนะครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาแบ่ง 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่ง และทุกวิทยฐานะประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านรายการประเมินดังนี้

1.1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ

ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.1.1. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน

1.1.1.1. ความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

1.1.1.2. การวางแผนปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ

1.1.2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.1.2.1. การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน

1.1.2.2. ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

1.1.2.3. การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน

1.1.2.4. การยึดหลักการประหยัดในการปฏิบัติงาน

1.1.2.5. การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1.2.6. การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.1.3. ผลการปฏิบัติงาน

1.1.3.1. ความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน

1.1.3.2. ความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลการปฏิบัติงาน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.2.1 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ

1.2.1.1 การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ

- 1.2.1.2 การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ
- 1.2.2 ความสามารถในการให้บริการ
 - 1.2.2.1 ความเต็มใจ ตั้งใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ
 - 1.2.2.2 การศึกษาผลการให้บริการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริการ
- 1.3 การพัฒนาการตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน รายการที่ประเมินดังนี้
 - 1.3.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง
 - 1.3.1.1 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง
 - 1.3.1.2 การเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย
 - 1.3.2 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
 - 1.3.2.1 การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและการฟัง
 - 1.3.2.2 ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่าง
 - 1.3.2.3 การตั้งคำถามได้ตรงประเด็น
 - 1.3.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้
 - 1.3.3.1 การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและการฟัง
 - 1.3.3.2 ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่าง
 - 1.3.3.4 การตั้งคำถามได้ตรงประเด็น
 - 1.3.4 ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ
 - 1.3.4.1 การใช้ computer เบื้องต้น
 - 1.3.4.2 การใช้ internet
 - 1.3.4.3 การใช้ e-mail
 - 1.3.4.4 การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
 - 1.3.4.5 การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม
 - 1.3.4.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

1.3.5 ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้

1.3.5.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนา

1.3.5.2 การผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนา

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมสร้างให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รายการที่ประเมินดังนี้

1.4.1 ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม

1.4.1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น

1.4.1.2 การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.4.1.3 การยอมรับข้อตกลงของทีมงาน

1.4.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.4.2.1 ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.4.2.2 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

1.4.2.3 การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

1.4.2.4 ความร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหาคำถามการปฏิบัติงาน

1.4.2.5 การสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่น

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสายงานครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายการประเมินดังนี้

2.1 การจัดการเรียนรู้

2.1.1 ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

2.1.1.2 การดำเนินการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตร

ท้องถิ่น

2.1.1.3 การนำหลักสูตรสถานศึกษาหรือหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ให้บรรลุ

จุดประสงค์

2.1.1.4 การนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงและ

พัฒนาหลักสูตร

2.1.2 ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน

2.1.3 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.3.1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบ โดยมีองค์ประกอบที่

สอดคล้องกัน

2.1.3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิด

เป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้

2.1.3.3 การจัดการกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและ

ความสนใจ

2.1.3.4 การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่

หลากหลาย

2.1.4. ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

2.1.4.1. การเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.1.4.2. การออกแบบและการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ

การจัดการเรียนรู้

2.1.4.3. การหาประสิทธิภาพและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อการจัดการเรียนรู้

2.1.5. ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.1.5.1 การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2.1.5.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

2.1.5.3 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.2.1 ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

2.2.1.1 การจัดกิจกรรมได้หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

2.2.1.2 การจัดหรือสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ได้สอดคล้องกับสาระ

การเรียนรู้

- 2.2.2 ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต
- 2.2.2.1 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้านสุขภาพกายเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี
- 2.2.2.2 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาสุขภาพจิตเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี
- 2.2.2.3 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน
- 2.2.2.4 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข
- 2.2.2.5 การส่งเสริมให้ผู้เรียนติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ในสังคม
- 2.2.3 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย
- 2.2.3.1 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ/หรือยอมรับมติของกลุ่ม
- 2.2.3.2 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและในการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่ม
- 2.2.3.3 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักใช้เหตุผลไตร่ตรองในการตัดสินใจ
- 2.2.3.4 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน
- 2.2.4 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นไทย
- 2.2.4.1 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย ค่านิยมเอกลักษณ์ของชาติ
- 2.2.4.2 การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมไทย
- 2.2.5 ความสามารถในการจัดระบบดูแลและช่วยเหลือผู้เรียน
- 2.2.5.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 2.2.5.2 การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน
- 2.2.5.3 การแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งกลุ่มดี กลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา

2.2.5.4 การจัดระบบเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.3.1 ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้

2.3.1.1 การจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น

และโต้ตอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน

2.3.1.2 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3.1.3 การจัดมุมประสบการณ์และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

2.3.1.4 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้อย่างมีความสุข

2.3.2 ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน

2.3.2.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.3.2.2 การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.3.2.3 การนำข้อมูลจากฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้น

เรียน

2.3.3 ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน

2.3.3.1 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาข้อตกลง

สำหรับใช้ร่วมกันในชั้นเรียน

2.3.3.2 การแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์งานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.4.1 ความสามารถในการวิเคราะห์

2.4.1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน ของ

สถานศึกษา

2.4.1.2 การวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้

2.4.2 ความสามารถในการสังเคราะห์

2.4.2.1 การจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.4.2.2 การบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน

2.4.3 ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ

2.4.3.1 บทความ

2.4.3.2 คู่มือการเรียนการสอน

2.4.3.3 ตำรา

2.4.3.4 หนังสือ

2.4.3.5 รายงานทางวิชาการ

2.4.4 ความสามารถในการวิจัย

2.4.4.1 ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย

2.4.4.2 การวิจัยในชั้นเรียน

2.4.4.3 การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้

2.4.4.4 การวิจัยและพัฒนา

2.5 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริม ให้ความร่วมมือกับชุมชน รวมทั้งการให้โอกาสชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน

2.5.1 ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษา

2.5.1.1 การประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

2.5.1.2 การจัดกิจกรรมเพื่อบริการชุมชนให้เข้ามาใช้สถานศึกษาเป็นแหล่ง

เรียนรู้และสหนาการ

2.5.2 ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

2.5.2.1 การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์

พลังงานและสิ่งแวดล้อม

2.5.2.2 การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับเยาวชน

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะด้านวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพและความรับผิดชอบในวิชาชีพ รายการที่ประเมินมีดังนี้

3.1 การมีวินัย

3.1.1 การควบคุมตนเอง

3.1.1.1 การตรงต่อเวลา

3.1.1.2 การวางแผนการใช้จ่าย

3.1.1.3 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

3.1.1.4 การมีความซื่อตรงต่อตนเอง

3.1.2 การปฏิบัติตามกติกาสังคม

3.1.2.1 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

3.1.2.2 การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี

3.2 การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.1 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย

3.2.1.1 การแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

3.2.1.2 การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ

3.2.1.3 การมีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม

3.2.1.4 การปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อศิษย์ หรือผู้รับบริการ

3.2.2 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา

3.2.2.1 การใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ก่อให้เกิดกำลังใจและเป็นประโยชน์ต่อ

ตนเองและผู้อื่น

3.2.2.2 การใช้คำพูดสุภาพ (ไม่พูดเพ้อเจ้อ ส่อเสียด เยาะเย้ย ถากถาง)

- 3.2.2.3 การพูดด้วยความจริงไม่บิดเบือนข้อมูล
- 3.2.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจิตใจ
- 3.2.3.1 การมีความกตัญญูกตเวทิตา
- 3.2.3.2 การมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 3.2.3.3 การมีเมตตา กรุณา
- 3.2.3.4 การมีความเป็นกัลยาณมิตร
- 3.2.3.5 การมีหิริโอตตัปปะ (ความละอาย และความเกรงกลัวต่อบาป)
- 3.2.3.6 การมีความยุติธรรม
- 3.2.3.7 การควบคุมอารมณ์
- 3.2.3.8 การมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม
- 3.2.3.9 การมีความอดทน
- 3.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- 3.3.1 การปฏิบัติตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม
- 3.3.2 การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ
- 3.3.3 การปฏิบัติตนหลีกเลี่ยงจากอบายมุข
- 3.3.4 การรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
- 3.3.5 การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
- 3.3.6 การเคารพกติกาของสังคม
- 3.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- 3.4.1 การยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพของตน
- 3.4.2 การยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
- 3.4.3 การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ
- 3.4.4 การส่งเสริม สนับสนุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
- 3.4.5 การเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์วิชาชีพ

3.4.6 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.4.7 การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

3.5.1 การปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่

3.5.2 การยอมรับผลจากการกระทำของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่

3.5.3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในวิชาชีพ

3.5.4 การมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า

5.3 แนวทางการสร้างสมรรถนะครูในต่างประเทศ

ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญที่สุดต่อการสร้างเยาวชน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ ที่ทำให้รูปแบบการสอนในยุคศตวรรษที่ 21 เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Digital and Technology Disruption) จากแนวทางการสอนแบบเดิมที่มีครูเป็นศูนย์กลางและเน้นการสอนที่ส่งผ่านความรู้ผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียว (Child centre) ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น (Active learning) ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการชั้นเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และถือเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถครูในการจัดการตนเองทั้งด้านองค์ความรู้ในรายวิชา (Theory) ที่ทำการสอนและวิธีวิทยาการสอน (Teaching Methodology) ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้ก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถสอนหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์และ พรทิพย์ แข็งขัน (2551) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างสมรรถนะครูในแต่ละประเทศโดยสามารถสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการสรุปผลแนวทางทางการสร้างสมรรถนะครูในแต่ละประเทศแสดงการสรุปผลแนวทางทางการสร้างสมรรถนะครูในแต่ละประเทศ

ประเทศ	แนวทาง
ประเทศสหรัฐอเมริกา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับระบบการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพในระดับท้องถิ่นให้ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น 2. กำหนดบทบาทครูในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกในการบริหารจัดการโรงเรียน (Facilitator) ให้มีความเป็นครูมืออาชีพและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน 3. การตรวจสอบความสามารถการสอนให้ได้คุณภาพตามความต้องการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียนควบคู่ไปกับการวางระบบให้ครูเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพ มีความรู้ด้านการสอน อย่งดี
ประเทศแคนาดา	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีโครงการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 2. ใช้วิธีการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ทั้งให้ครูลาศึกษาต่อ และหลักสูตรระยะสั้น 3. มีการยกระดับอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง 4. มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู 5. มีสถาบันควบคุมดูแลมาตรฐานทางวิชาชีพครูอย่างใกล้ชิด 6. มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน
ประเทศออสเตรเลีย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู คือ 1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยตรง 2) หลักสูตรที่เรียนวิชาการด้านอื่นในช่วงสามปีแรกและในปีสุดท้ายเป็นการวิชาชีพครู 2. จัดให้มีมาตรฐานการศึกษากลางของชาติ โดยส่วนกลางจัดกรอบทิศทางและสนับสนุนให้ครูใหญ่เป็นผู้นำและรับผิดชอบการศึกษา 3. พัฒนาระบบวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ครูคงอยู่ในอาชีพตลอดชีวิต 4. ให้บทบาทครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาด้วยการจัดตั้งศูนย์ที่มีอิสระในการดำเนินงาน

ประเทศ	แนวทาง
ประเทศอังกฤษ	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาครู 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคล จัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เปิดโอกาสให้สถาบันต่างๆ จัดอบรมครูตามนโยบายที่รัฐต้องการโดยรัฐเป็นผู้ตรวจสอบการฝึกอบรมให้มีแนวทางที่สอดคล้องกัน มีโครงการเร่งรัดพัฒนาครูผู้นำรุ่นใหม่เพื่อมุ่งใจผู้มีความสามารถและผู้ที่ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพอื่นๆ มาเป็นครู มีระบบการให้รางวัลครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน
ประเทศญี่ปุ่น	<ol style="list-style-type: none"> มีความเข้มงวดในการสรรหาผู้มาเรียนครู ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูภายใต้การควบคุมของสภาการศึกษาจังหวัด มีระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัลสำหรับครูดีเด่น พัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ใช้วิธีการที่เรียกว่า Lesson Study โดยครูร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทุกท้องถิ่นจะจัดอบรมครูบรรจุใหม่ โดยมีครูผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา และผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินและมีระบบครูพี่เลี้ยง ครูประจำการแต่ละคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกระยะ 5 ปี

จากแนวทางการสร้างสมรรถนะครูในแต่ละประเทศสามารถสังเคราะห์แนวทางเพื่อนำมาสร้างเป็นแนวทางการยกระดับสมรรถนะครูไทยได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงการสังเคราะห์แนวทางทางการสร้างสมรรถนะครูในแต่ละประเทศ

แนวทางการพัฒนาครู	ประเทศสหรัฐอเมริกา	ประเทศแคนาดา	ประเทศออสเตรเลีย	ประเทศอังกฤษ	ประเทศญี่ปุ่น
1. มีหน่วยงานในการอำนวยความสะดวก กำหนดบทบาท พัฒนาครู	✓	✓	✓	✓	✓
2. มีหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาครูที่มีมาตรฐาน	✓	✓	✓	✓	✓
3. มีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมครูเพื่อให้มีเชี่ยวชาญในอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓
4. มีระบบการตรวจสอบและคัดกรองคุณภาพครู	✓	✓			✓
5. มีระบบการให้รางวัล สร้างแรงจูงใจและยกย่องวิชาชีพให้กับครู		✓		✓	✓

จากการศึกษาสมรรถนะครูในต่างประเทศพบข้อสรุปว่าประเทศต่างๆ มุ่งพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้าทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะดังกล่าวแล้วพบว่าการพัฒนาและฝึกอบรมครู การสร้างความเชี่ยวชาญ การตรวจสอบคุณภาพครู และการให้รางวัลยกย่องครู คือหลักการของการนิเทศการศึกษาดังที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าไปแล้วทั้งสิ้น

6. แนวทางการนิเทศติดตามโรงเรียนพระราชรัฏฐ์

คณะทำงานโครงการสานพลังประชารัฐ (2560) ได้สร้างตัวชี้วัดเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตาม วิทยาลัยราชภัฏ เพื่อใช้ประจำปีการศึกษา 2559-2560 ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงตัวชี้วัดด้านที่ 1 คุณธรรม จริยธรรม

แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
1.1 กิจกรรมการพัฒนา ศักยภาพครูแกนนำและ ผู้อำนวยการโรงเรียน ประชารัฐแกนนำ	1) ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับฟังวัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรม และนำมาถ่ายทอดให้แก่ผู้เกี่ยวข้องตามจุดภูมิภาค ในรูปแบบอบรมสัมมนาถึงปฏิบัติการ (Road Show)	เดือน ที่ 1-2
	2) ผู้บริหารโรงเรียนส่งรายชื่อครูแกนนำเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการที่ต้นสังกัดจัดขึ้น ในลักษณะเข้าค่ายพัฒนาครู คุณธรรม จริยธรรมความเป็นครู	
	3) ผู้บริหารโรงเรียนนำผู้แทนครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ ที่ต้นสังกัดจัดขึ้น หรือโรงเรียนดำเนินการเอง	
	4) ครูโรงเรียนแกนนำร่วมกันจัดประกวดนวัตกรรม(Best Practice)ในรูปแบบนิทรรศการต่าง ๆ	
1.2 กิจกรรมการจัดทำแผนและโครงการคุณธรรม	1) ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายงาน	เดือน ที่ 2- 12
	2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาแผนงานคุณธรรมของโรงเรียน	
	3) โรงเรียนประชุมกำหนดคุณธรรมเป้าหมายและระบุพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก	เดือน ที่ 4,8, 11
	4) แต่ละกลุ่มจัดประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำโครงการคุณธรรม	
	5) ผู้บริหารโรงเรียนกำกับติดตามให้คำปรึกษาหารือในการลงมือปฏิบัติโครงการคุณธรรม	
	6) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมประเมินผลการปฏิบัติโครงการคุณธรรมเป็นช่วง ๆ แล้วปรับปรุงแผน แก้ไขปัญหาให้ลุล่วง	
1.3 กิจกรรมการนิเทศติดตาม	1) ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศติดตามภายในและมอบหมายงาน	เดือน ที่ 4,8, 11
	2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาแผนการนิเทศติดตามภายในเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดของโรงเรียนและจัดให้มีการประชุมหารือผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอตลอดปี	
	3) โรงเรียนประสานงานกับผู้นิเทศติดตามของต้นสังกัด	

แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
1.4 กิจกรรมรายงานความก้าวหน้า	1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมเตรียมนำเสนอรายงานความก้าวหน้ารอบ 6 เดือนและเมื่อครบรอบปี 2) โรงเรียนนำเสนอผลงานความสำเร็จในเวทีที่ต้นสังกัดจัดขึ้น	เดือนที่ 6,12
1.5 กิจกรรมประเมินผล การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในโรงเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียนประชุมรวบรวมผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทุกโครงการ/โครงการเพื่อสะท้อนการปฏิบัติคุณธรรมความดีร่วมกัน 2) โรงเรียนจัดประเมินผลพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง	เดือนที่ 12
1.6 การบริหารจัดการ กิจกรรมการพัฒนา โรงเรียนคุณธรรม	1) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด กำกับติดตามการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และประเมินผล 2) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม 3) ผู้บริหารโรงเรียนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานคุณธรรมของโรงเรียนให้แก่ผู้ปกครองชุมชน	ตลอดปี
1.7 สื่อ/กระบวนการเรียนรู้คุณธรรม	1) โรงเรียนได้รับสื่อในการบ่มเพาะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ จากทางโรงเรียนต้นแบบ (โรงเรียนสัตยาไส และโรงเรียนปัญญาประทีป) 2) โรงเรียนมีกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการบ่มเพาะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบูรณาการในแต่ละสาระวิชา หรือ กิจกรรมเสริมในเวลาว่าง เป็นต้น	เดือนที่ 1-3

ตารางที่ 6 แสดงตัวชี้วัดด้านที่ 2 ภาษาอังกฤษและการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
2.1 การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยใช้สื่อเสริมในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 1) English Genius 2) English 24 3) Echo English	1) ครูมีกำหนดการและแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการสื่อภาษาอังกฤษ	เดือนที่ 1-3
	2) ครูสามารถประยุกต์ใช้สื่อเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ตลอดปี
	3) ครูและผู้บริหารในโรงเรียนสามารถใช้สื่อภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว	ตลอดปี
	4) ครูเข้าอบรมพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านสื่อวิทัศน์เกี่ยวกับการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 14 ชั่วโมง	ตลอดปี
	5) มีแบบทดสอบเพื่อประเมินผลในการเรียนรู้ผู้เรียนภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง โดยใช้ แบบทดสอบท้ายบทเรียน และแบบทดสอบกลางภาค และ ปลายภาค	เดือนที่ 6,12
	6) นักเรียนใช้สื่อในการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษทั้งในและนอกห้องเรียน	ตลอดปี
	7) นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษ	ตลอดปี
	8) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด	เดือนที่ 6,12
2.2 กิจกรรมการนิเทศติดตาม	1) ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศติดตามภายในและมอบหมายงาน	เดือนที่ 4, 8, 11
	2) โรงเรียนมีการนิเทศการสอน เพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาการสอนภาคเรียนละ 1 ครั้ง	เดือนที่ 6, 12
2.3 กิจกรรมประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในโรงเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียนประชุมรวบรวมผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทุกโครงการ/โครงการงานเพื่อสะท้อนสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษของนักเรียนและครูผู้สอน	เดือนที่ 12
2.4 กิจกรรมรายงานความก้าวหน้า	1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมเตรียมนำเสนอรายงานความก้าวหน้ารอบ 6 เดือนและเมื่อครบรอบปี	เดือนที่ 6,12
	2) โรงเรียนนำเสนอผลงานความสำเร็จผ่านช่องรายการโทรทัศน์ที่โครงการ CONNEXT ED จัดขึ้น	เดือนที่ 6-12

ตารางที่ 7 แสดงตัวชี้วัด ด้านที่ 3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มสัมฤทธิผลของนักเรียน

แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
<p>3.1 รูปแบบการเรียนรู้การสอนตามแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด Child-Centric*</p> <p>*การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ก็คือการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน ครูต้องจัดการชั้นเรียนให้ได้ 5 ประการ คือ 1. การเรียนรู้อย่างมีความสุข 2. การเรียนรู้จากการได้แสวงหาความรู้ได้คิดและได้ปฏิบัติจริง 3. การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น 4. การเรียนรู้แบบองค์รวม 5. การเรียนรู้กระบวนการของตนเอง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) โรงเรียนมีการจัดประชุมกำหนดแผนการในนิเทศติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด Child-Centric ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2) โรงเรียนมีกำหนดการสอนและโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา 3) ครูประจำวิชามีแผนการจัดการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ 4) โรงเรียนมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเนื้อหาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด Child-Centric 5) โรงเรียนมีผังโน้ตทัศน์หน่วยการเรียนรู้ที่ทำให้เห็นโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สารสำคัญ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และชิ้นงาน/ภาระงาน 6) โรงเรียนมีการดำเนินการวัดและประเมินผลระหว่าง และประเมินผลปลายภาคเรียน/ปลายปี ตามสภาพจริง 7) มีสื่อ/อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทาง Child-Centric 8) ครูและผู้บริหารได้เข้าร่วมอบรม / พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด Child-Centric 9) มีการประชุมสะท้อนผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแนวทางร่วมกันในโรงเรียน 	
<p>3.2 รูปแบบและแนวทางการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) โรงเรียนมีการจัดประชุมกำหนดแผนการในนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2) โรงเรียนมีกำหนดการสอนและโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา 3) ครูประจำวิชามีแผนการจัดการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ 	

แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
	<p>4) โรงเรียนมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเนื้อหาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> <p>5) โรงเรียนมีการดำเนินการวัดและประเมินผลระหว่าง (Formative Assessment) และประเมินผลปลายภาคเรียน/ปลายปี (Summative Assessment)</p> <p>6) โรงเรียนมีผังมโนทัศน์หน่วยการเรียนรู้ที่ทำให้เห็นโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระสำคัญ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และชิ้นงาน/ภาระงาน</p> <p>7) มีสื่อ/อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> <p>8) ครูและผู้บริหารได้เข้าร่วมอบรม / พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> <p>9) มีการประชุมสะท้อนผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแนวทางร่วมกันในโรงเรียน</p> <p>10) มีการจัดนิทรรศการหรือการแสดงผลงานที่มีความเป็นเลิศผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนพระราชรัฐในเครือข่ายหรือโรงเรียนพระราชรัฐที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำไปปฏิบัติและปรับใช้ได้</p>	
3.3 รูปแบบของสะเต็มศึกษา (STEM Education)	<p>1) ครูผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบสะเต็มศึกษา</p> <p>2) โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้สะเต็มศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มสาระหลักตามปกติ (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/คณิตศาสตร์) หรือ ในช่วงโมฆเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ (ถ้ามี)</p> <p>3) โรงเรียนมีสื่อการเรียนรู้สะเต็มศึกษาในชั้นเรียนจำนวน 14 กิจกรรมครอบคลุม ทุกช่วงชั้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารตัวอย่างการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษา - ชุดสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้สะเต็มศึกษา 	

แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> - สื่ออิเล็กทรอนิกส์ - สื่อการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี <p>คณิตศาสตร์ที่พัฒนา โดย สสวท.</p> <p>4) ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบสะเต็มศึกษา</p> <p>5) โรงเรียนมีผังมโนทัศน์หน่วยการเรียนรู้ที่ทำให้เห็นโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระสำคัญที่บูรณาการรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สะเต็มศึกษา</p> <p>6) มีการประชุมสะท้อนผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแนวทางร่วมกันในโรงเรียน</p> <p>7) โรงเรียนมีการจัดประชุมกำหนดแผนการในนิเทศติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบสะเต็มศึกษา ภาคเรียนละ 1 ครั้ง</p>	

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภาษาไทย

วรชัย ภิรมย์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ประกอบด้วย 7 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำการบริหาร บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และจิตวิญญาณของความเป็นครู

ทิฆัมพร บุญมาก (2558) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ครูโดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก วิธีการพัฒนาครูจากความต้องการมากที่สุดไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน การพัฒนาทีมงานครู การอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา การวิจัย การพัฒนาตนเอง การสัมมนา การช่วยเหลือครูโดยตรง และการศึกษาต่อ ผลการนำระบบพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้ ครูมีความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินการระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จิตติพร จิตตรี (2557) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า งานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด คือ การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การเรียนและนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ

ปัญญา อัครพุทธพงศ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยทางสถานภาพครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งผลต่อการนิเทศการสอนแบบคลินิกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนรูปแบบที่แตกต่างกัน และ 2) ไม่มีปัจจัยใดส่งผลต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศแบบพึ่งตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่สถานภาพที่ต่างกันมีแนวโน้มความต้องการการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพและการนิเทศแบบพึ่งตนเองไม่แตกต่างกัน

ชัยวัฒน์ บวรวัฒนเศรษฐ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมี 5 ตัวแปร ดังนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเดิม ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครู และเจตคติต่อการอ่านภาษาอังกฤษ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมโนภาพแห่งตน

กมลชนก ภาคภูมิ (2556) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า สมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุง มี 10 สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ 4 สมรรถนะ และด้านทักษะ 6 สมรรถนะ และสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในลำดับรองลงมา ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง มี 9 สมรรถนะ ประกอบด้วยด้านความรู้ 3 สมรรถนะ ด้านทักษะ 4 สมรรถนะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 สมรรถนะ

รุจิราพรรณ คงช่วย (2556) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ได้ร้อยละ 70

พัชรินทร์ โคตรสมบัติ (2554) การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรการศึกษาตงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายผู้บริหารและคณะครูต้องมีการทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 เรื่องและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่เสมอจัดให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกอย่างเพียงพอมีการนิเทศภายในโดยผู้บริหารและคณะครูอย่างสม่ำเสมอ มีการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

ไพศาล นิมสุวรรณ (2554) การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีปัญหาในระดับน้อยยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคคล ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการและการส่งให้ครูนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน

พรพนทรี โชคไพศาล (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ภาพรวมพฤติกรรมการนิเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพฤติกรรมการนิเทศด้านการสร้างความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมแรง และการให้ครูมีส่วนร่วม ตามลำดับ

พิราวดี สีนุศิริ (2553) ได้ศึกษาผลของการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภ่อ่าวลึก เขตพื้นที่การศึกษากระบี่ พบว่า แนวทางการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรประกอบไปด้วย 4 ด้านสำคัญ คือ ด้านการบริหารวิชาการควรมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงบประมาณควรมีการทำงานเรื่องการเงินและพัสดุตามระเบียบราชการ สามารถตรวจสอบได้ ด้านการบริหารบุคคลควรมีการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของแต่ละบุคคล ตามความถนัด ความสนใจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ที่มีการเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการบริหารงานทั่วไปควรมีการจัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนโดยความร่วมมือของทุกฝ่าย

ภิญโญ สุทธิพิทักษ์ (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี พบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยด้านการแสดงความเอาใจใส่งานมีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ พฤติกรรมด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับกลาง

นิรมล วิบูลมงคล (2551) ได้ศึกษา พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การประเมินผลและการรายงานผล การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา และการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ส่วนการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ อยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารด้านการประเมินผลและรายงานผล การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา และการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิทธิพงศ์ บุญผดุง (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ความคาดหวังของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากสภาพหรือระดับสมรรถนะในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่เป็นจริงของครูซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

Adam Namamba (2017) ได้ทำการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครูในประเทศแทนซาเนีย พบว่า ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้ความสนใจในการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าครูในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้พบว่า การพัฒนาวิชาชีพยังมีอยู่ในระดับที่จำกัดเนื่องจากยังไม่มีกิจกรรมและแนวทางในพัฒนาวิชาชีพที่เพียงพอ

Ayfer Kocabas and Deniz Gokce Erbil (2017) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูประเทศตุรกีด้วยรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเครื่องมือในการวัดสมรรถนะครูด้านพุทธิปัญญา ระดับความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมีด้วยกัน 3 องค์ประกอบ คือ ความพร้อมและวางแผน การนำไปใช้ และการประเมินผล

Dilani and Kimberly (2017) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจด้านกระบวนการนิเทศการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาใน 4 รูปแบบ คือ การนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศผ่านสื่อเทคโนโลยี (Technology Mediated Supervision) พบว่า การนิเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะครู จากการสำรวจครูผู้สอนระดับชาติทั้งสิ้น 1,557 คน พบว่า ผู้นิเทศภายในโรงเรียนดำเนินการนิเทศเพียง ร้อยละ 41.10 ในจำนวนนี้พบว่ามีเพียงร้อยละ 10.30 ของผู้ทำการนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถนิเทศได้เป็นรายสัปดาห์ ในขณะที่ครูได้รับกระบวนการนิเทศแบบอื่นๆถึงร้อยละ 89.00 อาทิ ผู้อำนวยการโรงเรียนดำเนินการนิเทศครูด้วยตนเองถึงร้อยละ 62.80 และประมาณร้อยละ 32.00 มีการพัฒนาสมรรถนะ

ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพครูด้านอื่นๆ (Mental Health Professionals) และพบว่ามีเพียงร้อยละ 5.10 เท่านั้นที่ผู้นิเทศได้ใช้กระบวนการนิเทศผ่านสื่อเทคโนโลยี

Esim and John (2016) ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศแบบคลินิกส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นิเทศการสอนในประเทศตุรกี พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกช่วยบรรเทาปัญหาของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ 2) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกยังสามารถเพิ่มเจตคติ ระดับความคาดหวัง และช่วยให้ครูมีความสามารถในการกระบวนการคิด การสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ 3) การนิเทศแบบคลินิกยังสามารถจัดจุดอ่อนด้านทักษะการสอนของผู้รับการนิเทศ

Ebele and Olofu (2016) ได้ทำการศึกษาวิจัยด้าน การยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศเป็นฐานในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประเทศไนจีเรียพบว่า 1) การยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการนิเทศเป็นฐานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ และ 2) นักเรียนในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

Hvidston, Makim and M. Mette (2016) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับ วงจรการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศผ่านทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ในเมือง Mountain West จำนวน 275 ราย พบว่า โดยกายรวมผู้บริหารทุกกลุ่มแบ่งตามช่วงวัย เห็นด้วยกับแนวปฏิบัติ แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี จะมีทัศนคติว่า การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของศึกษานิเทศก์ (Superintendents) เป็นกระบวนการควบคุมการจัดการชั้นเรียนที่ดี มากกว่าผู้บริหารที่ประสบการณ์มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี เห็นว่า การให้ผลสะท้อนกลับและผลการประเมินการนิเทศมีประโยชน์มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Kuldarkhan O. Orazbayyeva (2016) ได้ทำการศึกษาสรณะวิชาชีพครูในยุคโลกาภิวัตน์ในประเทศคาซัคสถาน พบว่า สรณะวิชาชีพครูในยุคโลกาภิวัตน์ คือ ลักษณะเฉพาะตอนที่กำหนดความพร้อมและระดับความสามารถในการปฏิบัติงานว่ามีระดับความเพียงพอ มีความเป็นอิสระไม่ต้องพาดใคร และมีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างตลอดเวลา ซึ่งครูมีอาชีพจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ การเข้าใจถึงและทันต่อประเด็นต่างๆทางสังคมเพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดออกมาเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนได้

Patris Rahabav (2016) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของการนิเทศเชิงวิชาการที่มีต่อครูประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งมีข้อสังเกตว่าผู้นิเทศยังมีสรณะที่ไม่เพียงพอต่อการนิเทศเชิงวิชาการ ทั้งนี้

อาจจะเป็นเพราะการนิเทศเชิงวิชาการถูกสำรวจจากเพียง 2 แหล่งที่มา คือ ศึกษานิเทศก์และครู ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อการนิเทศ คือ 1) การนิเทศถูกจำกัดด้วยระยะเวลา ในบางครั้งผู้บริหารมีภาระงานอื่นๆที่จำเป็นมากกว่าการนิเทศครู 2) ผู้นิเทศไม่เคยเข้ารับการอบรมด้านการนิเทศ 3) ผู้นิเทศขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการกระบวนการ และทฤษฎีของการนิเทศ 4) ผู้นิเทศไม่เข้าใจว่ากระบวนการนิเทศ คือ การใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ในส่วนของทัศนคติครูที่มีต่อการนิเทศพบว่า 1) คำมั่นสัญญาที่ผู้นิเทศมีต่อผู้รับการนิเทศไม่มีความหมายไม่มีคุณค่าเพียงต่อการปฏิบัติตาม 2) แรงจูงใจของครูมีเพียงประการเดียว คือความมั่นคงร่ำรวย กล่าวคือ ครูผู้รับการนิเทศนึกถึงการทำงานที่หารายได้มาก่อนการคิดที่จะพัฒนาตนเอง

Hamonangan (2014) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านไอทีประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านไอทีของครู คือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูโดยใช้ไอที ความถี่บ่อยของการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยี เจตคติที่มีต่อเครื่องมือด้านไอทีและเทคโนโลยี และ การพัฒนาตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม พบว่าปัจจัยทั้ง 4 นอกจากจะรวมกันส่งผลต่อสมรรถนะแล้ว การมีปฏิสัมพันธ์ ความถี่บ่อยในการใช้เครื่องมือ และเจตคติร่วมกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอีกด้วย

Alber & Nelson (2010) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องหนึ่งที่ควรลงทุนในการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งเป็นการการแสดงความรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนประชารัฐ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกปัจจัยทางกายภาพ คือ เพศ อายุ ตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ระดับการศึกษา รายวิชาที่สอน และระดับชั้นที่สอน ควบคู่กับปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศ มีด้วยกัน 3 ส่วน คือ รูปแบบการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศ รายละเอียดดังตารางที่ 8-9

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนพระราชัฐ เป็นการวิจัยพรรณนา และเปรียบเทียบ (Descriptive & Comparative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เข้าโครงการโรงเรียนพระราชัฐปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,841 โรงเรียน มีจำนวนครู 21,812 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Babara (2012) และ นางลักษณ์ (2542) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอนุมานและสถิติเชิงสรุปอ้างอิงโดยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling หรือ SEM) เพื่อยืนยันโครงสร้างของทฤษฎีว่าสามารถนำไปใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้จริง ที่สำคัญโมเดลดังกล่าวเป็นวิธีการที่อ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีความถูกต้อง แม่นยำ ผู้วิจัยใช้โปรแกรม R ซึ่งใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีค่าพารามิเตอร์ทั้งสิ้น 52 ค่า ดังนั้นต้องมีกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมอย่างน้อย 1,040 คน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 1,200 คน ซึ่งเพียงพอต่อการชดเชย กรณีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมีการตอบกลับต่ำกว่าที่กำหนด หรือไม่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

โดยจำนวนครูทั้งโรงเรียนเพื่อให้ได้ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสุ่มไว้ โดยมีรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดังตาราง

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โครงการโรงเรียนประชารัฐ ที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ระดับประเทศ O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศจำแนกตามภูมิภาคและขนาดโรงเรียน

ระดับการจัด การศึกษา	ภูมิภาค	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	ครู	
ขยายโอกาสทาง การศึกษา	เหนือ	เล็ก 1-120	18	170	
		กลาง 121- 499	46	533	
		ใหญ่ 500-1499	0	0	
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	เล็ก 1-120	5	43	
		กลาง 121- 499	63	724	
		ใหญ่ 500-1499	0	0	
	กลาง	เล็ก 1-120	3	29	
		กลาง 121- 499	13	185	
		ใหญ่ 500-1499	0	0	
	ใต้	เล็ก 1-120	1	6	
		กลาง 121- 499	15	199	
		ใหญ่ 500-1499	0	0	
	ตะวันออก	เล็ก 1-120	0	0	
		กลาง 121- 499	3	41	
		ใหญ่ 500-1499	1	22	
	รวม			168	1,952

เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจริงพบว่าได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 1,172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.67 และจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่ามีความถูกต้องสมบูรณ์ และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ 1,167 ฉบับ ซึ่งเป็นจำนวนที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ตัวแปรในการวิจัย

จากโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุครั้งนี้พบว่า มีตัวแปรในการวิจัย 2 กลุ่ม คือ 1) ตัวแปรด้านการนิเทศ 2) ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครู รายละเอียดของแต่ละตัวแปรมีดังนี้

1. ตัวแปรต้น หรือตัวแปรด้านการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ (SBV) ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ การนำเสนอข้อมูล (PRE) การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (UDS) การรับฟัง (LIS) การแก้ปัญหา (SLV) การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน (SUG) การกำหนดมาตรฐาน (STD) การเสริมแรง (REN) กิจกรรมการนิเทศ (SAV) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาครู (PDM) การกำกับติดตาม (INV) การพัฒนาการเรียนการสอน (TAI) การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (CSV) ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การได้รับคำปรึกษา(CON) การนัดหมายประชุม (MET) การสังเกตการสอน (OBS) การมีส่วนร่วม (SHA) การรับข้อมูลย้อนกลับ (FEB) รูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (PSV) ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การจับคู่เพื่อนครู (PAR) การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (STG) การสลับกันนิเทศ (TTN) การอภิปราย (DIS) การจัดทำรายงาน (REP) รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (SDV) ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การประเมินความต้องการ (SEE) การจัดทำโครงการ (SEJ) การเลือกวิธีปรับปรุงพัฒนา (SEP) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (SED) การสนับสนุนให้คำแนะนำ (SES) รูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร (DSV) ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การรับการตรวจเยี่ยม (INS) การรับการชี้แจง (MON) การรับการจดบันทึก (GRP) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (DIR) การรับการกระตุ้นและรับคำแนะนำ (CRI)

2. ตัวแปรตาม หรือตัวแปรด้านสมรรถนะครู (TCP) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การจัดการเรียนรู้ (INS) การพัฒนาผู้เรียน (DEV) การบริหารจัดการชั้นเรียน (MGT) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย (RES) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (COM)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ ประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านสถานภาพและสมรรถนะครู

ข้อมูลด้านสถานภาพ จำนวน 8 ข้อ

แบบประเมินตนเอง ด้านสมรรถนะครู จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการนิเทศ

รูปแบบการนิเทศ จำนวน 20 ข้อ

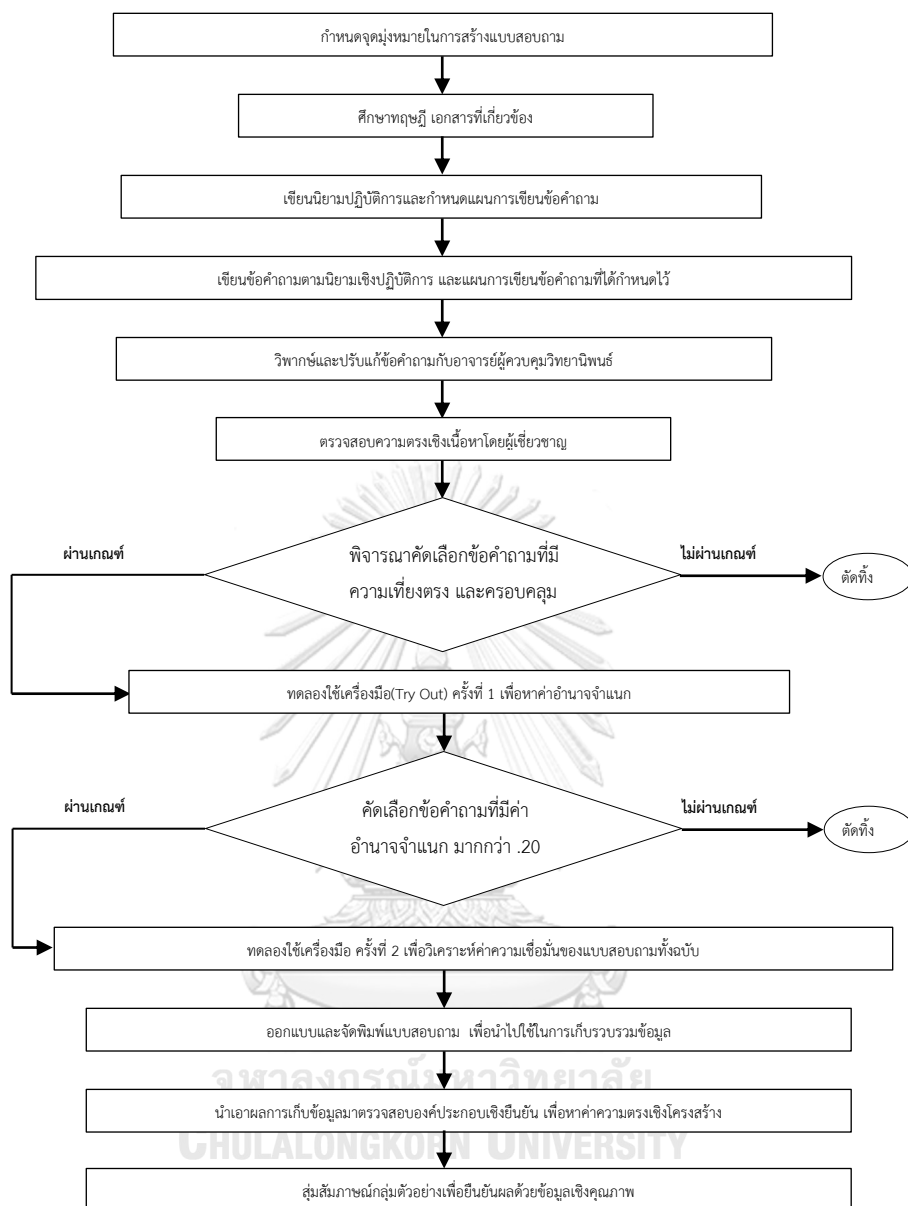
พฤติกรรมการนิเทศ จำนวน 28 ข้อ

กิจกรรมการนิเทศ จำนวน 16 ข้อ

4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อวัดสมรรถนะครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอ้างอิงแนวคิดจาก สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) และแบบสอบถามด้านปัจจัยการนิเทศ การศึกษาตามแนวคิดของ จูไรรัตน์ (2559) โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพ เครื่องมือ ดังภาพประกอบ 2





ภาพที่ 2 วิธีการดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

จากภาพที่ 2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดสมรรถนะครู และ ปัจจัยด้านการนิเทศ
2. ศึกษา นิยาม ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู และปัจจัยด้านการนิเทศ โดยมีรายละเอียดตามบทที่ 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดและแบบสำรวจ
3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการของสมรรถนะครู และ ปัจจัยด้านการนิเทศ
4. สร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการและแผนการเขียนข้อคำถามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย และน้อยโดยผู้วิจัยเขียนข้อคำถามเป็นข้อความสั้นๆ ซึ่งแบบออกเป็น 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดสมรรถนะครู คือ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 9 ข้อ การพัฒนาผู้เรียน 12 ข้อ การบริหารจัดการชั้นเรียน 6 ข้อ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 9 ข้อ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปพิจารณาร่วมกับ คณาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ และจึงนำแบบสอบถามที่สร้างสำเร็จไปพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านการนิเทศ โดยแบ่งการวัดออกเป็น 3 ด้านหลัก คือ รูปแบบการนิเทศ จำนวน 20 ข้อ พฤติกรรมการนิเทศ จำนวน 28 ข้อ และกิจกรรมการนิเทศ 16 ข้อ

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

6. นำแบบทดสอบที่ได้จากข้อ 5 ไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 1 กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือทั้งหมด

(Corrected item- total correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่า IOC และสรุปข้อเสนอแนะจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ ตัวแปร/องค์ประกอบ	ค่า IOC (จำนวนข้อ)		ค่าพิสัยของ IOC	จำนวน ข้อ
	>0.80<1.00	1.00		
แบบสอบถามด้านข้อมูลด้านสถานภาพ	-	8	1.00	8
แบบสอบถามด้านสมรรถนะครู				40
1. การจัดการเรียนรู้	-	9	1.00	9
2. การพัฒนาผู้เรียน	1	11	0.80-1.00	12
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	-	6	1.00	6
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	-	9	1.00	9
5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	-	4	1.00	4
แบบสอบถามด้านรูปแบบการนิเทศ				20
1. รูปแบบที่ 1	-	5	1.00	5
2. รูปแบบที่ 2	-	5	1.00	5
3. รูปแบบที่ 3	-	5	1.00	5
4. รูปแบบที่ 4	-	5	1.00	5
แบบสอบถามด้านพฤติกรรมกรรมการนิเทศ				28
1. การนำเสนอข้อมูล	-	4	1.00	4
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน	-	4	1.00	4
3. การรับฟัง	-	4	1.00	4
4. การแก้ปัญหา	-	4	1.00	4
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	-	4	1.00	4
6. การกำหนดมาตรฐาน	-	4	1.00	4
7. การเสริมแรง	-	4	1.00	4
แบบสอบถามด้านกิจกรรมการนิเทศ				16
1. ด้านการพัฒนาครู	-	4	1.00	4
2. ด้านการกำกับติดตาม	-	4	1.00	4
3. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	-	4	1.00	4
4. ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่	1	3	0.80-1.00	4
รวม	2	110	0.80-1.00	112

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบสอบถามพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 104 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.80 แต่น้อยกว่า 1.00 จำนวน 8 ข้อ โดยข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้จะต้องมีค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันมากกว่าร้อยละ 80 หรือมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ตามเกณฑ์ของ Cox and Vargas (1996 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) ดังนั้นเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ข้อคำถามทั้ง 112 ข้อ สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับการทดลองใช้แบบสอบถามกับครูผู้สอนในโรงเรียนประชารัฐจำนวน 50 คน พบว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 รายละเอียดดังตาราง ที่ 11

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงจากการทดลองใช้

รายการ ตัวแปร/องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	น้ำหนัก ความสำคัญ	ความเที่ยงทดลองใช้ (n=50)
แบบสอบถามข้อมูลด้านสถานภาพ	8	-	0.94
แบบสอบถามด้านสมรรถนะครู	40	100	0.91
1. การจัดการเรียนรู้	9	20.00	
2. การพัฒนาผู้เรียน	12	20.00	
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	6	20.00	
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	9	20.00	
5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	4	20.00	
แบบสอบถามด้านรูปแบบการนิเทศ	20	100	0.97
1. รูปแบบที่ 1	5	25.00	
2. รูปแบบที่ 2	5	25.00	
3. รูปแบบที่ 3	5	25.00	
4. รูปแบบที่ 4	5	25.00	
แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการนิเทศ	28	100	0.94
1. การนำเสนอข้อมูล	4	14.29	
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน	4	14.29	
3. การรับฟัง	4	14.29	
4. การแก้ปัญหา	4	14.29	
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	4	14.29	
6. การกำหนดมาตรฐาน	4	14.29	
7. การเสริมแรง	4	14.29	
แบบสอบถามด้านกิจกรรมการนิเทศ	16	100	0.93
1. ด้านการพัฒนาครู	4	25.00	
2. ด้านการกำกับติดตาม	4	25.00	
3. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	4	25.00	
4. ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่	4	25.00	
รวม	112		

วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทั้งหมด (Item Total Correlation) ด้วยสูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) พบว่าค่าความเที่ยงอยู่ที่ระดับ 0.91 ถึง 0.97 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ รายละเอียดดังตารางที่ 12

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม R ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะครู

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัดสมรรถนะครู

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์				
	1(INS)	2(DEV)	3(MGT)	4(RES)	5(COM)
1. การจัดการเรียนรู้ (INS)	1.00				
2. การพัฒนาผู้เรียน (DEV)	.747**	1.00			
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (MGT)	.726**	.811**	1.00		
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES)	.826**	.737**	.733**	1.00	
5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (COM)	.681**	.638**	.633**	.737**	1.00
MEAN	3.35	3.48	3.45	3.29	3.30
SD	0.48	0.40	0.43	0.56	0.57

หมายเหตุ : ** p<.01

สมรรถนะครูวัดจาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ (INS) 2) การพัฒนาผู้เรียน (DEV) 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (MGT) 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES) 5) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (COM) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว ในโมเดลการวัดสมรรถนะครูรวม 10 คู่ พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.63-0.83 และมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาผู้เรียน (DEV; M=3.48, SD = 0.40) และตัวแปรสังเกต

ได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES ; M=3.29, SD = 0.56) ดังตารางที่ 13

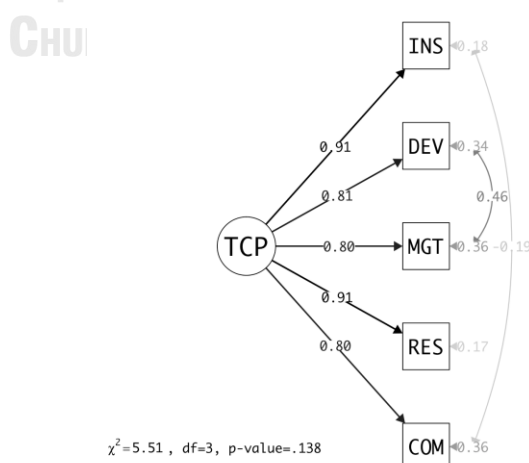
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะครู

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	β			
1. การจัดการเรียนรู้ (INS)	0.436	0.011	.908	39.203**	.825	0.764
2. การพัฒนาผู้เรียน (DEV)	0.321	0.010	.812	33.147**	.659	0.259
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (MGT)	0.346	0.011	.799	32.372**	.638	0.204
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และ การวิจัย(RES)	0.507	0.013	.913	39.811**	.833	0.598
5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (COM)	0.457	0.014	.802	31.929**	.644	0.327

$\chi^2 = 5.506$, df = 3, p-value= .138 , RMSEA=0.027, SRMR = 0.005

หมายเหตุ: ** p<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม R พบว่า โมเดลการวัด ตัวแปรสมรรถนะครูมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงประจักษ์ของโมเดล ได้แก่ค่า $\chi^2=0.506$, df=3, p=0.138, ดัชนี RMSEA=0.027 และ SRMR = 0.005 โดยค่าดัชนีทุกค่า มีค่าตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล (สือะโชติ ศรีสุทธิยากร, 2560; Hair, 2010) ที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังตารางที่ 14



ภาพที่ 3 โมเดลการวัดสมรรถนะครู

ผลการวิเคราะห์สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient) มาสร้างสมการองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ร่วมสมรรถนะครู ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$TCP = 0.764(INS)+0.259(DEV)+0.204(MGT)+0.598(RES)+0.327(COM)$$

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐาน (β) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย RES; $\beta=.913$ มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงสมรรถนะครู (TCP) ในระดับสูง (ร้อยละ 83.3) รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ (INS; $\beta=0.908$) ที่มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงสมรรถนะครู (TCP) ในระดับสูงเช่นเดียวกัน (ร้อยละ 82.5) การพัฒนาผู้เรียน (DEV; $\beta=0.812$) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (COM; $\beta=0.802$) และ การบริหารจัดการชั้นเรียน (MGT; $\beta=0.799$) โดยตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัว (DEV, COM และ MGT) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงสมรรถนะครูในระดับปานกลาง (ร้อยละ 65.9, 64.4 และ 63.8 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 3.5 และภาพที่ 3.1

5.2 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการนิเทศ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการนิเทศ

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์						
	1(PRE)	2(UDS)	3(LIS)	4(SLV)	5(SUG)	6(STD)	7(REN)
1. การนำเสนอข้อมูล (PRE)	1.000						
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (UDS)	0.795**	1.000					
3. การรับฟัง (LIS)	0.763**	0.768**	1.000				
4. การแก้ปัญหา (SLV)	0.767**	0.789**	0.759**	1.000			
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน (SUG)	0.722**	0.765**	0.747**	0.782**	1.000		
6. การกำหนดมาตรฐาน (STD)	0.717**	0.772**	0.737**	0.800**	0.793**	1.000	
7. การเสริมแรง (REN)	0.714**	0.755**	0.728**	0.781**	0.808**	0.781**	1.000
MEAN	3.39	3.40	3.42	3.37	3.40	3.37	3.39
SD	0.52	0.55	0.53	0.53	0.52	0.54	0.52

หมายเหตุ : * $p < .05$, ** $p < .01$

พฤติกรรมกรรมการนิเทศวัดจาก 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำเสนอข้อมูล (PRE) 2) การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (UDS) 3) การรับฟัง (LIS) 4) การแก้ปัญหา (SLV) 5) การแนะนำหรือหา

ข้อตกลงร่วมกัน (SUG) 6) การกำหนดมาตรฐาน (STD) และ 7) การเสริมแรง (REN) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 7 ตัว ในโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการนิเทศ รวม 21 คู่ พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.80 และมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับฟัง (M=3.42) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแก้ปัญหา (SLV ; M=3.37) ดังตารางที่ 15

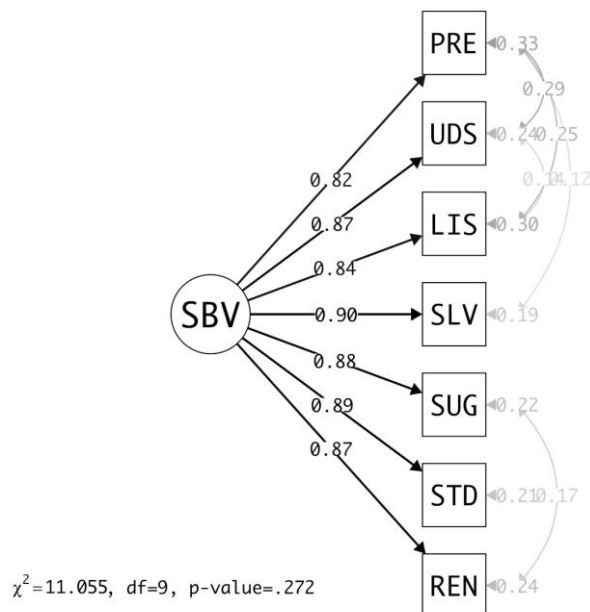
ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการนิเทศ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สปส. คะแนน องค์ ประกอบ
	b	SE	β			
1. การนำเสนอข้อมูล (PRE)	0.426	0.013	.816	72.94**	.666	.072
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (UDS)	0.480	0.013	.879	105.41**	.758	.276
3. การรับฟัง (LIS)	0.447	0.013	.839	85.39**	.703	.215
4. การแก้ปัญหา (SLV)	0.475	0.012	.898	132.22**	.807	.435
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน (SUG)	0.456	0.012	.882	113.67**	.777	.336
6. การกำหนดมาตรฐาน (STD)	0.482	0.012	.891	125.04**	.794	.406
7. การเสริมแรง (REN)	0.456	0.012	.871	105.16**	.759	.296

$\chi^2 = 11.055$, df = 9, p-value = .272, RMSEA = 0.014, SRMR = 0.005

หมายเหตุ: ** p < .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม R พบว่า โมเดลการวัด ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการนิเทศมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ค่า $\chi^2 = 11.055$, df = 9, p-value = .272, ดัชนี RMSEA = 0.014 และ SRMR = 0.005 โดยค่าดัชนีทุกค่ามีค่าตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดลที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังตารางที่ 16



ภาพที่ 4 โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการนิเทศ

ผลการวิเคราะห์สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient) มาสร้างสมการองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ร่วมพฤติกรรมกรรมการนิเทศ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $SBV=0.072(PRE)+0.276(UDS)+0.215(LIS)+0.435(SLV)+0.335(SUG)+0.406(STD)+0.296(REN)$

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 7 ตัว จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐาน (β) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ การแก้ปัญหา (SLV; $\beta=0.90$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการนิเทศ (SBV) ในระดับสูง (ร้อยละ 80) ต่ำสุด คือ การนำเสนอข้อมูล (PRE; $\beta=0.82$) และมีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการนิเทศในระดับปานกลาง (ร้อยละ 67) รายละเอียดดังตารางที่ 16 และภาพที่ 4

5.3 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดกิจกรรมการนิเทศ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัดกิจกรรมการนิเทศ

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์			
	1(PDM)	2(INV)	3(TAI)	4(ACT)
1. การพัฒนาครู (PDM)	1.000			
2. การกำกับติดตาม (INV)	0.754**	1.000		
3. การพัฒนาการเรียนการสอน (TAI)	0.743**	0.696**	1.000	
4. การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT)	0.571**	0.589**	0.687**	1.000
MEAN	3.46	3.41	3.36	3.19
SD	0.55	0.50	0.63	0.73

หมายเหตุ : ** p<.01

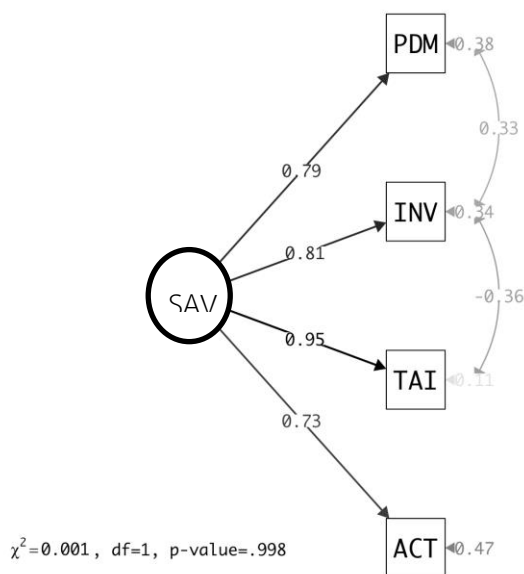
กิจกรรมการนิเทศ (SAV) วัดจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาครู (PDM) 2) การกำกับติดตาม (INV) 3) การพัฒนาการเรียนการสอน (TAI) และ 4) การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว ในโมเดลการวัดสมรรถนะครูรวม 6 คู่ พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.57-0.75 และมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาครู (PDM; M=3.46) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT; M=3.19) ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดกิจกรรมการนิเทศ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	β			
1. การพัฒนาครู (PDM)	0.528	0.018	.727	52.95**	.617	0.068
2. การกำกับติดตาม (INV)	0.577	0.015	.810	40.10**	.655	0.513
3. การพัฒนาการเรียนการสอน (TAI)	0.378	0.015	.946	99.45**	.894	1.083
4. การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT)	0.434	0.013	.727	44.60**	.529	0.121

$\chi^2 = .001$, df = 1, p-value = .980, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.001

หมายเหตุ: ** p<.01



ภาพที่ 5 โมเดลการวัดกิจกรรมการนิเทศ

ผลการวิเคราะห์สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient) มาสร้างสมการองค์ประกอบ หรือตัวบ่งชี้ร่วมกิจกรรมการนิเทศในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$SAV = 0.068(PDM)+0.513(INV)+1.083(TAI)+0.121(ACT)$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม R พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรกิจกรรมการนิเทศมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ค่า $\chi^2 = .001$, $df = 1$, $p\text{-value} = .980$, ดัชนี $RMSEA = 0.000$ และ $SRMR = 0.001$ โดยค่าดัชนีทุกค่ามีค่าตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล (สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร, 2560; Hair, 2010) ที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังตารางที่ 3.9 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ การพัฒนาการเรียนการสอน (TAI; $\beta = 0.94$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงกิจกรรมการนิเทศ (SAV) ในระดับสูง (ร้อยละ 89) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำที่สุด คือ การพัฒนาครู (PDM; $\beta = 0.72$) และการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT; $\beta = 0.72$ เท่ากัน) และมีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงการเข้าถึงและการใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 61 และ 52 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 18 และภาพที่ 5

5.4 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์				
	1(CON)	2(MET)	3(OBS)	4(SHA)	5(FEB)
1. การได้รับคำปรึกษา(CON)	1.000				
2. การนัดหมายประชุม(MET)	0.719**	1.000			
3. การสังเกตการสอน (OBS)	0.611**	0.676**	1.000		
4. การมีส่วนร่วม (SHA)	0.600**	0.625**	0.545**	1.000	
5. การรับข้อมูลย้อนกลับ (FEB)	0.628**	0.684**	0.636**	0.623**	1.000
MEAN	3.22	3.36	3.30	3.32	3.33
SD	0.73	0.75	0.73	0.71	0.72

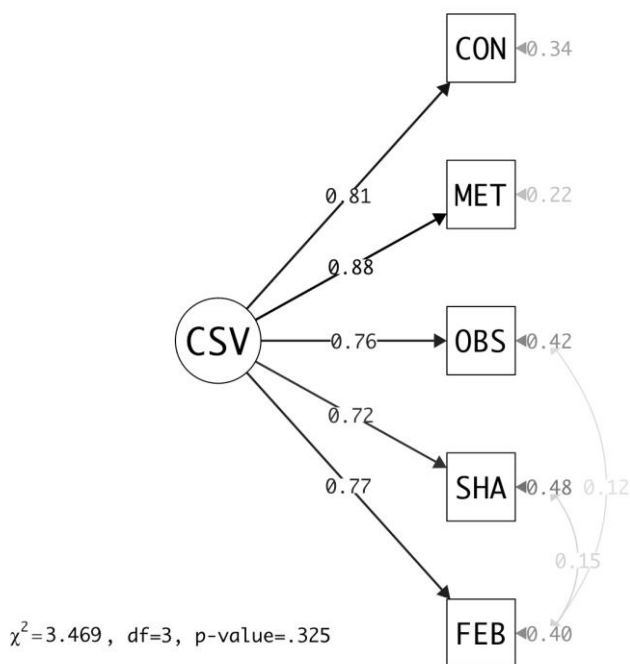
หมายเหตุ : ** $p < .01$

รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (CSV) วัดจาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้รับคำปรึกษา (CON) 2) การนัดหมายประชุม (MET) 3) การสังเกตการสอน (OBS) 4) การมีส่วนร่วม (SHA) และ 5) การรับข้อมูลย้อนกลับ (FEB) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว ในโมเดลการวัดสมรรถนะครุรวม 10 คู่ พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.54-0.71 และมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนัดหมายประชุม (MET; $M=3.36$) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับคำปรึกษา (CON; $M=3.22$) ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	β			
1. การได้รับคำปรึกษา(CON)	0.591	0.019	0.815	66.649**	0.664	0.341
2. การนัดหมายประชุม(MET)	0.659	0.019	0.883	88.964**	0.779	0.545
3. การสังเกตการสอน (OBS)	0.551	0.019	0.760	51.459**	0.578	0.228
4. การมีส่วนร่วม (SHA)	0.511	0.018	0.718	43.781**	0.516	0.182
5. การรับข้อมูลย้อนกลับ (FEB)	0.558	0.018	0.773	52.777**	0.597	0.213

$\chi^2 = 3.469$, $df = 3$, $p\text{-value} = .325$, $RMSEA = 0.012$, $SRMR = 0.005$



ภาพที่ 6 โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

ผลการวิเคราะห์สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient) มาสร้างสมการองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ร่วมรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{CSV} = 0.341(\text{CON})+0.545(\text{MET})+0.228(\text{OBS})+0.182(\text{SHA})+0.213(\text{FEB})$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม R พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ค่า $\chi^2 = 3.469$, $df = 3$, $p\text{-value} = .325$ ดัชนี $\text{RMSEA} = 0.012$ และ $\text{SRMR} = 0.005$ โดยค่าดัชนีทุกค่า มีค่าตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล (สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร, 2560; Hair, 2010) ที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังตารางที่ 3.11 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ การนัดหมายประชุม ($\text{MET}; \beta = 0.88$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (CSV) ในระดับสูง (ร้อยละ 77) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วม ($\text{SHA}; \beta = 0.71$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (CSV) ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51) รายละเอียดดังตารางที่ 20 และภาพที่ 6

5.5 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนา วิชาชีพ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรใน
โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพ

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์				
	1(PAR)	2(STG)	3(TTN)	4(DIS)	5(REP)
1. การจับคู่เพื่อนครู (PAR)	1.000				
2. การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (STG)	0.555**	1.000			
3. การสลับกันนิเทศ (TTN)	0.515**	0.645**	1.000		
4. การอภิปราย (DIS)	0.495**	0.597**	0.580**	1.000	
5. การจัดทำรายงาน (REP)	0.504**	0.665**	0.679**	0.611**	1.000
MEAN	3.35	3.42	3.37	3.36	3.38
SD	0.62	0.67	0.70	0.63	0.68

หมายเหตุ : ** $p < .01$

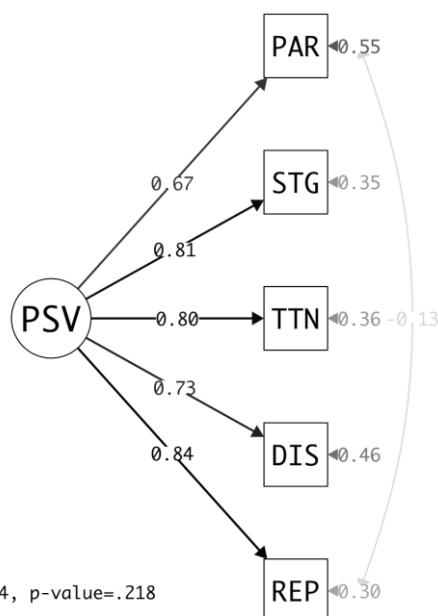
รูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพ (PSV) วัดจาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจับคู่เพื่อนครู (PAR) 2) การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (STG) 3) การสลับกันนิเทศ (TTN) 4) การอภิปราย (DIS) และ 5) การจัดทำรายงาน (REP) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว ในโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพรวม 10 คู่ พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.50-0.67 และมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (STG; $M=3.42$) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจับคู่เพื่อนครู (PAR ; $M=3.35$) รายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 22 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	β			
1. การจับคู่เพื่อนครู (PAR)	.568	.017	.669	34.707**	.448	.261
2. การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (STG)	.463	.017	.807	63.317**	.652	.369
3. การสลับกันนิเทศ (TTN)	.561	.018	.798	60.942**	.637	.335
4. การอภิปราย (DIS)	.543	.017	.733	46.818**	.538	.268
5. การจัดทำรายงาน (REP)	.568	.017	.835	67.850**	.698	.479

$\chi^2 = 5.753$, $df = 4$, $p\text{-value} = .218$, $RMSEA = 0.019$, $SRMR = 0.008$

หมายเหตุ: ** $p < .01$



ภาพที่ 7 โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient) มาสร้างสมการองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ร่วมรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$PSV = 0.261(PAR) + 0.369(STG) + 0.335(TTN) + 0.268(DIS) + 0.479(REP)$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม R พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ค่า $\chi^2 = 5.753$, $df = 4$, $p\text{-value} = .218$,ดัชนี RMSEA=0.019 และ SRMR = 0.008 โดยค่าดัชนีทุกค่ามีค่าตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล (สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร, 2560; Hair, 2010) ที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังตารางที่ 3.13 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ การจัดทำรายงาน (REP; $\beta=0.85$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพ (PSV) ในระดับสูง (ร้อยละ 69) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำที่สุด คือ การจับคู่เพื่อนครู (PAR; $\beta=0.67$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงรูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพ (PSV) ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 44) รายละเอียดดังตารางที่ 22 และภาพที่ 7

5.6 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์				
	1(SEE)	2(SEJ)	3(SEP)	4(SED)	5(SES)
1. การประเมินความต้องการ (SEE)	1.000				
2. การจัดทำโครงการ (SEJ)	0.656**	1.000			
3. การเลือกวิธีปรับปรุงพัฒนา (SEP)	0.550**	0.649**	1.000		
4. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (SED)	0.520**	0.564**	0.442**	1.000	
5. การสนับสนุนให้คำแนะนำ (SES)	0.544**	0.577**	0.554**	0.465**	1.000
MEAN	3.31	3.36	3.33	3.30	3.35
SD	0.67	0.71	0.66	0.64	0.65

หมายเหตุ : ** $p < .01$

รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (SDV) วัดจาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการ (SEE) 2) การจัดทำโครงการ (SEJ) 3) การเลือกวิธีปรับปรุงพัฒนา (SEP) 4) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (SED) และ 5) การสนับสนุนให้คำแนะนำ (SES) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว ในโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองรวม 10 คู่ พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง

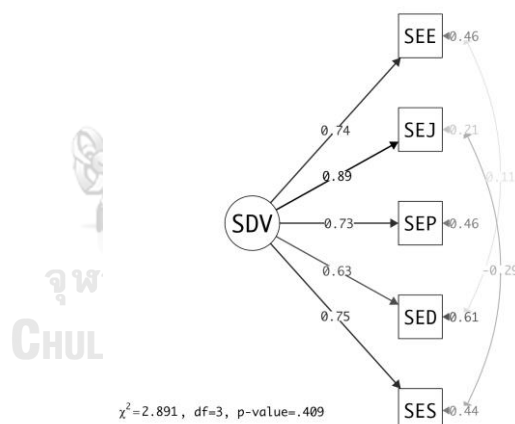
0.44-0.65 และมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำโครงการ (SEJ; M=3.36) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (SED ; M=3.30) ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	β			
1. การประเมินความต้องการ (SEE)	0.490	0.018	0.737	44.281**	.542	0.209
2. การจัดทำโครงการ (SEJ)	0.631	0.018	0.891	64.878**	.793	0.718
3. การเลือกวิธีปรับปรุงพัฒนา (SEP)	0.481	0.017	0.733	44.838**	.537	0.223
4. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (SED)	0.403	0.018	0.627	30.754**	.393	0.128
5. การสนับสนุนให้คำแนะนำ (SES)	0.484	0.019	0.746	39.085**	.557	0.397

$\chi^2 = 2.891$, $df = 3$, $p\text{-value} = .409$, $RMSEA=0.000$ $SRMR = 0.006$

หมายเหตุ: ** $p < .01$



ภาพที่ 8 โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient) มาสร้างสมการองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ร่วมรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ $SDV = 0.209(SEE)+0.718(SEJ)+0.223(SEP)+0.128(SED)+0.397(SES)$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม R พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ ค่า $\chi^2 = 2.891$, $df = 3$, $p\text{-value} = .409$, $RMSEA=0.000$ $SRMR = 0.006$ โดยค่าดัชนีทุกค่า มีค่าตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล (สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร, 2560; Hair, 2010) ที่

กำหนดไว้ รายละเอียดดังตารางที่ 3.15 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐาน (β) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนัก ความสำคัญสูงสุด คือ การจัดทำรายงาน (REP; $\beta=0.83$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงรูปแบบ การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (SDV) ในระดับสูง (ร้อยละ 69) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำที่สุด คือ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (SED; $\beta=0.62$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงรูปแบบ การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (SDV) ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 39) รายละเอียดดังตารางที่ 24 และ ภาพที่ 8

5.7 ผลการตรวจความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรใน โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์				
	1(INS)	2(MON)	3(REP)	4(DIR)	5(CRI)
1. การรับการตรวจเยี่ยม (INS)	1.000				
2. การรับการชี้แจง (MON)	0.638**	1.000			
3. การรับการจดบันทึก (REP)	0.606**	0.692**	1.000		
4. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (DIR)	0.621**	0.670**	0.638**	1.000	
5. การรับการกระตุ้นและรับคำแนะนำ (CRI)	0.598**	0.711**	0.673**	0.630**	1.000
MEAN	3.37	3.44	3.43	3.40	3.43
SD	0.64	0.68	0.67	0.65	0.64

หมายเหตุ : ** $p < .01$

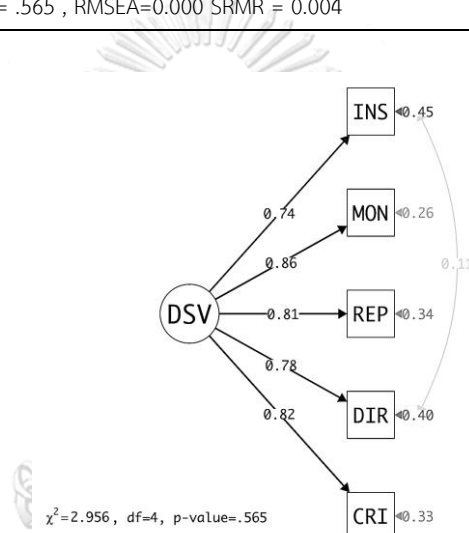
รูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร (DSV) วัดจาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับการตรวจเยี่ยม (INS) 2) การรับการชี้แจง (MON) 3) การรับการจดบันทึก (REP) 4) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (DIR) และ 5) การรับการกระตุ้นและรับคำแนะนำ (CRI) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว ในโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารรวม 10 คู่ พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.59-0.69 และมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลนี้ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับการชี้แจง (MON; $M=3.44$) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรับการตรวจเยี่ยม (INS; $M=3.37$) ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 26 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	β			
1. การรับการตรวจเยี่ยม (INS)	0.476	0.017	.738	28.226**	.545	0.216
2. การรับการชี้แจง (MON)	0.589	0.017	.860	35.605**	.739	0.467
3. การรับการจดบันทึก (REP)	0.542	0.017	.815	32.805**	.664	0.353
4. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (DIR)	0.508	0.017	.777	30.391**	.603	0.264
5. การรับการกระตุ้นและรับคำแนะนำ (CRI)	0.524	0.016	.821	33.177**	.674	0.382

$\chi^2 = 2.956$, $df = 4$, $p\text{-value} = .565$, $RMSEA = 0.000$ $SRMR = 0.004$

หมายเหตุ: ** $p < .01$,



ภาพที่ 9 โมเดลการวัดรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient) มาสร้างสมการองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ร่วมรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$DSV = 0.216(INS) + 0.467(MON) + 0.353(REP) + 0.264(DIR) + 0.382(CRI)$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม R พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ค่า $\chi^2 = 2.956$, $df = 4$, $p\text{-value} = .565$, $RMSEA = 0.000$ $SRMR = 0.004$ โดยค่าดัชนีทุกค่า มีค่าตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล (สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร, 2557) ที่กำหนดไว้รายละเอียดดังตารางที่ 26

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของทุกตัว

แปรมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ การรับการชี้แจง (MON; $\beta=0.86$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร (DSV) ในระดับสูง (ร้อยละ 73) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำที่สุด คือ การรับการตรวจเยี่ยม (INS; $\beta=0.73$) มีความแปรผันร่วมกับตัวแปรแฝงการเข้าถึงและการใช้ไอซีทีของนักเรียนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 54 เท่ากัน) รายละเอียดดังตารางที่ 26 และภาพที่ 9

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

6.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2 ติดต่อโรงเรียนที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวัน เวลาในการทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.3 เมื่อถึงกำหนดเวลานัดหมายกับโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยได้แบบสอบถามคืนมา 1,172 ฉบับ

6.4 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนทุกฉบับ แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์แล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งหมด 1,168 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.65 และวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

6.5 การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้จัดการกระทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.5.1 ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน

6.5.2 วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานและประมาณค่าสถิติจากคะแนน

6.5.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window แล้วเปรียบเทียบสมรรถนะและคะแนนปัจจัยการนิเทศ

6.5.4 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

6.5.5 วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling หรือ

SEM) เพื่อยืนยันโครงสร้างของทฤษฎีว่าสามารถนำไปใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้จริง ด้วยโปรแกรม R

6.6 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

6.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของ ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 และ ใช้โปรแกรม R วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยใช้ระดับคะแนนสมรรถนะครูเป็นตัวแปรตามและใช้รูปแบบการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ ปัจจัยทางกายภาพ เป็นตัวแปรอิสระ

การศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ โดยใช้ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures) ซึ่งมีค่าต่างๆ ดังนี้ ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) ดัชนีระดับความสอดคล้อง (GFI: Goodness of Fit Index) ดัชนีระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMR: Root of Mean Square Residuals) โมเดลแสดงอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูรวมทั้งแสดงอิทธิพลรวม (Total Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยโปรแกรม R วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling หรือ SEM)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุด้านการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุด้านการนิเทศที่มีต่อสมรรถนะครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อวิเคราะห์ความหลากหลายของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลและการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในแต่ละสมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายไว้ดังนี้

ตัวแปรด้านปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศ

พฤติกรรมการนิเทศ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SBV)
การนำเสนอข้อมูล	ใช้สัญลักษณ์ คือ (PRE)
การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (UDS)
การรับฟัง	ใช้สัญลักษณ์ คือ (LIS)
การแก้ปัญหา	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SLV)
การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SUG)
การกำหนดมาตรฐาน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (STD)
การเสริมแรง	ใช้สัญลักษณ์ คือ (REN)
กิจกรรมการนิเทศ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SAV)
การพัฒนาครู	ใช้สัญลักษณ์ คือ (PDM)
การกำกับติดตาม	ใช้สัญลักษณ์ คือ (INV)
การพัฒนาการเรียนการสอน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (TAI)
การจัดกิจกรรมนอกสถานที่	ใช้สัญลักษณ์ คือ (ACT)
รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก	ใช้สัญลักษณ์ คือ (CSV)

การได้รับคำปรึกษา	ใช้สัญลักษณ์ คือ (CON)
การนัดหมายประชุม	ใช้สัญลักษณ์ คือ (MET)
การสังเกตการสอน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (OBS)
การมีส่วนร่วม	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SHA)
การรับข้อมูลย้อนกลับ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (FEB)
รูปแบบการนิเทศร่วมพัฒนาวิชาชีพ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (PSV)
การจับคู่เพื่อนครู	ใช้สัญลักษณ์ คือ (PAR)
การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย	ใช้สัญลักษณ์ คือ (STG)
การสลับกันนิเทศ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (TTN)
การอภิปราย	ใช้สัญลักษณ์ คือ (DIS)
การจัดทำรายงาน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (REP)
รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SDV)
การประเมินความต้องการ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SEE)
การจัดทำโครงการ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SEJ)
การเลือกวิธีปรับปรุงพัฒนา	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SEP)
การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SED)
การสนับสนุนให้คำแนะนำ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (SES)
รูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร	ใช้สัญลักษณ์ คือ (DSV)
การรับการตรวจเยี่ยม	ใช้สัญลักษณ์ คือ (INS)
การรับการชี้แจง	ใช้สัญลักษณ์ คือ (MON)
การรับการจดบันทึก	ใช้สัญลักษณ์ คือ (GRP)
การได้รับข้อมูลย้อนกลับ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (DIR)
การรับการกระตุ้นและรับคำแนะนำ	ใช้สัญลักษณ์ คือ (CRI)

ตัวแปรด้านสมรรถนะครู

สมรรถนะครูประจำสายงาน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (TCP)
การจัดการเรียนรู้	ใช้สัญลักษณ์ คือ (INS)
การพัฒนาผู้เรียน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (DEV)
การบริหารจัดการชั้นเรียน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (MGT)
การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย	ใช้สัญลักษณ์ คือ (RES)
การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	ใช้สัญลักษณ์ คือ (COM)



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

1.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 27 แสดงข้อมูลเบื้องต้นด้านสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	304	25.94
	หญิง	868	74.06
	รวม	1,172	100
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	128	10.92
	25-34 ปี	363	30.97
	35-44 ปี	334	28.50
	45-54 ปี	209	17.83
	55 ปีขึ้นไป	138	11.77
รวม	1,172	100	
ตำแหน่ง / วิทยฐานะ	ครูผู้ช่วย	313	26.71
	ครู (คศ.1)	381	32.51
	ชำนาญการ	287	24.49
	ชำนาญการพิเศษ	179	15.27
	เชี่ยวชาญ	9	0.77
	เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0.00
รวม	1,169	99.74	
ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	921	78.58
	ปริญญาโท	249	21.25
	ปริญญาเอก	2	0.17
รวม	1,172	100	
ระดับที่ทำการสอน	เฉพาะประถมศึกษา	483	41.21
	เฉพาะมัธยมศึกษา	40	3.41
	ทั้งประถมและมัธยมศึกษา	649	55.38
รวม	1,172	100	
รายวิชาและกลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาษาไทย	203	17.32
	ภาษาต่างประเทศ	181	15.44
	คณิตศาสตร์	167	14.25
	วิทยาศาสตร์	165	14.08
	สังคมศึกษาฯ	92	7.85
	อื่นๆ (การงานอาชีพ/ศิลปศึกษา/พลศึกษา)	159	13.57

ตัวแปร	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
	สอนหลายวิชา (เอกประถมศึกษา)	205	17.49
รวม		1,172	100
การได้รับความรู้ด้านการนิเทศ	ไม่เคย	754	64.33
	เคย	418	35.67
แหล่งการเรียนรู้ด้านการนิเทศ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	138	33.01
	มหาวิทยาลัย	49	11.72
	ศึกษานิเทศก์	60	14.35
	ตำรา /เว็บไซต์	64	15.31
	มากกว่า 1 แหล่งการเรียนรู้	413	98.80
รวม		1,172	100
การได้รับการนิเทศ	ไม่เคย	23	1.97
	เคย	1,149	98.03
	ศึกษานิเทศก์	417	36.29
	ผู้บริหารสถานศึกษา	946	83.33
	หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้างาน	689	59.97
	เพื่อนครู	217	18.90
	School Partner	114	9.91
	รวม	1,172	100

จากตารางที่ 27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.06) โดยเป็นเพศชาย (ร้อยละ 25.94) ด้านช่วงอายุครูส่วนใหญ่ที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี (ร้อยละ 30.97) รองลงมา มีอายุระหว่าง 35-44 ปี (ร้อยละ 28.50) และอายุระหว่าง 45-54 ปี (ร้อยละ 17.83) ด้านตำแหน่งและวิทยฐานะ พบว่า ส่วนใหญ่เป็น ครู คศ.1 (ร้อยละ 32.51) รองลงมา คือ ครูผู้ช่วย (ร้อยละ 26.71) และครูชำนาญการ (ร้อยละ 24.49) ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 78.58) รองลงมา คือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 21.25) และระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 0.17) ด้านระดับที่ทำการสอนพบว่า ส่วนใหญ่ครูจะทำการสอนทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (ร้อยละ 55.38) รองลงมา คือ ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 41.21) และครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 3.41) ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ส่วนใหญ่ สอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ร้อยละ 17.49) รองลงมาคือ ครูที่สอนเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (ร้อยละ 17.32) และครูที่สอนเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 15.44) ด้านการได้รับความรู้เรื่องการนิเทศ พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับความรู้เรื่องการนิเทศ (ร้อยละ 64.33) ในขณะที่มีครูที่ได้รับความรู้ด้านการนิเทศส่วนใหญ่ได้รับความรู้มากกว่า 1 แหล่งการเรียนรู้ (ร้อยละ 98.80) รองลงมา คือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เป็นผู้ให้ความรู้ (ร้อยละ 33.01) และ จากตำราและเว็บไซต์ (ร้อยละ 15.31) ด้านประสบการณ์ที่เคยได้รับการนิเทศ พบว่าครูส่วนใหญ่เคยได้รับการนิเทศ (ร้อยละ 98.03) ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศจากผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 83.33) รองลงมาคือ ได้รับการนิเทศจากหัวหน้ากลุ่มสาระฯ (ร้อยละ 59.97)

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรของการวิจัย

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ตัวแปรในการวิจัย	ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง					
	\bar{x}	SD	ระดับ	CV	Min	Max
การได้รับรูปแบบการนิเทศ	3.36	0.50	สูง	2.95	1.05	4.00
1. การนิเทศแบบคลินิก	3.30	0.61	สูง	3.00	1.00	4.00
2. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ	3.33	0.53	สูง	3.00	1.00	4.00
3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	3.38	0.54	สูง	3.00	1.00	4.00
4. การนิเทศโดยผู้บริหาร	3.41	0.56	สูง	3.00	1.00	4.00
การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ	3.39	0.47	สูง	3.00	1.00	4.00
1. การนำเสนอข้อมูล	3.39	0.52	สูง	3.00	1.00	4.00
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน	3.40	0.55	สูง	3.00	1.00	4.00
3. การรับฟัง	3.42	0.53	สูง	3.00	1.00	4.00
4. การแก้ปัญหา	3.37	0.53	สูง	3.00	1.00	4.00
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	3.40	0.52	สูง	3.00	1.00	4.00
6. การกำหนดมาตรฐาน	3.37	0.54	สูง	3.00	1.00	4.00
7. การเสริมแรง	3.39	0.52	สูง	3.00	1.00	4.00
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	3.35	0.52	สูง	2.81	1.19	4.00
1. ด้านการพัฒนาครู	3.46	0.55	สูง	3.00	1.00	4.00
2. ด้านการกำกับติดตาม	3.40	0.50	สูง	2.75	1.25	4.00
3. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	3.41	0.50	สูง	3.00	1.00	4.00
4. ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่	3.19	0.73	สูง	3.00	1.00	4.00
สมรรถนะครู	3.39	0.42	สูง	2.18	1.83	4.00
1. การจัดการเรียนรู้	3.35	0.48	สูง	2.22	1.78	4.00
2. การพัฒนาผู้เรียน	3.48	0.39	สูง	2.00	2.00	4.00
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.45	0.43	สูง	2.67	1.33	4.00
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	3.29	0.55	สูง	2.78	1.22	4.00

จากตารางที่ 28 พบว่า มีตัวแปรที่ศึกษา 2 กลุ่ม คือ 1) ตัวแปรต้น ด้านการได้รับรูปแบบการนิเทศ 4 รูปแบบ โดยมีค่าเฉลี่ยของรูปแบบการนิเทศอยู่ที่ 3.36 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบพบว่า รูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.41 (ระดับสูง) รองลงมาคือ การนิเทศแบบพัฒนาตนเองอยู่ที่ 3.38 (ระดับสูง) และการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพอยู่ที่ 3.33 (ระดับสูง) ตัวแปรที่สอง คือ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ ประกอบด้วย 7 พฤติกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการนิเทศอยู่ที่ 3.39 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการรับฟังมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.42 (ระดับสูง) รองลงมาคือ พฤติกรรมการสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน โดยเท่ากับพฤติกรรมกรรมการแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกันอยู่ที่ 3.42 (ระดับสูง) และพฤติกรรมกรรมการนำเสนอข้อมูลและพฤติกรรมกรรมการเสริมแรงมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.39 (ระดับสูง) และตัวแปรที่สาม คือ การได้รับกิจกรรมการนิเทศ พบว่า มีกิจกรรมการนิเทศทั้งหมด 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยของอยู่ที่ 3.35 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากิจกรรมด้านการพัฒนาครู มีค่าสูงสุด อยู่ที่ 3.46 (ระดับสูง) รองลงมาคือ กิจกรรมการด้านการพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ที่ 3.41 (ระดับสูง) และกิจกรรมการกำกับติดตาม อยู่ที่ 3.40 คะแนน (ระดับสูง) 2) ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครู ซึ่งมีทั้งสิ้น 5 สมรรถนะย่อย โดยมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะโดยรวมอยู่ที่ 3.39 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าสูงสุดที่ 3.48 (ระดับสูง) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 (ระดับสูง) และ การจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 (ระดับสูง) ในขณะที่สมรรถนะครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ 3.29 คะแนน แต่ยังคงอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนจาก มาตรฐานตัวแปรจำแนกตามเพศ

ตัวแปรในการวิจัย	เพศชาย (n=304)			เพศหญิง (n=868)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
การได้รับรูปแบบการนิเทศ	3.49	.44	สูง	3.31	.51	สูง
1. การนิเทศแบบคลินิก	3.46	.51	สูง	3.26	.64	สูง
2. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	3.49	.53	สูง	3.34	.54	สูง
3. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ	3.47	.48	สูง	3.28	.54	สูง
4. การนิเทศโดยผู้บริหาร	<u>3.53</u>	.48	สูงมาก	<u>3.37</u>	.58	สูง
การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ	3.49	.41	สูง	3.36	.49	สูง
1. การนำเสนอข้อมูล	3.49	.49	สูง	3.35	.53	สูง
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน	3.51	.50	สูงมาก	3.36	.56	สูง
3. การรับฟัง	<u>3.52</u>	.47	สูงมาก	<u>3.39</u>	.55	สูง
4. การแก้ปัญหา	3.47	.50	สูง	3.34	.53	สูง
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	3.48	.46	สูง	3.36	.53	สูง
6. การกำหนดมาตรฐาน	3.48	.48	สูง	3.33	.56	สูง
7. การเสริมแรง	3.49	.45	สูง	3.36	.54	สูง
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	3.48	.47	สูง	3.31	.53	สูง
1. ด้านการพัฒนาครู	<u>3.57</u>	.51	สูงมาก	<u>3.43</u>	.56	สูง
2. ด้านการกำกับติดตาม	3.51	.45	สูงมาก	3.37	.52	สูง
3. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	3.50	.56	สูง	3.29	.63	สูง
4. ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่	3.37	.68	สูง	3.12	.73	สูง
สมรรถนะครู	<u>3.51</u>	.38	สูงมาก	<u>3.34</u>	.43	สูง
1. การจัดการเรียนรู้	3.51	.40	สูงมาก	3.30	.49	สูง
2. การพัฒนาผู้เรียน	<u>3.56</u>	.36	สูงมาก	<u>3.46</u>	.40	สูง
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.53	.40	สูงมาก	3.43	.44	สูง
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	3.45	.49	สูง	3.23	.57	สูง
5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	3.45	.49	สูง	3.25	.59	สูง

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเพศของครูพบว่า 1) ตัวแปรต้น การได้รับรูปแบบการนิเทศพบว่า เพศชายได้รับรูปแบบการนิเทศโดยเฉลี่ยที่ 3.49 (ระดับสูง) โดยมีรูปแบบได้รับการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุด ที่ 3.53 (ระดับสูงมาก) และเพศหญิงได้รับรูปแบบการนิเทศโดยเฉลี่ยที่ 3.31 (ระดับสูง) โดยได้รับรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุด ที่ 3.37 (ระดับสูง) การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ พบว่า เพศชายได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศโดยเฉลี่ยที่ 3.49 (ระดับสูง) โดยได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการรับฟัง สูงสุดที่ 3.52 (ระดับสูงมาก) เพศหญิงได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 (ระดับสูง) โดยได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการรับฟัง

สูงสุดเช่นกันที่ 3.39 (ระดับสูง) การได้รับกิจกรรมการนิเทศ พบว่า เพศชายได้รับกิจกรรมการนิเทศ โดยเฉลี่ยที่ 3.48 (ระดับสูง) โดยมีกิจกรรมด้านการพัฒนาครู สูงสุดที่ 3.57 (ระดับสูงมาก) เพศหญิงได้รับกิจกรรมการนิเทศโดยเฉลี่ยที่ 3.31 (ระดับสูง) โดยมีกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครู สูงสุดที่ 3.43 (ระดับสูง) 2) ตัวแปรตาม เพศชายมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 ในขณะที่ เพศหญิงมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาและเปรียบเทียบรายด้านพบว่าเพศชายมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 (ระดับสูงมาก) เพศหญิงมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงที่สุดเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 (ระดับสูง) สรุปได้ว่า เพศชายมีสมรรถนะสูงกว่าเพศหญิงทุกสมรรถนะ ในส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศ พบว่า การได้รับรูปแบบการนิเทศ การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ และ การได้รับกิจกรรมการนิเทศ เพศชายมีระดับคะแนนสูงกว่าเพศหญิงทุกตัวแปรและมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าเพศหญิงทุกตัวแปร

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	กลุ่ม	Mean	SD	Mean Diff.	df	p	ผลการเปรียบเทียบ
สมรรถนะครู	หญิง	3.34	.43	-.16	1170	.000	ชาย>หญิง
	ชาย	3.51	.37				
การได้รับรูปแบบการนิเทศ	หญิง	3.31	.51	-.17	1170	.000	ชาย>หญิง
	ชาย	3.49	.44				
การได้พฤติกรรมการนิเทศ	หญิง	3.36	.48	-.13	1165	.000	ชาย>หญิง
	ชาย	3.49	.41				
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	หญิง	3.31	.52	-.17	1170	.000	ชาย>หญิง
	ชาย	3.48	.47				

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการเปรียบเทียบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะครูสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการได้รับรูปแบบการนิเทศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยของการได้รับรูปแบบการนิเทศสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยการได้รับพฤติกรรมการนิเทศ สูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการได้รับกิจกรรมการนิเทศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยการได้รับกิจกรรมการนิเทศ สูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามระดับที่ทำการสอน

ตัวแปรในการวิจัย	ประถมศึกษา (n=483)		มัธยมศึกษา (n=40)		ทั้ง 2 ระดับ (n=649)	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
การได้รับรูปแบบการนิเทศ	3.20	0.51	3.06	0.48	<u>3.49</u>	0.45
1. การนิเทศแบบคลินิก	3.14	0.63	2.91	0.62	<u>3.46</u>	0.56
2. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	3.23	0.55	<u>3.20</u>	0.51	<u>3.50</u>	0.51
3. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ	3.16	0.53	3.01	0.54	<u>3.48</u>	0.49
4. การนิเทศโดยผู้บริหาร	<u>3.27</u>	0.60	3.11	0.45	<u>3.54</u>	0.49
การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ	3.26	0.50	3.02	0.46	<u>3.51</u>	0.42
1. การนำเสนอข้อมูล	3.24	0.55	2.99	0.60	<u>3.52</u>	0.45
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน	3.27	0.59	3.11	0.63	<u>3.51</u>	0.49
3. การรับฟัง	<u>3.29</u>	0.57	3.08	0.58	<u>3.54</u>	0.47
4. การแก้ปัญหา	3.24	0.55	2.97	0.55	<u>3.49</u>	0.47
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	<u>3.29</u>	0.55	2.99	0.51	<u>3.50</u>	0.46
6. การกำหนดมาตรฐาน	3.24	0.56	2.89	0.54	<u>3.50</u>	0.49
7. การเสริมแรง	3.25	0.55	<u>3.13</u>	0.51	<u>3.51</u>	0.47
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	3.24	0.54	2.97	0.55	<u>3.46</u>	0.47
1. ด้านการพัฒนาครู	<u>3.34</u>	0.57	<u>3.10</u>	0.65	<u>3.58</u>	0.50
2. ด้านการกำกับติดตาม	3.32	0.55	3.04	0.48	<u>3.49</u>	0.44
3. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	3.20	0.63	2.92	0.67	<u>3.47</u>	0.58
4. ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่	3.07	0.72	2.76	0.73	<u>3.30</u>	0.71
สมรรถนะครู	3.23	0.40	3.05	0.45	<u>3.53</u>	0.38
1. การจัดการเรียนรู้	3.16	0.46	2.99	0.42	<u>3.52</u>	0.43
2. การพัฒนาผู้เรียน	<u>3.36</u>	0.39	<u>3.19</u>	0.52	<u>3.59</u>	0.35
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.34	0.43	3.17	0.47	<u>3.56</u>	0.40
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	3.08	0.53	2.95	0.59	<u>3.46</u>	0.51
5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	3.13	0.59	2.83	0.62	<u>3.47</u>	0.49

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับที่ทำการสอนของครูพบว่า 1) ตัวแปรต้น การได้รับรูปแบบการนิเทศ พบว่าครูที่ทำการสอนได้ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้รับรูปแบบการนิเทศโดยรวมอยู่ที่ 3.49 (ระดับสูง) โดยได้รับรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุด ที่ 3.54 (ระดับสูงมาก) ครูที่ทำการสอนเฉพาะระดับประถมศึกษาได้รับรูปแบบการนิเทศโดยรวมอยู่ที่ 3.20 (ระดับสูง) โดยได้รับรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุด ที่ 3.27 (ระดับสูง) และครูที่ทำการสอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษาได้รับรูปแบบการนิเทศโดยรวมอยู่ที่ 3.06

(ระดับสูง) โดยได้รับการนิเทศแบบพัฒนาตนเองสูงสุด ที่3.20 (ระดับสูง) ด้านการได้รับพฤติกรรมการนิเทศเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่ทำการสอนได้ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้รับพฤติกรรมการนิเทศโดยรวมอยู่ที่ 3.51 (ระดับสูงมาก) โดยได้รับพฤติกรรมการรับฟังสูงสุด ที่3.54 (ระดับสูงมาก) ครูที่ทำการสอนเฉพาะระดับประถมศึกษาได้รับพฤติกรรมการนิเทศโดยรวมอยู่ที่ 3.26 (ระดับสูง) โดยได้รับพฤติกรรมการรับฟังเท่ากับการแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน สูงสุดที่3.29 (ระดับสูง) และครูที่ทำการสอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษาได้รับพฤติกรรมการนิเทศโดยรวมอยู่ที่ 3.02 (ระดับสูง) โดยได้รับพฤติกรรมการเสริมแรงสูงสุด ที่3.13 (ระดับสูง) และด้านการได้รับกิจกรรมการนิเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่ทำการสอนได้ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้รับกิจกรรมการนิเทศโดยรวมอยู่ที่ 4.36 (ระดับสูง) โดยได้รับกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครูสูงสุดที่ 3.58 (ระดับสูงมาก) ครูที่ทำการสอนเฉพาะระดับประถมศึกษาได้รับกิจกรรมการนิเทศโดยรวมอยู่ที่ 3.24 (ระดับสูง) โดยได้รับกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครูสูงสุดที่ 3.34 (ระดับสูง) และครูที่ทำการสอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษาได้รับกิจกรรมการนิเทศโดยรวมอยู่ที่ 2.97 (ระดับสูง) โดยได้รับกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครูสูงสุดที่ 3.10 (ระดับสูง)2 ตัวแปรตาม ครูที่ทำการสอนได้ทั้งระดับประถมศึกษาและมัศึกษามีสมรรถนะอยู่ที่ 3.53 (ระดับสูงมาก) ซึ่งสูงกว่าครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษาอยู่ที่ 3.23 (ระดับสูง) และครูที่สอนเฉพาะในระดับประถมศึกษาที่มีสมรรถนะที่สูงกว่าครูที่สอนเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาอยู่ที่ 3.05 (ระดับสูง) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาและเปรียบเทียบสมรรถนะด้านที่สูงสุดพบว่า ครูที่ทำการสอนได้ทั้งระดับประถมศึกษาและมัศึกษามีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด ที่ 3.59 (ระดับสูงมาก) ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา มีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด ที่ 3.36 (ระดับสูง) และครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา มีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด โดยมีอยู่ที่ 3.19 (ระดับสูง) สรุปได้ว่า ครูที่ทำการสอนทั้งระดับประถมศึกษาและมัศึกษามีสมรรถนะสูงกว่าครูที่ทำการสอนเฉพาะระดับประถมศึกษา และครูที่ทำการสอนเฉพาะมัธยมศึกษาทุกสมรรถนะ ในส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศ พบว่า การได้รับรูปแบบการนิเทศ การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ และ การได้รับกิจกรรมการนิเทศ ครูที่สอนทั้งสองระดับ ได้รับทุกปัจจัยของการนิเทศสูงกว่าครูที่สอนเฉพาะระดับประถมและครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมในทุกตัวด้าน

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปรจำแนกตามช่วงชั้นที่สอน

ตัวแปร	Source of Variance	SS	df	MS	F	p	ผลการเปรียบเทียบ
สมรรถนะครู	Between	29.93	2.00	14.96	97.44	.000	3>1>2
	Within	179.53	1169.00	0.15		.000	
รูปแบบ A การนิเทศแบบ คลินิก	Between	27.50	2.00	13.75	60.46	.000	3>1>2
	Within	265.89	1169.00	0.23		.000	
รูปแบบ B การนิเทศแบบร่วม พัฒนา	Between	34.14	2.00	17.07	49.41	.000	3>1>2
	Within	403.84	1169.00	0.35		.000	
รูปแบบ C การนิเทศแบบ พัฒนาตนเอง	Between	22.09	2.00	11.04	40.15	.000	3>1>2
	Within	321.51	1169.00	0.28		.000	
รูปแบบ D การนิเทศโดย ผู้บริหาร	Between	32.02	2.00	16.01	62.10	.000	3>1>2
	Within	301.33	1169.00	0.26		.000	
การได้รับ พฤติกรรมการ นิเทศ	Between					.000	3>1>2
	Within	23.41	2.00	11.71	40.17		
การได้รับกิจกรรม การนิเทศ	Between	23.00	2.00	11.50	55.91	.000	3>1>2
	Within	239.42	1164.00	0.21		.000	

หมายเหตุ 1= สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา ; 2= สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา ; 3= สอนทั้งประถมและมัธยมศึกษา

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าครูที่มีระดับชั้นการสอนที่แตกต่างกันมีสมรรถนะครู รูปแบบการได้รับการนิเทศ 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ และการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปรจำแนกตามระดับที่ทำการสอนสามารถนำมาเรียงลำดับได้ดังนี้ ครูที่ทำการสอนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการนิเทศ การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ และการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศสูงกว่าทั้งครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา และครูที่สอนเฉพาะ

ระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษาที่มีสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการนิเทศ การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ และการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศ สูงกว่าครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามวิทยฐานะ

ตัวแปรในการวิจัย	ครูผู้ช่วย (n=313)		ครู (n=381)		ชำนาญการ (n=278)		ชำนาญการพิเศษ (n=179)		เชี่ยวชาญ (n=9)	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
การได้รับรูปแบบการนิเทศ	3.26	0.54	3.38	0.46	3.40	0.52	<u>3.42</u>	0.44	3.36	0.50
1.การนิเทศแบบคลินิก	3.19	0.66	3.35	0.57	3.34	0.61	<u>3.38</u>	0.56	3.33	0.49
2.การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	3.30	0.56	3.40	0.50	3.40	0.59	<u>3.44</u>	0.50	<u>3.40</u>	0.53
3.การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ	3.22	0.58	3.36	0.48	3.39	0.55	3.37	0.48	3.38	0.54
4.การนิเทศโดยผู้บริหาร	<u>3.33</u>	0.61	<u>3.42</u>	0.51	<u>3.45</u>	0.58	<u>3.51</u>	0.48	3.33	0.63
การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ	<u>3.34</u>	0.49	<u>3.40</u>	0.45	3.41	0.51	<u>3.44</u>	0.44	<u>3.37</u>	0.38
1.การนำเสนอข้อมูล	3.34	0.55	3.40	0.49	3.42	0.54	3.42	0.50	3.36	0.45
2.การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน	3.33	0.57	3.40	0.53	3.42	0.57	3.47	0.52	<u>3.47</u>	0.48
3.การรับฟัง	<u>3.35</u>	0.55	<u>3.45</u>	0.53	<u>3.43</u>	0.54	<u>3.48</u>	0.50	3.33	0.31
4.การแก้ปัญหา	3.31	0.55	3.38	0.51	3.41	0.56	3.41	0.48	3.42	0.40
5.การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	<u>3.35</u>	0.52	3.41	0.50	3.39	0.55	3.45	0.47	3.33	0.52
6.การกำหนดมาตรฐาน	3.33	0.54	3.38	0.52	3.38	0.57	3.42	0.53	3.28	0.36
7.การเสริมแรง	<u>3.35</u>	0.53	3.40	0.50	3.39	0.56	3.46	0.48	3.42	0.41
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	3.28	0.53	3.37	0.53	<u>3.40</u>	0.50	3.37	0.52	<u>3.49</u>	0.44
1.ด้านการพัฒนาครู	<u>3.39</u>	0.57	<u>3.46</u>	0.55	<u>3.54</u>	0.51	<u>3.50</u>	0.55	<u>3.50</u>	0.61
2.ด้านการกำกับติดตาม	3.33	0.53	3.41	0.51	3.44	0.48	3.48	0.46	3.44	0.41
3.ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	3.27	0.60	3.36	0.62	3.40	0.61	3.34	0.68	3.47	0.40
4.ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่	3.10	0.72	3.25	0.71	3.24	0.70	3.11	0.79	<u>3.50</u>	0.48
สมรรถนะครู	3.27	0.47	3.40	0.40	<u>3.46</u>	0.40	<u>3.46</u>	0.37	3.42	0.46
1.การจัดการเรียนรู้	3.23	0.52	3.35	0.46	3.43	0.46	3.44	0.45	3.36	0.41
2.การพัฒนาผู้เรียน	<u>3.38</u>	0.44	<u>3.48</u>	0.37	<u>3.55</u>	0.37	<u>3.56</u>	0.35	3.45	0.46
3.การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.33	0.49	3.47	0.41	3.52	0.40	3.53	0.38	3.41	0.52
4.การวิเคราะห์ สังเคราะห์และ การวิจัย	3.16	0.61	3.32	0.51	3.35	0.56	3.34	0.50	<u>3.46</u>	0.56
5.การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	3.18	0.65	3.32	0.55	3.39	0.51	3.37	0.52	3.42	0.41

หมายเหตุ 1= ครูผู้ช่วย ; 2= ครู ; 3= ชำนาญการ; 4= ชำนาญการพิเศษ; 5= เชี่ยวชาญ

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามตำแหน่งและวิทยฐานะครู พบว่า 1) ตัวแปรต้น เมื่อพิจารณาการได้รับรูปแบบการนิเทศ พบว่า ครูชำนาญการพิเศษได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.42 (ระดับสูง) โดยพบว่ารูปแบบการนิเทศโดย

ผู้บริหารสูงสุด ที่ 3.51 (ระดับสูงมาก) ครูชำนาญการ ได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.40 (ระดับสูง) โดยพบว่ารูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุดที่ 3.45 (ระดับสูง) วิทยฐานะครู ได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.38 (ระดับสูง) โดยได้รับรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุด ที่ 3.42 (ระดับสูง) ครูเชี่ยวชาญได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.36 (ระดับสูง) โดยรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองสูงสุดที่ 3.40 (ระดับสูง) และครูผู้ช่วยได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.26 (ระดับสูง) โดยมีรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุดอยู่ที่ 3.33 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาการได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ พบว่า ครูชำนาญการพิเศษได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.44 (ระดับสูง) โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการรับฟังสูงสุดอยู่ที่ 3.48 (ระดับสูง) ครูชำนาญการได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.41(ระดับสูง) โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการรับฟังสูงสุดอยู่ที่ 3.43 (ระดับสูง) วิทยฐานะครู การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.40 (ระดับสูง) โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการรับฟังสูงสุดอยู่ที่ 3.45 (ระดับสูง) ครูเชี่ยวชาญได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.37(ระดับสูง) โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันสูงสุดอยู่ที่ 3.47 (ระดับสูง) และครูผู้ช่วยได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.34 (ระดับสูง) โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการรับฟัง การเสริมแรง และการแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกันมีค่าสูงสุดอยู่ที่ 3.35 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศ พบว่า ครูเชี่ยวชาญได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.49 (ระดับสูง) โดยกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครูและการจัดกิจกรรมนอกสถานที่มีค่าเท่ากันและสูงสุดอยู่ที่ 3.50 (ระดับสูง) ครูชำนาญการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.40 (ระดับสูง) โดยกิจกรรมด้านการพัฒนาครูสูงสุดที่ 3.54 (ระดับสูงมาก) ครูชำนาญการพิเศษได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.37 (ระดับสูง) โดยกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครูสูงสุดที่ 3.50 (ระดับสูง) วิทยฐานะครูได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.37 (ระดับสูง) โดยมีกิจกรรมด้านการพัฒนาครูสูงสุดที่ 3.46(ระดับสูงมาก)และครูผู้ช่วยได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.28 (ระดับสูง) โดยกิจกรรมด้านการพัฒนาครูสูงสุดอยู่ที่ 3.39 (ระดับสูงมาก) 2) ตัวแปรตาม ครูที่มีวิทยฐานะ ชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มีสมรรถนะครูเท่ากันและสูงสุดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 (ระดับสูง) ในขณะที่ครูผู้ช่วยมีสมรรถนะโดยรวมต่ำที่สุดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27(ระดับสูง) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าสูงสุดรายด้านตามวิทยฐานะพบว่า ครูชำนาญการพิเศษการมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุดอยู่ที่ 3.56 (ระดับสูงมาก) ครูชำนาญการมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด อยู่ที่ 3.55 (ระดับสูงมาก) ครูเชี่ยวชาญมีสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยสูงสุด อยู่ที่ 3.46 (ระดับสูง) วิทยฐานะครูมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุดอยู่ที่ 3.48 (ระดับสูง)และ ครูผู้ช่วยมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุดอยู่ที่ 3.38 (ระดับสูง)

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปรจำแนกตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

ตัวแปร	Source of Variance	SS	df	MS	F	p	ผลการเปรียบเทียบ
สมรรถนะครู (ประจำสายงาน)	Between	6.64	4.00	1.66	9.64	.000	1<2<5<3=4
	Within	200.46	1164.00	0.17			
การได้รับรูปแบบ A การนิเทศแบบคลินิก	Between	4.51	4.00	1.13	4.60	.001	1<5<3<2<4
	Within	285.15	1164.00	0.24			
การได้รับรูปแบบ B การนิเทศแบบร่วมพัฒนา วิชาชีพ	Between	6.16	4.00	1.54	4.22	.002	1<2=3=5<4
	Within	424.68	1164.00	0.36			
การได้รับรูปแบบ C การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	Between	3.09	4.00	0.77	2.65	.032	1<2<4<5<3
	Within	338.84	1164.00	0.29			
การได้รับรูปแบบ D การนิเทศโดยผู้บริหาร	Between	5.41	4.00	1.35	4.89	.001	1<5<2<3<4
	Within	322.11	1164.00	0.28			
การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ	Between	4.48	4.00	1.12	3.65	.006	1<5<2<3<4
	Within	357.18	1164.00	0.31			
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	Between	1.52	4.00	0.38	1.70	.147	1<2<4<3<5
	Within	259.38	1159.00	0.22			

หมายเหตุ 1= ครูผู้ช่วย ; 2= ครู ; 3= ชำนาญการ ; 4= ชำนาญการพิเศษ ; 5= เชี่ยวชาญ ; 6= เชี่ยวชาญพิเศษ

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าครูที่มีวิทยฐานะต่างกันจะมีสมรรถนะครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายคู่และนำมาจัดเรียงลำดับ พบว่า วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษมีระดับสมรรถนะครูเท่ากันและสูงสุด ในขณะที่ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันจะได้รับรูปแบบการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้รับการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศโดยผู้บริหาร สูงกว่าวิทยฐานะอื่นๆ ครูวิทยฐานะชำนาญการได้รับการนิเทศแบบพัฒนาตนเองสูงที่สุด ในขณะที่ครูผู้ช่วยมีระดับการได้รับรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบต่ำที่สุด พบว่าครูที่มีวิทยฐานะต่างกันจะมีการได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนี้ ครูชำนาญการพิเศษได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่า ครูชำนาญการ และครูชำนาญการได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่า ครู และวิทยฐานะครูได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่าครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่าครูผู้ช่วย อนึ่งครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน พบว่าได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรในการวิจัย	ปริญญาตรี (n=921)		ปริญญาโท (n=249)		ปริญญาเอก (n=2)	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
การได้รับรูปแบบการนิเทศ	3.32	0.52	3.48	0.42	3.65	0.07
1. การนิเทศแบบคลินิก	3.27	0.62	3.45	0.56	3.70	0.14
2. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	3.36	0.55	3.46	0.51	3.60	0.00
3. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ	3.29	0.55	3.46	0.46	3.60	0.28
4. การนิเทศโดยผู้บริหาร	3.38	0.57	3.53	0.48	3.70	0.14
การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ	3.37	0.49	3.48	0.40	3.66	0.08
1. การนำเสนอข้อมูล	3.36	0.54	3.49	0.44	3.38	0.18
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน	3.37	0.57	3.49	0.47	3.88	0.18
3. การรับฟัง	3.40	0.55	3.51	0.45	3.75	0.00
4. การแก้ปัญหา	3.34	0.54	3.47	0.49	3.75	0.35
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	3.38	0.53	3.47	0.47	3.50	0.00
6. การกำหนดมาตรฐาน	3.34	0.55	3.46	0.50	3.75	0.00
7. การเสริมแรง	3.37	0.54	3.46	0.47	3.63	0.18
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	3.32	0.54	3.46	0.44	3.59	0.13
1. ด้านการพัฒนาครู	3.43	0.57	3.60	0.46	3.75	0.00
2. ด้านการกำกับติดตาม	3.37	0.52	3.53	0.43	3.63	0.18
3. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	3.31	0.64	3.45	0.56	3.75	0.00
4. ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่	3.17	0.73	3.25	0.71	3.13	0.88
สมรรถนะครู	3.35	0.44	3.52	0.33	3.64	0.19
1. การจัดการเรียนรู้	3.31	0.49	3.52	0.39	3.72	0.08
2. การพัฒนาผู้เรียน	3.45	0.41	3.58	0.32	3.54	0.29
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.42	0.45	3.58	0.33	3.67	0.47
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	3.25	0.57	3.43	0.47	3.67	0.00
5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	3.27	0.59	3.43	0.45	3.63	0.18

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการศึกษาสูงสุดของครูพบว่า 1) ตัวแปรต้น การได้รับรูปแบบการนิเทศ พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก ได้รับรูปแบบการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.65 (ระดับสูงมาก) โดยได้รับรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกสูงสุดและเท่ากับการนิเทศโดยผู้บริหารที่ 3.70 (ระดับสูงมาก) ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.48 (ระดับสูง) โดยได้รับรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุดที่ 3.53 (ระดับสูงมาก) และครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.32 (ระดับสูง) โดยได้รับรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุดที่ 3.38 (ระดับสูง) ด้านการได้รับพฤติกรรมการนิเทศ พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับ

ปริญญาเอก ได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.66 (ระดับสูง) โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันสูงสุดที่ 3.88 (ระดับสูงมาก) ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.48 (ระดับสูง) โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการรับฟังสูงสุดที่ 3.51 (ระดับสูงมาก) และครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.37 (ระดับสูง) โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการรับฟังสูงสุดที่ 3.40 (ระดับสูง) และการได้รับกิจกรรมการนิเทศ พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก ได้รับกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.59 (ระดับสูงมาก) โดยมีกิจกรรมด้านการพัฒนาครู และกิจกรรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเท่ากันและสูงสุดอยู่ที่ 3.75 (ระดับสูงมาก) ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ได้รับกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.46 (ระดับสูง) โดยมีกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครูสูงสุดอยู่ที่ 3.60 (ระดับสูงมาก) และครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ได้รับกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.32 (ระดับสูง) โดยมีกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครูสูงสุดอยู่ที่ 3.43 (ระดับสูง) 2) ตัวแปรตาม ครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีสมรรถนะสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 (ระดับสูงมาก) รองลงมา คือครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 (ระดับสูงมาก) และครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 (ระดับสูง) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและด้านที่สูงสุดพบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สูงสุดอยู่ที่ 3.72 (ระดับสูงมาก) ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท มีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการชั้นเรียนเท่ากับและสูงสุดอยู่ที่ 3.58 (ระดับสูงมาก) และครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุดอยู่ที่ 3.45 (ระดับสูง)

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปรจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	Source of Variance	SS	df	MS	F	p	ผลการเปรียบเทียบ
สมรรถนะครู (ประจำสายงาน)	Between	5.61	2.00	2.80	16.08	.000	ตรี<โท<เอก
	Within	203.85	1169.00	0.17			
การได้รับรูปแบบ A การนิเทศแบบคลินิก	Between	7.01	2.00	3.50	9.51	.000	ตรี<โท<เอก
	Within	430.97	1169.00	0.37			
การได้รับรูปแบบ B การนิเทศแบบร่วมพัฒนา วิชาชีพ	Between	2.05	2.00	1.02	3.51	.030	ตรี<โท<เอก
	Within	341.55	1169.00	0.29			
การได้รับรูปแบบ C การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	Between	5.94	2.00	2.97	10.61	.000	ตรี<โท<เอก
	Within	327.41	1169.00	0.28			
การได้รับรูปแบบ D การนิเทศโดยผู้บริหาร	Between	4.82	2.00	2.41	7.83	.000	ตรี<โท<เอก
	Within	359.23	1169.00	0.31			
การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ	Between	2.74	2.00	1.37	6.14	.002	ตรี<โท<เอก
	Within	259.68	1164.00	0.22			
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	Between	3.79	2.00	1.89	7.04	.001	ตรี<โท<เอก
	Within	314.38	1169.00	0.27			

จากตารางที่ 36 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการนิเทศ 4 รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ และการได้รับกิจกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของครูและนำมาจัดเรียงลำดับเป็นดังนี้ ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก มีสมรรถนะครูสูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท และครูที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโทมีสมรรถนะครูที่สูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ด้านปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศทุกปัจจัยพบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกได้รับรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ และการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศ สูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท และ ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท มีได้รับรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศและการได้รับกิจกรรมการนิเทศ สูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตัวแปรในการวิจัย	ไทย (n=208)		อังกฤษ (n=138)		วิทย์ (n=179)		คณิต (n=176)		สังคมฯ (n=106)		อื่นๆ (n=159)		หลายสาระ (n=206)	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
การได้รับรูปแบบ การนิเทศ	3.3 6	0.49	3.30	0.49	3.43	0.50	3.34	0.53	3.16	0.55	3.22	0.48	3.57	0.40
1.การนิเทศแบบ คลินิก	3.2 8	0.62	3.27	0.60	3.40	0.61	3.30	0.62	3.01	0.70	3.15	0.58	3.57	0.46
2.การนิเทศแบบ พัฒนาตนเอง	3.3 7	0.51	3.36	0.52	3.42	0.55	3.36	0.58	3.22	0.58	3.27	0.54	3.54	0.48
3.การนิเทศแบบ ร่วมพัฒนาวิชาชีพ	3.3 4	0.52	3.25	0.54	3.40	0.53	3.32	0.55	3.15	0.55	3.18	0.52	3.57	0.44
4.การนิเทศโดย ผู้บริหาร	3.4 3	0.55	3.33	0.56	3.49	0.53	3.37	0.61	3.26	0.62	3.31	0.55	3.62	0.44
การได้รับ พฤติกรรมกร การนิเทศ	3.3 8	0.46	3.33	0.46	3.48	0.44	3.37	0.53	3.21	0.54	3.25	0.46	3.61	0.33
1.การนำเสนอ ข้อมูล	3.3 4	0.55	3.36	0.51	3.47	0.51	3.37	0.60	3.18	0.60	3.28	0.48	3.59	0.35
2.การสร้างควม เข้าใจให้ตรงกัน	3.4 1	0.55	3.31	0.55	3.49	0.50	3.36	0.61	3.17	0.60	3.27	0.56	3.64	0.38
3.การรับฟัง	3.4 8	0.53	3.32	0.53	3.50	0.49	3.41	0.59	3.22	0.61	3.28	0.53	3.64	0.37
4.การแก้ปัญหา	3.3 4	0.51	3.33	0.52	3.46	0.50	3.35	0.59	3.20	0.59	3.22	0.53	3.58	0.38
5.การแนะนำหรือ หาข้อตกลงร่วมกัน	3.3 8	0.55	3.33	0.51	3.47	0.48	3.38	0.55	3.26	0.56	3.25	0.53	3.59	0.39
6.การกำหนด มาตรฐาน	3.3 5	0.50	3.30	0.54	3.49	0.48	3.34	0.59	3.20	0.61	3.21	0.56	3.60	0.43
7.การเสริมแรง	3.3 6	0.53	3.33	0.53	3.45	0.50	3.37	0.56	3.26	0.56	3.27	0.53	3.60	0.39
การได้รับกิจกรรม การนิเทศ	3.3 6	0.57	3.36	0.48	3.43	0.53	3.31	0.55	3.20	0.53	3.14	0.54	3.55	0.37
1.ด้านการพัฒนาครู	3.4 4	0.56	3.45	0.52	3.53	0.54	3.45	0.59	3.36	0.60	3.28	0.59	3.66	0.40
2.ด้านการกำกับ ติดตาม	3.4 3	0.52	3.40	0.50	3.46	0.51	3.36	0.53	3.29	0.51	3.27	0.55	3.56	0.35
3.ด้านการ พัฒนาการเรียนการ สอน	3.3 3	0.71	3.37	0.55	3.45	0.62	3.30	0.63	3.17	0.65	3.05	0.65	3.58	0.46
4.ด้านการจัด กิจกรรมนอก สถานที่	3.2 0	0.81	3.22	0.65	3.31	0.71	3.11	0.76	2.99	0.73	2.90	0.72	3.42	0.62
สมรรถนะครู	3.3 9	0.42	3.31	0.43	3.49	0.38	3.36	0.44	3.22	0.42	3.26	0.41	3.57	0.36
1.การจัดการเรียนรู้	3.3 4	0.48	3.26	0.50	3.46	0.42	3.34	0.51	3.19	0.46	3.22	0.45	3.57	0.42
2.การพัฒนาผู้เรียน	3.5 0	0.39	3.43	0.41	3.55	0.35	3.45	0.42	3.37	0.42	3.39	0.42	3.62	0.31
3.การบริหาร จัดการชั้นเรียน	3.4 5	0.42	3.39	0.45	3.56	0.36	3.44	0.43	3.32	0.48	3.35	0.47	3.58	0.38
4.การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการ วิจัย	3.2 9	0.57	3.19	0.58	3.43	0.50	3.28	0.55	3.05	0.54	3.10	0.52	3.53	0.48
5.การสร้างควม ร่วมมือกับชุมชน	3.2 8	0.59	3.25	0.54	3.39	0.55	3.25	0.62	3.10	0.65	3.21	0.55	3.53	0.43

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามกลุ่มสาระและรายวิชาที่ครูสอน พบว่า 1) ตัวแปรต้น พบว่า ครูที่สามารถสอนได้หลายกลุ่มสาระได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.57 (ระดับสูงมาก) โดยมีรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุดอยู่ที่ 3.62 (ระดับสูงมาก) ครูที่สอนวิทยาศาสตร์ ได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.43 (ระดับสูง) โดยมีรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุดอยู่ที่ 3.49 (ระดับสูง) และครูที่สอนภาษาไทย ได้รับรูปแบบการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ที่ 3.36 (ระดับสูง) โดยมีรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสูงสุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 (ระดับสูง) การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ พบว่าครูที่สามารถสอนได้หลายกลุ่มสาระได้รับพฤติกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.61 (ระดับสูงมาก) โดยมีพฤติกรรมด้านการรับฟังเท่ากับด้านการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันสูงสุดอยู่ที่ 3.64 (ระดับสูงมาก) ครูที่สอนวิทยาศาสตร์ ได้รับพฤติกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.48 (ระดับสูง) โดยมีพฤติกรรมด้านการรับฟังสูงสุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 (ระดับสูง) และครูที่สอนภาษาไทยได้รับพฤติกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.38 (ระดับสูง) โดยมีพฤติกรรมด้านการรับฟังสูงสุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 (ระดับสูง) และการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศ พบว่า ครูที่สามารถสอนได้หลายกลุ่มสาระได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.55 (ระดับสูงมาก) โดยมีกิจกรรมด้านการพัฒนาครูสูงสุดอยู่ที่ 3.66 (ระดับสูงมาก) ครูที่สอนวิทยาศาสตร์ได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.43 (ระดับสูง) โดยมีกิจกรรมด้านการพัฒนาครูสูงสุดอยู่ที่ 3.53 (ระดับสูงมาก) และครูที่สอนภาษาไทยได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศในภาพรวมอยู่ที่ 3.36 (ระดับสูง) โดยมีกิจกรรมด้านการพัฒนาครูสูงสุดอยู่ที่ 3.44 (ระดับสูง) 2) ตัวแปรตาม พบว่าครูที่สามารถสอนได้หลายกลุ่มสาระมีสมรรถนะครูสูงสุดอยู่ที่ 3.57 (ระดับสูงมาก) รองลงมาคือครูที่สอนวิทยาศาสตร์ อยู่ที่ 3.49 (ระดับสูง) และครูที่สอนภาษาไทยอยู่ที่ 3.39 (ระดับสูง) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่สามารถสอนได้หลายกลุ่มสาระมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุดอยู่ที่ 3.62 (ระดับสูงมาก) ครูที่สอนวิทยาศาสตร์ มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงสุดอยู่ที่ 3.56 (ระดับสูงมาก) และครูที่สอนภาษาไทยมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุดเช่นกันที่ 3.50 (ระดับสูง)

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปรจำแนกตามสาระการเรียนรู้

ตัวแปร	Source of Variance	SS	df	MS	F	p	ผลการเปรียบเทียบ
สมรรถนะครู (ประจำสายงาน)	Between	15.96	6.00	2.66	15.97	.000	5<6<2<4<1<3<7
	Within	186.77	1121.00	0.17			
การได้รับรูปแบบ A การนิเทศแบบคลินิก	Between	29.95	6.00	4.99	14.28	.000	5<6<2<1<4<3<7
	Within	391.85	1121.00	0.35			
การได้รับรูปแบบ B การนิเทศแบบร่วมพัฒนา	Between	9.99	6.00	1.67	5.78	.000	5<6<2<1<4<3<7
	Within	322.77	1121.00	0.29			
การได้รับรูปแบบ C การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	Between	21.32	6.00	3.55	13.30	.000	5<6<2<4<1<3<7
	Within	299.42	1121.00	0.27			
การได้รับรูปแบบ D การนิเทศโดยผู้บริหาร	Between	15.96	6.00	2.66	9.03	.000	5<6<2<4<1<3<7
	Within	330.11	1121.00	0.29			
การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ	Between	17.79	6.00	2.96	14.20	.000	5<6<2<4<1<3<7
	Within	233.07	1116.00	0.21			
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	Between	18.87	6.00	3.15	12.29	.000	6<5<4<1=2<3<7
	Within	286.89	1121.00	0.26			

หมายเหตุ 1=ภาษาไทย; 2= ภาษาอังกฤษ; 3= วิทยาศาสตร์ ; 4=ภาษาอังกฤษ; 5= สังคมศึกษา; 6= อื่นๆ ; 7= ทุกวิชา

จากตารางที่ 38 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าครูที่มีวิชาสอนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการได้รับการนิเทศ 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ และการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่สถิติที่ระดับ .01 ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปรจำแนกตามวิชาที่สอนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำการสอน สามารถนำมาจัดเรียงลำดับได้ดังนี้ ครูที่สามารถสอนได้หลายกลุ่มสาระฯ มีสมรรถนะครู คะแนนการได้รับรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบ คะแนนการได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่าครูที่สอนวิทยาศาสตร์ และครูที่สอนวิทยาศาสตร์ มีสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่าครูที่สอนภาษาไทย ครูที่สอนภาษาไทย มีสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่าครูที่สอนคณิตศาสตร์ ครูที่สอนคณิตศาสตร์ มีสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่าครูที่สอนภาษาอังกฤษ ครูที่สอนภาษาอังกฤษ มีสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่าครูที่สอนสังคมศึกษา และครูที่สอนสังคมศึกษา มีสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศสูงกว่าครูที่สอนในรายวิชาอื่นๆ หนึ่งในด้านคะแนนการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศพบว่า ครูที่สอนได้หลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนการได้รับการทำกิจกรรมการนิเทศสูงกว่า ครูที่สอนวิทยาศาสตร์ ครูที่สอน

วิทยาศาสตร์มีการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศสูงกว่า ครูที่สอนภาษาไทย ครูที่สอนภาษาไทยมีการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศเท่ากับครูที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ ครูที่สอนภาษาอังกฤษมีการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศสูงกว่า ครูที่สอนคณิตศาสตร์ และครูที่สอนคณิตศาสตร์ มีการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศสูงกว่าครูที่สอนสังคมศึกษา และครูที่สอนสังคมศึกษา มีการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศสูงกว่าครูที่สอนรายวิชาอื่นๆ

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามช่วงอายุ

ตัวแปรในการวิจัย	ต่ำกว่า25 ปี (n=128)		25-34 ปี (n=363)		35-44 ปี (n=334)		45-54 ปี (n=209)		55ปีขึ้นไป (n=138)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
การได้รับรูปแบบการนิเทศ	<u>3.39</u>	0.54	3.37	0.54	3.37	0.55	<u>3.41</u>	0.54	3.37	0.54
1. การนิเทศแบบคลินิก	3.30	0.54	3.34	0.53	<u>3.36</u>	0.52	3.33	0.53	3.27	0.56
2. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	3.39	0.58	<u>3.43</u>	0.55	<u>3.41</u>	0.57	<u>3.42</u>	0.52	3.39	0.59
3. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ	3.39	0.44	<u>3.41</u>	0.46	3.39	0.47	3.39	0.48	3.34	0.53
4. การนิเทศโดยผู้บริหาร	3.34	0.49	<u>3.42</u>	0.52	3.38	0.52	3.41	0.53	3.34	0.56
การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ	<u>3.39</u>	0.56	<u>3.40</u>	0.55	<u>3.41</u>	0.53	<u>3.40</u>	0.55	<u>3.35</u>	0.61
1. การนำเสนอข้อมูล	3.42	0.52	3.44	0.53	3.43	0.53	3.42	0.55	3.37	0.55
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน	3.35	0.49	3.40	0.52	3.37	0.54	3.36	0.52	3.33	0.57
3. การรับฟัง	3.43	0.44	3.43	0.51	3.39	0.53	3.35	0.53	3.35	0.55
4. การแก้ปัญหา	3.41	0.55	3.38	0.52	3.38	0.53	3.36	0.54	3.30	0.62
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	<u>3.43</u>	0.47	3.40	0.52	3.39	0.53	3.40	0.52	3.33	0.57
6. การกำหนดมาตรฐาน	3.38	0.45	3.36	0.53	3.35	0.54	3.39	0.49	3.27	0.55
7. การเสริมแรง	<u>3.50</u>	0.50	<u>3.46</u>	0.55	<u>3.44</u>	0.57	<u>3.50</u>	0.53	<u>3.43</u>	0.56
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	3.38	0.49	3.41	0.52	3.40	0.51	<u>3.41</u>	0.47	<u>3.45</u>	0.49
1. ด้านการพัฒนาครู	3.42	0.52	3.35	0.62	3.34	0.63	<u>3.41</u>	0.58	3.17	0.73
2. ด้านการกำกับติดตาม	3.21	0.68	3.20	0.73	3.21	0.72	3.25	0.71	2.98	0.79
3. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	3.35	0.46	<u>3.40</u>	0.41	3.39	0.42	3.39	0.43	3.38	0.40
4. ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่	3.34	0.51	3.37	0.47	3.35	0.46	3.34	0.51	3.34	0.48
สมรรถนะครู	3.35	0.46	<u>3.40</u>	0.41	3.39	0.42	3.39	0.43	3.38	0.40
1. การจัดการเรียนรู้	3.34	0.51	3.37	0.47	3.35	0.46	3.34	0.51	3.34	0.48
2. การพัฒนาผู้เรียน	3.45	0.42	3.48	0.38	3.48	0.39	3.50	0.41	3.48	0.39
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.23	0.59	3.31	0.59	3.32	0.57	3.30	0.55	3.34	0.55
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	3.33	0.50	3.37	0.50	3.36	0.51	3.37	0.48	3.32	0.52
5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	3.23	0.60	3.35	0.60	3.30	0.64	3.34	0.58	3.26	0.63

กิจกรรมการนิเทศด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่สูงสุด อยู่ที่ 3.34 (ระดับสูง) 2) ตัวแปรตาม ครูที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีสมรรถนะสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 (ระดับสูง) โดยมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 (ระดับสูง) รองลงมา คือครูที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35-44 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 (ระดับสูง) โดยมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 (ระดับสูง) และครูที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 45-54 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 (ระดับสูง) โดยมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 (ระดับสูง) ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสมรรถนะสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 (ระดับสูง) โดยมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 (ระดับสูง) และครูที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีสมรรถนะสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 (ระดับสูง) โดยมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 (ระดับสูง)

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตัวแปรจำแนกตามช่วงอายุ

ตัวแปร	Source of Variance	SS	df	MS	F	p	ผลการเปรียบเทียบ
สมรรถนะครู	Between	.24	4.00	.06	.34	.852	1<5<3<4<2
	Within	209.46	1171.00				
การได้รับรูปแบบ A การนิเทศแบบคลินิก	Between	1.83	4.00	.46	1.23	.298	5<1<4<2<3
	Within	436.14	1167.00	.37			
การได้รับรูปแบบ B การนิเทศแบบร่วมพัฒนา	Between	.31	4.00	.08	.26	.903	1<5<3<4<2
	Within	343.29	1167.00	.29			
การได้รับรูปแบบ C การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง	Between	.80	4.00	.20	.70	.590	5<1=3=4<2
	Within	332.55	1167.00	.28			
การได้รับรูปแบบ D การนิเทศโดยผู้บริหาร	Between	.30	4.00	.07	.24	.916	1=5<3<4<2
	Within	363.75	1167.00	.31			
การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ	Between	.57	4.00	.14	.64	.637	5<1<2=4<3
	Within	261.84	1162.00	.23			
การได้รับกิจกรรมการนิเทศ	Between	1.44	4.00	.36	1.32	.259	1<3<2<4<5
	Within	316.73	1167.00	.27			

หมายเหตุ 1= ต่ำกว่า 25ปี ; 2= 25-34ปี; 3= 35-44ปี ; 4= 45-54ปี; 5= 55ปีขึ้นไป

จากตารางที่ 40 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าครูที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะครู รูปแบบการได้รับการนิเทศ 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ และการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สามารถจัดเรียงลำดับสมรรถนะครู การได้รับรูปแบบการนิเทศ การได้พฤติกรรมการนิเทศ และการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศได้

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลและการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในแต่ละสมการโครงสร้าง

ความสอดคล้องของโมเดลวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนตามโมเดลวิจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ โมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง และโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร โดยที่ในแต่ละส่วนจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับคือ ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ (องค์ประกอบ) และผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลวิจัย รายละเอียดเป็นดังนี้

2.1. ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 41 ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกและน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบในโมเดล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²
	β	SE		
รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (CSV)				
การได้รับคำปรึกษา(CON)	0.80	0.012	65.584**	0.635
การนัดหมายประชุม(MET)	0.87	0.009	95.747**	0.750
การสังเกตการสอน (OBS)	0.78	0.013	60.159**	0.606
การมีส่วนร่วม (SHA)	0.74	0.015	49.881**	0.542
การรับข้อมูลย้อนกลับ (FEB)	0.81	0.012	69.143**	0.652
พฤติกรรมกรณิเทศ (SBV)				
การนำเสนอข้อมูล (PRE)	0.864	0.008	105.145**	0.747
การสร้างใจให้ตรงกัน (UDS)	0.888	0.007	130.071**	0.789
การรับฟัง (LIS)	0.855	0.008	100.674**	0.731
การแก้ปัญหา (SLV)	0.898	0.006	141.524**	0.806
การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน (SUG)	0.867	0.008	108.919**	0.751
การกำหนดมาตรฐาน (STD)	0.887	0.007	125.905**	0.788
การเสริมแรง (REN)	0.854	0.009	99.423**	0.730
กิจกรรมกรณิเทศ (TAC)				
การพัฒนาครู (PDM)	0.891	0.008	107.240**	0.794
การกำกับติดตาม (INV)	0.838	0.010	79.981**	0.703
การพัฒนาการเรียนการสอน (TAI)	0.841	0.010	80.659**	0.707
การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT)	0.661	0.018	36.315**	0.436
สมรรถนะครู (TCP)				
การจัดการเรียนรู้ (INS)	0.889	0.007	120.258**	0.790
การพัฒนาผู้เรียน (DEV)	0.807	0.011	71.659**	0.651
การบริหารจัดการชั้นเรียน (MGT)	0.796	0.012	67.418**	0.633
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES)	0.926	0.006	160.868**	0.857
การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (COM)	0.797	0.012	68.394**	0.636

$$\chi^2 = 489.3, df = 179, p\text{-value} = .000, RMSEA = 0.039, SRMR = 0.019, CFI = 0.987, TLI = 0.984$$

** p < .01

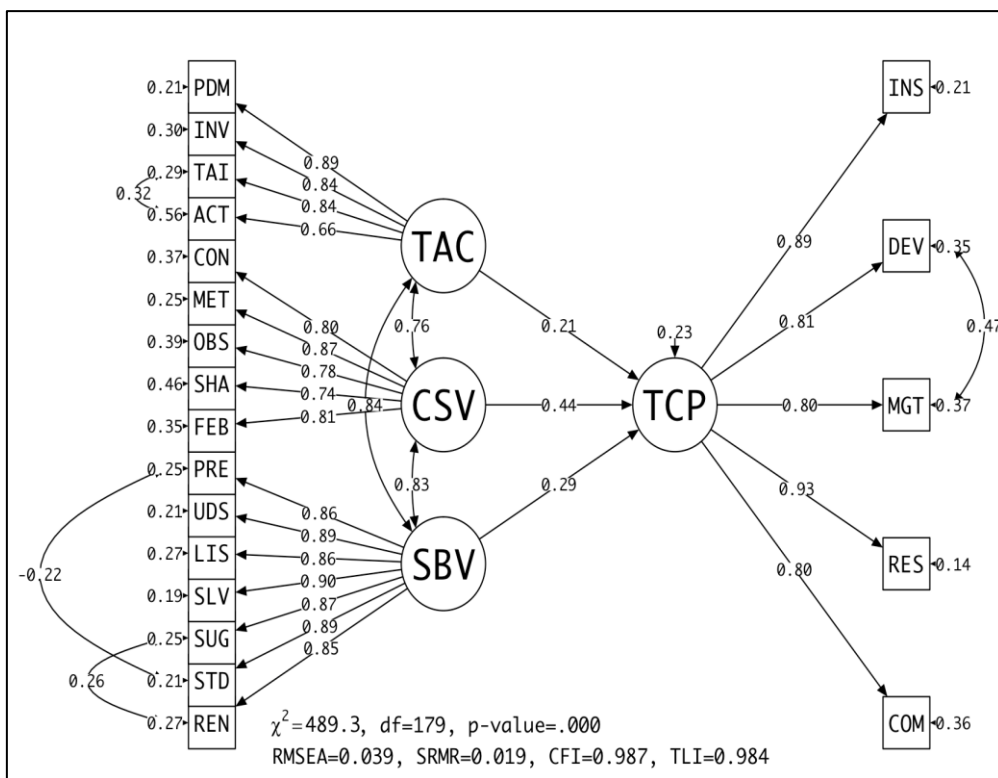
ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงประจักษ์ของโมเดลวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 489.3$, $df = 179$, p -value = .000, CFI = .987, TLI = .984, RMSEA = .039, SRMR = .019) แสดงว่า ลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลวิจัยที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัยมีความตรง

เมื่อพิจารณาความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.661-0.926 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ตัวแปรแฝงรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (CSV) มีองค์ประกอบการนัดหมายประชุม (MET) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .87$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 75.0 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการนิเทศ มีองค์ประกอบการแก้ปัญหา (SLV) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .90$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 80.6 ตัวแปรแฝงกิจกรรมกรรมการนิเทศ (TACT) มีองค์ประกอบการพัฒนาครู (PDM) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .89$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 79.4 และตัวแปรแฝงสมรรถนะครู (TCP) มีองค์ประกอบของการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัย (RES) มากที่สุด ($\beta = .93$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 85.7 รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงในตาราง 41 และภาพที่ 10

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

ตัวแปร	อิทธิพล		t
	β	SE	
รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (CSV)	0.44	0.036	12.164**
พฤติกรรมกรรมการนิเทศ (SBV)	0.29	0.044	6.576**
กิจกรรมกรรมการนิเทศ (TAC)	0.21	0.039	5.515**

หมายเหตุ: ค่าขนาดอิทธิพลนำเสนอในรูปสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β), ** $p < .01$



ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก พบว่ารูปแบบการนิเทศแบบคลินิกเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงที่สุด ($\beta = 0.44$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมกรรมการนิเทศ ($\beta = .29$) และกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = .21$) โดยตัวแปรทั้งสามส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูคิดเป็นร้อยละ 77.4 รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงในตาราง 42 และภาพ 10

2.2. ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 43 ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือพัฒนาและน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบในโมเดล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²
	β	SE		
รูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (PSV)				
การจับคู่เพื่อนครู (PAR)	0.822	0.012	70.746**	.402
การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (STG)	0.819	0.012	69.737**	.671
การสลับกันนิเทศ (TTN)	0.804	0.012	64.866**	.646
การอภิปราย (DIS)	0.736	0.015	48.387**	.542
การจัดทำรายงาน (REP)	0.822	0.012	70.746**	.676
พฤติกรรมการนิเทศ (SBV)				
การนำเสนอข้อมูล (PRE)	0.836	0.010	86.196**	.699
การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (UDS)	0.882	0.007	120.795**	.778
การรับฟัง (LIS)	0.850	0.009	95.775**	.723
การแก้ปัญหา (SLV)	0.900	0.006	141.050**	.810
การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน (SUG)	0.873	0.008	111.513**	.762
การกำหนดมาตรฐาน (STD)	0.886	0.007	125.164**	.785
การเสริมแรง (REN)	0.862	0.008	103.315**	.744
กิจกรรมการนิเทศ (TAC)				
การพัฒนาครู (PDM)	0.890	0.008	106.580**	.792
การกำกับติดตาม (INV)	0.839	0.010	80.306**	.704
การพัฒนาการเรียนการสอน (TAI)	0.841	0.010	80.664**	.707
การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT)	0.663	0.018	36.679**	.440
สมรรถนะครู (TCP)				
การจัดการเรียนรู้ (INS)	0.896	0.007	120.594**	.802
การพัฒนาผู้เรียน (DEV)	0.810	0.011	72.948**	.656
การบริหารจัดการชั้นเรียน (MGT)	0.797	0.012	68.079**	.635
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES)	0.920	0.006	152.586**	.846
การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (COM)	0.810	0.012	69.917**	.656

$\chi^2 = 450.93$, $df = 177$, $p\text{-value} = .000$, $RMSEA = 0.036$, $SRMR = 0.020$, $CFI = 0.988$, $TLI = 0.985$

** $p < .01$

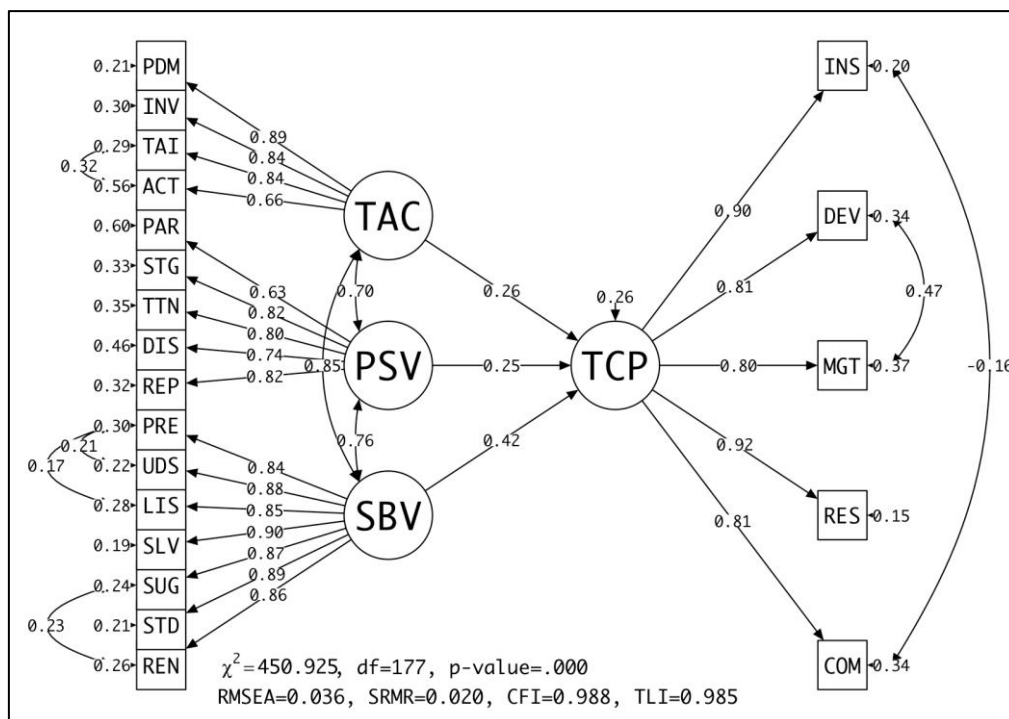
ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงประจักษ์ของโมเดลวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือพัฒนาที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 450.93$, $df = 177$, $p\text{-value} = .000$, $RMSEA = 0.036$, $SRMR = 0.020$, $CFI = 0.988$, $TLI = 0.985$) แสดงว่า ลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลวิจัยที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีความตรง

เมื่อพิจารณาความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.92 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ตัวแปรแฝงรูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือพัฒนา (PSV) มีองค์ประกอบการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (STG) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .82$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 67.1 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการนิเทศ มีองค์ประกอบการแก้ปัญหา (SLV) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .90$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 81.0 ตัวแปรแฝงกิจกรรมการนิเทศ (TACT) มีองค์ประกอบการพัฒนาครู (PDM) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .89$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 79.2 และตัวแปรแฝงสมรรถนะครู (TCP) มีองค์ประกอบของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES) มากที่สุด ($\beta = .92$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 84.6 รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงในตาราง 43 และภาพที่ 11

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือพัฒนาวิชาชีพ

ตัวแปร	อิทธิพล		t
	β	SE	
รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือพัฒนาวิชาชีพ (PSV)	0.25	0.032	8.015**
พฤติกรรมกรรมการนิเทศ (SBV)	0.42	0.043	9.615**
กิจกรรมการนิเทศ (TAC)	0.26	0.040	6.417**

หมายเหตุ: ค่าขนาดอิทธิพลนำเสนอในรูปแบบสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β), ** $p < .01$



ภาพที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงที่สุด ($\beta = .42$) รองลงมาเป็นรูปแบบกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = .26$) และการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ($\beta = 0.25$) โดยตัวแปรทั้งสามส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูคิดเป็นร้อยละ 74.1 รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงในตาราง 44 และภาพที่ 11

2.3. ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 45 ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองและน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบในโมเดล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²
	β	SE		
รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (SDV)				
การประเมินความต้องการ (SEE)	0.774	0.013	58.433**	.599
การจัดทำโครงการ (SEJ)	0.808	0.012	67.699**	.654
การเลือกวิธีปรับปรุงพัฒนา (SEP)	0.718	0.016	45.311**	.516
การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (SED)	0.678	0.017	39.452**	.459
การสนับสนุนให้คำแนะนำ (SES)	0.727	0.015	47.787**	.529
พฤติกรรมกรนิเทศ (SBV)				
การนำเสนอข้อมูล (PRE)	0.835	0.010	85.965	.697
การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (UDS)	0.879	0.007	118.223	.773
การรับฟัง (LIS)	0.848	0.009	94.555	.719
การแก้ปัญหา (SLV)	0.903	0.006	144.774	.815
การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน (SUG)	0.873	0.008	111.907	.762
การกำหนดมาตรฐาน (STD)	0.887	0.007	126.254	.787
การเสริมแรง (REN)	0.863	0.008	103.703	.744
กิจกรรมการนิเทศ (TAC)				
การพัฒนาครู (PDM)	0.891	0.008	107.010**	.793
การกำกับติดตาม (INV)	0.839	0.010	80.220**	.704
การพัฒนาการเรียนการสอน (TAI)	0.840	0.010	80.413**	.706
การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT)	0.662	0.018	36.423**	.438
สมรรถนะครู (TCP)				
การจัดการเรียนรู้ (INS)	0.887	0.007	119.838**	.786
การพัฒนาผู้เรียน (DEV)	0.807	0.011	72.190**	.652
การบริหารจัดการชั้นเรียน (MGT)	0.797	0.012	68.183**	.635
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES)	0.926	0.006	165.205**	.858
การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (COM)	0.798	0.012	68.809**	.636

$\chi^2 = 497.684$, $df = 177$, $p\text{-value} = .000$, $RMSEA = 0.039$, $SRMR = 0.020$, $CFI = 0.986$, $TLI = 0.983$

** $p < .01$

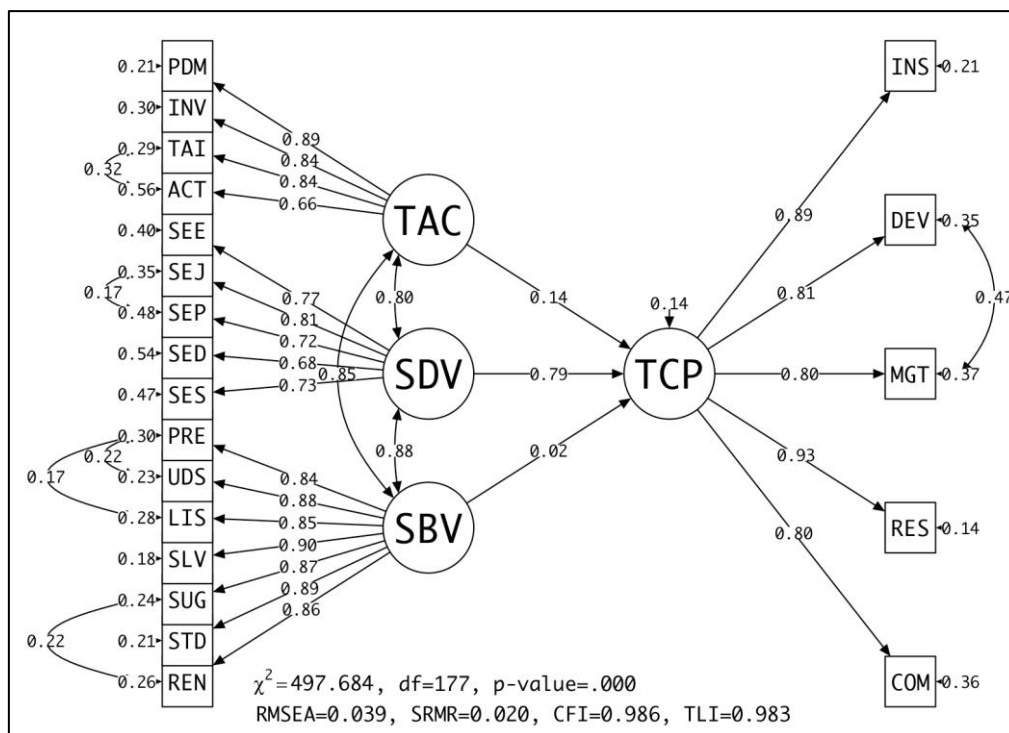
ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงประจักษ์ของโมเดลวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 497.684$, $df = 177$, $p\text{-value} = .000$, $RMSEA = 0.039$, $SRMR = 0.020$, $CFI = 0.986$, $TLI = 0.983$) แสดงว่า ลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลวิจัยที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีความตรง

เมื่อพิจารณาความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.93 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ตัวแปรแฝงรูปแบบการนิเทศแบบพึ่งตนเอง (SDV) มีองค์ประกอบ การจัดทำโครงการ (SEJ) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .81$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 65.4 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการนิเทศ (SBV) มีองค์ประกอบการแก้ปัญหา (SLV) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .90$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 81.5 ตัวแปรแฝงกิจกรรมการนิเทศ (TACT) มีองค์ประกอบการพัฒนาครู (PDM) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .89$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 79.3 และตัวแปรแฝงสมรรถนะครู (TCP) มีองค์ประกอบของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES) มากที่สุด ($\beta = .92$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 85.8 รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงในตาราง 45 และภาพ 12

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	อิทธิพล		t
	β	SE	
รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (SDV)	0.793	0.050	15.742**
พฤติกรรมกรรมการนิเทศ (SBV)	0.017	0.055	0.319
กิจกรรมการนิเทศ (TAC)	0.141	0.040	3.530**

หมายเหตุ: ค่าขนาดอิทธิพลนำเสนอในรูปสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β), ** $p < .01$



ภาพที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองพบว่า การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด ($\beta = 0.79$) รองลงมาเป็นรูปแบบกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = .26$) โดยตัวแปรทั้งสองส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามตัวแปรแฝงพฤติกรรมการนิเทศเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครู ($\beta = .02$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกจากนี้ตัวแปรแฝงทั้งสามมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูคิดเป็นร้อยละ 85.6 รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงในตาราง 46 และภาพ 12

2.4. ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 47 ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารและน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบในโมเดล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²
	β	SE		
รูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร (DSV)				
การรับการตรวจเยี่ยม (INP)	0.738	0.015	50.432**	.545
การรับการชี้แจง (MON)	0.860	0.009	93.079**	.740
การรับการจดบันทึก (REP)	0.812	0.011	71.215**	.660
การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (DIR)	0.783	0.013	61.545**	.613
การรับการกระตุ้นและรับคำแนะนำ (CRI)	0.824	0.011	75.725**	.679
พฤติกรรมการนิเทศ (SBV)				
การนำเสนอข้อมูล (PRE)	0.856	0.009	100.606**	.732
การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (UDS)	0.889	0.007	130.080**	.791
การรับฟัง (LIS)	0.856	0.008	101.024**	.733
การแก้ปัญหา (SLV)	0.898	0.006	140.718**	.807
การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน (SUG)	0.869	0.008	110.177**	.755
การกำหนดมาตรฐาน (STD)	0.880	0.007	120.602**	.774
การเสริมแรง (REN)	0.858	0.008	101.662**	.736
กิจกรรมการนิเทศ (TAC)				
การพัฒนาครู (PDM)	0.892	0.008	107.457**	.795
การกำกับติดตาม (INV)	0.840	0.010	80.647**	.706
การพัฒนาการเรียนการสอน (TAI)	0.838	0.011	79.626**	.703
การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (ACT)	0.660	0.018	36.182**	.435
สมรรถนะครู (TCP)				
การจัดการเรียนรู้ (INS)	0.890	0.007	120.284**	.792
การพัฒนาผู้เรียน (DEV)	0.816	0.011	74.843**	.666
การบริหารจัดการชั้นเรียน (MGT)	0.801	0.012	69.187**	.642
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES)	0.921	0.006	152.933**	.848
การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (COM)	0.796	0.012	67.536**	.633

$\chi^2 = 480.243$, $df = 180$, $p\text{-value} = .000$, $RMSEA = 0.038$, $SRMR = 0.019$, $CFI = 0.987$, $TLI = 0.985$

** $p < .01$

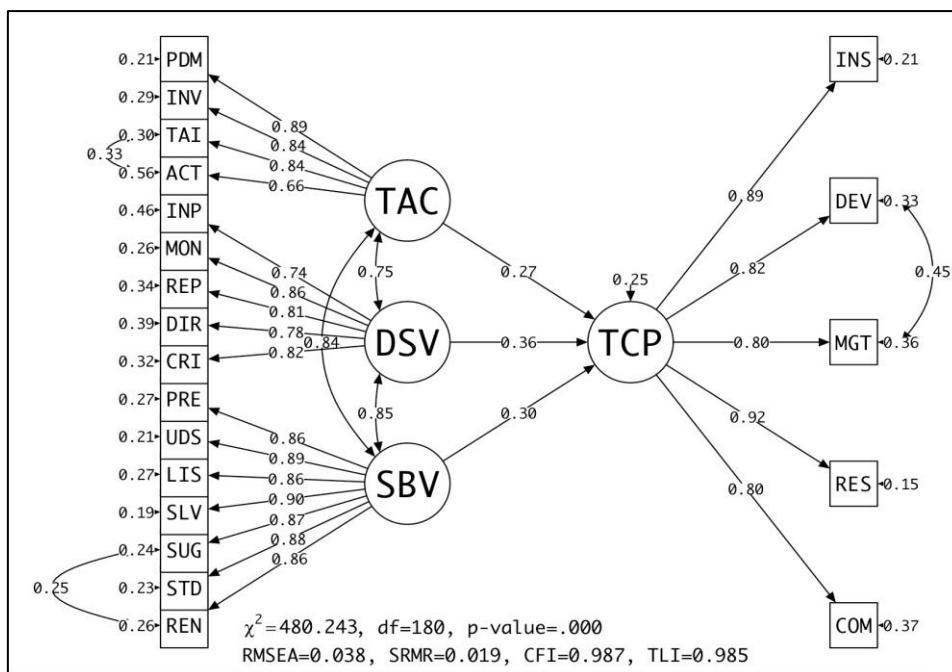
ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงประจักษ์ของโมเดลวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 480.243$, $df = 180$, $p\text{-value} = .000$, $RMSEA = 0.038$, $SRMR = 0.019$, $CFI = 0.987$, $TLI = 0.985$) แสดงว่า ลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลวิจัยที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัยมีความตรง

เมื่อพิจารณาความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.92 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ตัวแปรแฝงรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร (DSV) มีองค์ประกอบ การรับการชี้แจง (MON) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .86$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 74 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการนิเทศ (SBV) มีองค์ประกอบการแก้ปัญหา (SLV) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .90$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 81 ตัวแปรแฝงกิจกรรมการนิเทศ (TACT) มีองค์ประกอบการพัฒนาครู (PDM) สำคัญมากที่สุด ($\beta = .89$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 79.5 และตัวแปรแฝงสมรรถนะครู (TCP) มีองค์ประกอบของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (RES) มากที่สุด ($\beta = .92$) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคิดเป็นร้อยละ 84.8 รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงในตาราง 47 และภาพ 13

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร

ตัวแปร	อิทธิพล		t
	β	SE	
รูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร (DSV)	0.358	0.040	9.042**
พฤติกรรมกรรมการนิเทศ (SBV)	0.302	0.050	6.004**
กิจกรรมการนิเทศ (TAC)	0.268	0.039	6.811**

หมายเหตุ: ค่าขนาดอิทธิพลนำเสนอในรูปสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β), ** $p < .01$



ภาพที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร พบว่ารูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงที่สุด ($\beta = 0.358$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมกรรมการนิเทศ ($\beta = .302$) และกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = .268$) โดยตัวแปรทั้งสามส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูคิดเป็นร้อยละ 85.6 รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงในตาราง 48 และภาพ 13

2.5. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์เพื่อการยืนยันโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศ

ผลการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศ ได้มาจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) โดยคัดเลือกจากครูในโรงเรียนพระราชรัฐที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ระดับประเทศ (O-NET) ปีการศึกษา 2559 ที่เป็นเลิศ จำนวน 2 ภูมิภาค ได้แก่ โรงเรียนกรณีศึกษาที่ 1 และโรงเรียนกรณีศึกษาที่ 2 เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนได้คะแนน O-NET 100 คะแนนเต็ม และ 97 คะแนน ตามลำดับ โรงเรียนกรณีศึกษาที่ 3 เป็นโรงเรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ระดับประเทศสูงเป็นหนึ่งใน 5 อันดับแรก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งติดอันดับ หนึ่งร้อยอันดับแรกของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่านศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนพระราชรัฐในเขตพื้นที่นั้น ๆ จำนวน 5 ท่าน และครูผู้สอนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาไทย จำนวน 14 ท่าน รวมเป็น 24 ท่าน ทั้งนี้การสัมภาษณ์กลุ่มย่อยเพื่อให้ได้

ข้อมูลที่ได้รับการสะท้อนความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งครั้งที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์กลุ่ม และครั้งที่ 2 เป็น สัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อสรุปยืนยันเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ ที่ผู้นิเทศใช้ และผู้รับการนิเทศได้รับ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูที่เจาะลึกไปยังตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ สามารถยืนยันโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศ ได้ครบทั้ง 4 โมเดล ในการถูกใช้เพื่อพัฒนา สมรรถนะครู ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

สมรรถนะครูและปัจจัยด้านการนิเทศ	รูปแบบการนิเทศ			
	1	2	3	4
สมรรถนะครู				
1. การจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓
2. การพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓	
3. การบริหารจัดการจัดเรียน	✓	✓	✓	✓
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	✓			✓
5. การสร้างความร่วมมือชุมชน				✓
พฤติกรรมการนิเทศ				
1. การนำเสนอข้อมูล	✓			
2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน				✓
3. การรับฟัง	✓	✓	✓	✓
4. การแก้ปัญหา	✓			✓
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	✓	✓		
6. การกำหนดมาตรฐาน				
7. การเสริมแรง	✓	✓		✓
กิจกรรมการนิเทศ				
1. ด้านการพัฒนาครู	✓	✓	✓	✓
2. ด้านการกำกับติดตาม	✓	✓		✓
3. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	✓	✓		✓
4. ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่				✓

หมายเหตุ 1) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก 2) รูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

3) รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง 4) รูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการนิเทศที่มีต่อสมรรถนะครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อวิเคราะห์ความหลากหลายของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือในการวิจัยมี 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ (1) แบบสอบถามข้อมูลด้านสถานภาพและสมรรถนะครู (2) แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการนิเทศ จากนั้นนำข้อมูลทางกายภาพเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอนุมานและสถิติเชิงสรุปอ้างอิงโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling หรือ SEM) ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรม R ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

จากกระบวนการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนพระราชวัง นำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล และสามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอนตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.06 และมีช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.97 ด้านตำแหน่งและวิทยฐานะส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู (คศ.1) คิดเป็นร้อยละ 32.51 ด้านระดับการศึกษาพบว่า ร้อยละ 78.58 สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีและด้านระดับช่วงชั้นที่ทำการสอนส่วนใหญ่สอนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 55.38

ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้และวิชาที่ทำการสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่มีการสอนหลายกลุ่มสาระฯ (เอก ประถมศึกษา) คิดเป็นร้อยละ 17.49 ด้านการนิเทศพบว่า ครูส่วนใหญ่ร้อยละ 98.03 มีประสบการณ์ การได้รับการนิเทศ หากแต่ในจำนวนดังกล่าว มีครูถึงร้อยละ 64.33 ไม่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับ หลักการนิเทศการศึกษามาก่อน โดยภาพรวมพบว่า สมรรถนะครูของผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนอยู่ ใน 3.39 จัดอยู่ในระดับสูง ตัวแปรด้านปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศพบว่า 1) ด้านการได้รับรูปแบบ การนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 คะแนนจัดอยู่ในระดับสูง โดยรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารมี คะแนนสูงสุดที่ 3.41 (ระดับสูง) ตามด้วย การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง อยู่ที่ 3.38 (ระดับสูง) การ นิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ อยู่ที่ 3.33 (ระดับสูง) และ การนิเทศแบบคลินิกที่ 3.30 (ระดับสูง) 2) ด้านการได้รับพฤติกรรมการนิเทศมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 อยู่ในระดับสูง โดยพฤติกรรมที่มีระดับสูงสุด คือ การรับฟังอยู่ที่ 3.42 (ระดับสูง) และ 3) ด้านกิจกรรมการนิเทศ พบว่า กิจกรรมการนิเทศใน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 อยู่ในระดับสูง โดยกิจกรรมการพัฒนาครูมีค่าสูงสุดอยู่ที่ 3.46 (ระดับสูง)

1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของสถานภาพครูกับสมรรถนะ ครูเป็นดังนี้

1.2.1 เพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะครูสูงกว่าเพศหญิงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสมรรถนะในภาพรวมและสมรรถนะรายด้าน ในส่วนด้านการได้รับ รูปแบบการนิเทศ การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ และการได้รับกิจกรรมการนิเทศ พบว่าเพศชายมี ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะ ครูสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.2 ช่วงอายุ พบว่า ครูที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะครู รูปแบบการได้รับ การนิเทศ 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมการนิเทศ และการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2.3 ตำแหน่งและวิทยฐานะ พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันจะมีระดับสมรรถนะครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า วิทยฐานะชำนาญการและ ชำนาญการพิเศษมีระดับสมรรถนะครูเท่ากันและสูงกว่าวิทยฐานะอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันจะมีระดับการได้รับรูปแบบการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 ด้านพฤติกรรมการนิเทศพบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันจะได้รับพฤติกรรมการ นิเทศที่ไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 อนึ่งครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน พบว่าได้รับการจัด กิจกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2.4 ระดับการศึกษาสูงสุด ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีสมรรถนะครู รูปแบบการได้รับการนิเทศ 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ และการได้รับกิจกรรมกรรมการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย รายคู่เป็นดังนี้ ครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีระดับสมรรถนะครูและคะแนนของปัจจัย การนิเทศสูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และครูที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโทมีระดับ สมรรถนะครูและคะแนนของปัจจัยการนิเทศที่สูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.2.5 ระดับที่ทำการสอน พบว่าครูที่สอนระดับชั้นที่แตกต่างกันมีสมรรถนะครู รูปแบบการได้รับการนิเทศ 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ และการได้รับกิจกรรมกรรมการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างสามารถ เรียงลำดับคะแนนจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ครูที่สอนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ครูที่ สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา และครูที่สอนเฉพาะมัธยมศึกษา

1.2.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้และวิชาที่ทำการสอน พบว่าครูที่มีวิชาสอนที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะครู รูปแบบการได้รับการนิเทศ 4 รูปแบบ การได้รับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ และการได้รับ กิจกรรมกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลของการเปรียบเทียบความ แตกต่างสามารถเรียงลำดับคะแนนจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ครูที่สามารถสอนได้หลายกลุ่มสาระฯ ครูที่สอนวิทยาศาสตร์ ครูที่สอนภาษาไทย ครูที่สอนคณิตศาสตร์ ครูที่สอนภาษาอังกฤษ ครูที่สอนวิชา สังคมศึกษา และครูที่สอนในรายวิชาอื่นๆ อนึ่งในด้านคะแนนการได้รับการจัดกิจกรรม ครูที่สอนวิชา ภาษาไทยมีคะแนนการได้รับการจัดกิจกรรมการนิเทศเท่ากับครูที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรในแต่ละสมการโครงสร้าง

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก พบว่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกนั้นรูปแบบการนิเทศ แบบคลินิกเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงสุด ($\beta = 0.44$) รองลงมาเป็น พฤติกรรมกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.29$) และกิจกรรมกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.21$) โดยตัวแปรทั้งสามส่งอิทธิพลต่อ สมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูคิดเป็นร้อยละ 77.4 ทั้งนี้พบว่ารูปแบบการนิเทศแบบคลินิกสามารถยกระดับสมรรถนะครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยมากที่สุด โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดของการนิเทศแบบคลินิก คือ การนัดหมาย ประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้พบว่าการนิเทศแบบคลินิกได้รับอิทธิพลทาง พฤติกรรมกรรมการนิเทศมากกว่ากิจกรรมการนิเทศ แปลว่าการนิเทศแบบคลินิกเน้นความสำคัญของการ แสดงพฤติกรรมที่ผู้รับการนิเทศจะได้รับมากกว่าการจัดกิจกรรมให้ผู้รับการนิเทศ และการนิเทศแบบ

คลินิกจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้นิเทศใช้การนิเทศแบบคลินิกเพื่อแก้ปัญหา และผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงประจักษ์ของโมเดลวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ และลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลวิจัยที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัยมีความตรง

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงที่สุด ($\beta = 0.42$) รองลงมาเป็นรูปแบบกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.26$) และการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ($\beta = 0.25$) โดยตัวแปรทั้งสามส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูคิดเป็นร้อยละ 74.1 ทั้งนี้พบว่ารูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพสามารถยกระดับสมรรถนะครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยมากที่สุด โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ คือ การกำหนดเป้าหมายและร่วมกันจัดทำรายงานการพัฒนา ทั้งนี้โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ และลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลวิจัยที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีความตรง

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง พบว่า การนิเทศแบบพัฒนาตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงที่สุด ($\beta = 0.79$) รองลงมาเป็นรูปแบบกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.26$) โดยตัวแปรทั้งสองส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามตัวแปรแฝงพฤติกรรมการนิเทศเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครู ($\beta = 0.02$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกจากนี้ตัวแปรแฝงทั้งสามมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูคิดเป็นร้อยละ 85.6 ทั้งนี้พบว่ารูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองสามารถยกระดับสมรรถนะครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยมากที่สุด โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดของการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง คือ การจัดทำโครงการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้การนิเทศรูปแบบนี้มีอิทธิพลต่อการยกระดับสมรรถนะครูสูงที่สุดในทุกรูปแบบการนิเทศ โดยผู้ที่นิเทศตนเองไม่มีความจำเป็นต้องได้รับพฤติกรรมการนิเทศจากผู้นิเทศ แปลว่าครูผู้ทำการนิเทศตนเองนั้นสามารถยกระดับสมรรถนะตนเองได้โดยอาศัยเพียงการได้รับกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครู โดยที่ผู้นิเทศไม่มีความจำเป็นต้องนิเทศครูกลุ่มนี้ อนึ่งกิจกรรมการนิเทศด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลต่ำที่สุดเมื่อใช้ควบคู่กับรูปแบบการนิเทศรูปแบบนี้ ทั้งนี้โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ และลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลวิจัยที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัยมีความตรง

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร พบว่า รูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสูงที่สุด ($\beta = 0.36$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.30$) และกิจกรรมการนิเทศ ($\beta = 0.27$) โดยตัวแปรทั้งสามส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูกิดเป็นร้อยละ 85.6 ทั้งนี้พบว่ารูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารสามารถยกระดับสมรรถนะครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยมากที่สุด โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดของการนิเทศโดยผู้บริหารคือ การได้รับการชี้แจงจากผู้บริหาร ทั้งนี้การนิเทศรูปแบบนี้ร่วมกับการใช้กิจกรรมการนิเทศและพฤติกรรมกรรมการนิเทศจะมีอิทธิพลต่อการยกระดับสมรรถนะครูสูงมากที่สุดในทุกรูปแบบการนิเทศ ทั้งนี้โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ และลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลวิจัยที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีความตรง

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความหลากหลายของโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศ

โมเดลเชิงสาเหตุของการนิเทศ	ความสอดคล้องของตัวแปร	วิเคราะห์ความสัมพันธ์
การนิเทศแบบคลินิก 	รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกสามารถเป็นเครื่องมือหลักหรือใช้ควบคู่กับพฤติกรรมกรรมการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศได้ โดยจะสามารถส่งอิทธิพลต่อการเพิ่มขึ้นของสมรรถนะครูทั้ง 5 ด้าน ร้อยละ 77.4	<ol style="list-style-type: none"> ใช้เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยได้ดีที่สุด ใช้ควบคู่กับกิจกรรมการนิเทศด้านพัฒนาครูจะได้ผลสูงสุด ใช้ร่วมกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการแก้ไขปัญหาจะได้ผลสูงสุด หากใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านชุมชนสัมพันธ์และการจัดการชั้นเรียนอาจเห็นผลน้อยที่สุด
การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ	รูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ สามารถใช้ในฐานะเครื่องมือรองโดยจะต้องใช้ควบคู่กับพฤติกรรมกรรมการนิเทศซึ่งเป็นเครื่องมือหลักและกิจกรรมการนิเทศ โดย	<ol style="list-style-type: none"> ใช้เพื่อยกระดับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย กับ การจัดการเรียนการสอนได้ดีที่สุด ใช้ร่วมกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านการแก้ไขปัญหาจะได้ผลสูงสุด

โมเดลเชิงสาเหตุของการนิเทศ	ความสอดคล้องของตัวแปร	วิเคราะห์ความสัมพันธ์
	<p>สามารถส่งอิทธิพลต่อการเพิ่มขึ้นของสมรรถนะครู ร้อยละ 74.1</p>	<p>3.ใช้ควบคู่กับกิจกรรมการนิเทศด้านพัฒนาครูจะได้ผลสูงสุด 4.หากใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านชุมชนสัมพันธ์และการจัดการชั้นเรียนอาจเห็นผลน้อยที่สุด</p>
<p>การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง</p>	<p>รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองสามารถใช้เป็นเครื่องมือเดียวในการพัฒนาสมรรถนะครูโดยไม่จำเป็นต้องใช้ควบคู่กับพฤติกรรมกรการนิเทศ หรือร่วมกับกิจกรรมการนิเทศ จะสามารถส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของสมรรถนะครู ได้ร้อยละ 85.6</p>	<p>1.ใช้เพื่อยกระดับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย และการจัดการเรียนการสอนได้ดีที่สุด 2.ไม่มีความจำเป็นต้องใช้ร่วมกับพฤติกรรมกรการนิเทศ 3.หากใช้ควบคู่กับกิจกรรมการนิเทศด้านพัฒนาครูจะได้ผลสูงสุด 4.หากใช้การนิเทศรูปแบบนี้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านชุมชนสัมพันธ์และการจัดการชั้นเรียนอาจเห็นผลน้อยที่สุด</p>
	<p>รูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหารเป็นรูปแบบที่ไม่ควรใช้เป็นเครื่องมือเดียว แต่สมควรใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะครูควบคู่กับการใช้พฤติกรรมกรการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศ ซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของสมรรถนะครู ได้ร้อยละ 85.6</p>	<p>1.ใช้เพื่อยกระดับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย และการจัดการเรียนการสอนได้ดีที่สุด 2.ต้องใช้ควบคู่กับพฤติกรรมกรการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศในสัดส่วนที่เท่ากัน 3.หากใช้ควบคู่กับกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครูจะได้ผลสูงสุด 4.หากใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านชุมชนสัมพันธ์และการจัดการชั้นเรียนอาจเห็นผลน้อยที่สุด</p>

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู พบว่าโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการนิเทศทั้ง 4 รูปแบบ ซึ่งมีที่มาจากกรณินเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง และการนิเทศโดยผู้บริหาร สามารถช่วยยกระดับสมรรถนะครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Perera-Diltz (2017) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจด้านกระบวนการนิเทศการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาใน 4 รูปแบบ คือ การนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศผ่านสื่อเทคโนโลยี (Technology Mediated Supervision) พบว่าการนิเทศทั้ง 4 มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งในตัวโมเดลมีลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลวิจัยที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีความตรงหมายถึง มีความสอดคล้องและถูกต้องตามทฤษฎี หากแต่มีความหลากหลายในแต่ละโมเดลที่มีรายละเอียดแตกต่างกันในแต่ละโมเดล ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายโดยแบ่งเป็นรายโมเดลดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าโมเดลนี้มีการนิเทศแบบคลินิกเป็นแกนหลักเพราะมีค่าน้ำหนักสูงสุดเมื่อเทียบกับการใช้พฤติกรรมการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศ แต่ทั้งนี้พบว่ากรณินเทศแบบคลินิกจะส่งผลต่อสมรรถนะครูเพิ่มขึ้นเมื่อใช้พฤติกรรมการนิเทศเข้าร่วมด้วย โดยโมเดลการนิเทศแบบคลินิกมีองค์ประกอบ ด้านการนัดหมายประชุมสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะในขั้นตอนของการนิเทศแบบคลินิกการนัดหมายประชุม คือ ขั้นตอนการชี้แจงแนวทางให้ผู้รับการนิเทศทราบ และรับฟังปัญหาของผู้นิเทศ รวมถึงขั้นตอนและรายละเอียดของการนิเทศที่ผู้รับการนิเทศจะได้รับ ทำให้ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Boyan and Copeland (1978) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ว่าขั้นตอนแรกที่ผู้นิเทศต้องทำคือ การประชุมก่อนการสังเกตการสอน เพราะเป็นขั้นตอนการพิจารณาระเบือหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงและพัฒนา โดยในโมเดลได้แสดงให้เห็นว่าการนิเทศแบบคลินิกส่งผลถึงสมรรถนะครูที่ทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยมากที่สุด (0.93) และด้านการจัดการเรียนการสอน (0.89) ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและมีหลักการในการแก้ปัญหาและพัฒนาครูที่มีความเป็นวิชาการและความยากหรือซับซ้อน ดังนั้นการนิเทศแบบคลินิกจึงสามารถนำมาใช้พัฒนาครูด้านการวิจัยเพราะการวิจัยเป็นศาสตร์ที่ลึกซึ้งและมีกระบวนการและขั้นตอนที่เป็นขั้นตอน ทั้งนี้จะเห็นว่าโมเดลมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการนิเทศด้านแก้ปัญหามากที่สุดและมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการนิเทศ ด้านการพัฒนาครูมากที่สุดเช่นกัน เนื่องมาจากหัวใจสำคัญของการนิเทศแบบคลินิก เป็นไปเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ครูกำลังเผชิญและต้องการการพัฒนาปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านการสอน การ

วิจัย การบริหารชั้นเรียน ซึ่งตรงกับ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ว่าการนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการพัฒนาครูและแก้ไขปัญหาอย่างเข้มข้น และ Esim and John (2016) ที่ได้ทำการศึกษา รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นิเทศการสอนในประเทศตุรกี พบว่า รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกช่วยบรรเทาปัญหาของครูได้อย่างมีนัยสำคัญและยังสามารถจัดจุดอ่อนด้านทักษะการสอนของผู้รับการนิเทศ

2. โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าโมเดลนี้มีการนิเทศเป็นสิ่งสนับสนุนและมีค่าน้ำหนักน้อยกว่าพฤติกรรมการณ์นิเทศและกิจกรรมการณ์นิเทศ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความสัมพันธ์ในลักษณะเพื่อนครูที่ต่างฝ่ายต่างช่วยแนะนำและสะท้อนภาพและความสามารถในด้านที่ต้องการปรับปรุงของทั้งคู่ ทั้งนี้การเลือกคู่นิเทศในการร่วมพัฒนาอาจใช้เพียงความสนิทสนมหรือความชำนาญของแต่ละฝ่าย ซึ่งมีความจำเป็นที่คู่นิเทศต้องใช้พฤติกรรมการณ์นิเทศและใช้กิจกรรมการณ์นิเทศเพื่อให้คู่ของตนมีสมรรถนะที่สูงขึ้นหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นการนิเทศในวิธีนี้จึงเป็นเหมือนการให้คนที่อยู่ในระดับเดียวกันมาร่วมกันพัฒนาแต่ละฝ่ายซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องใช้เครื่องมืออื่นๆของการนิเทศเข้าร่วมเพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของแต่ละฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับ Glickman Gordon and Ross-Gordon (2010) กล่าวว่ารูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นวิธีการที่ให้โอกาสครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนที่แต่ละคนอาจมีความชำนาญแตกต่างกัน เป็นการประเมินซึ่งกันและกันอย่างไม่เป็นทางการ และ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้กล่าวว่ารูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นการนิเทศโดยตรงที่เปิดโอกาสให้ครูสองคนได้ดึงเอาศักยภาพทางการสอนที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยโมเดลการนิเทศนี้เป็นโมเดลที่มีองค์ประกอบด้านการร่วมกันกำหนดเป้าหมายสำคัญมากที่สุดและมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝง พฤติกรรมการณ์นิเทศด้านแก้ปัญหา และกิจกรรมการณ์นิเทศด้านการพัฒนาครูมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการกำหนดเป้าหมายของการนิเทศรูปแบบนี้เป็นไปเพื่อให้ผู้รับการนิเทศแต่ละฝ่ายบอกถึงปัญหาที่ต้องการแก้ไขและเพื่อมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองโดยมีคู่นิเทศเป็นแนะนำแนวทางการพัฒนาหรือบอกจุดบกพร่องที่ต้องปรับปรุงและเลือกใช้กิจกรรมที่เหมาะสมที่สุดซึ่งตรงกับ Glatthorn (1984) ที่กล่าวว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีการประเมินมาเกี่ยวข้อง การนิเทศในแบบดังกล่าวเพื่อชมเชยผู้ปฏิบัติ ไม่ใช่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐาน

3. โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง จากผลการวิจัยพบว่าโมเดลนี้มีการนิเทศเป็นแกนหลักและมีค่าน้ำหนักสูงสุด โมเดลนี้มีองค์ประกอบด้านการจัดทำโครงการสำคัญมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการพัฒนาตนเองหรือการนิเทศตนเองนิยมใช้กับครูที่มีความสามารถ มีทักษะสูง ซึ่งครูกลุ่มนี้มักจะต้องการอิสระในการเลือกแนวทางการพัฒนาและมีวิธีการที่หลากหลาย

เฉพาะตน ซึ่งสอดคล้องกับ จูไรรัตน์ สุธรรง (2559) ได้กล่าวว่าการนิเทศแบบพึ่งตนเอง เป็นกระบวนการนิเทศอีกแบบหนึ่งที่ครูทำงานโดยอิสระด้วยการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตนเองและดำเนินงานตามโครงการที่วางไว้ ทั้งนี้มีข้อสังเกตว่าการนิเทศแบบพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อสมรรถนะครูเพิ่มขึ้นเมื่อใช้ร่วมกับกิจกรรมการนิเทศด้านการพัฒนาครู แต่ไม่จำเป็นต้องใช้รูปแบบการนิเทศร่วมกับพฤติกรรมการณ์นิเทศ ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่ารูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาตนเองครูคือผู้ตัดสินใจเลือกและสร้างแนวทางที่เหมาะสม รู้จักข้อบกพร่องของตัวเองโดยไม่ต้องมีผู้ชี้แนะ ครูกลุ่มนี้มีความสามารถสูงและสามารถบริหารจัดการและพัฒนาตนเองโดยที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารไม่ต้องเข้ามากำกับ ผู้นิเทศมีบทบาทเพียงคอยสนับสนุนและให้กำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับ Glatthorn (1984) ครูสามารถใช้วิธีการได้หลากหลายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายทางวิชาชีพและอาจตัดสินใจเลือกแหล่งทรัพยากรหรือวิธีการพัฒนาประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเป้าหมายนั้น ๆ สอดคล้องกับ Beach and Reinhart (2000) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศแบบพึ่งตนเองไว้ว่าเป็นการนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนสามารถปฏิบัติการได้อย่างอิสระเพื่อความเจริญงอกงามทางวิชาชีพของตน รวมทั้งลดบทบาททางการนิเทศของผู้นิเทศได้อีกด้วย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐควรมีการชี้แจงให้ครูได้รู้จักกระบวนการและแนวทางในการพัฒนาตนเองเพราะตัวของครูเท่านั้นจะรู้จักตนเองดีที่สุดและรู้ว่าตนเองต้องการมีสมรรถนะด้านใดมากที่สุด และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในฐานะครู

4. โมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศโดยผู้บริหาร ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าโมเดลนี้มีการนิเทศเป็นแกนหลักและมีค่าน้ำหนักสูงสุด แต่ต้องใช้พฤติกรรมการณ์นิเทศและกิจกรรมการณ์นิเทศควบคู่กันทั้ง 3 ส่วนจึงจะสามารถส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูได้สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูคิดเป็นร้อยละ 85.6 โดยสามารถอธิบายได้ว่ากระบวนการนิเทศที่ประกอบไปด้วย รูปแบบการนิเทศ พฤติกรรมการณ์นิเทศ และกิจกรรมการณ์นิเทศถือเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการใช้พัฒนาสมรรถนะครูโดยตรง ซึ่งคำว่า “ผู้บริหาร” นี้หมายถึงความถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนั้นหน้าที่ของผู้อำนวยการ คือ อำนาจการให้เกิดกิจกรรมที่พัฒนาครูและแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่การยกระดับสมรรถนะครูควบคู่กับการบังคับบัญชา สั่งการครู ทั้งนี้ควรจะต้องเป็นพฤติกรรมในเชิงบวกและเป็นกิจกรรมการพัฒนาครูที่สร้างสรรค์ ลดช่องว่างระหว่างครูกับผู้บริหาร ดังที่ Sergiovanni and Starratt (1988) ได้กล่าวว่า การนิเทศโดยผู้บริหารเป็น “การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ” ซึ่งการนิเทศแบบไม่เป็นทางการจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อครูมองผู้บริหารหรือผู้นิเทศเป็นเสมือนผู้ร่วมจัดการเรียนการสอน โดยโมเดลการนิเทศนี้มีองค์ประกอบการรับการชี้แจงสำคัญมากที่สุด เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนถือเป็นผู้บริหารสูงสุดที่มีบทบาททั้งการสร้างขวัญ

กำลังใจและให้คำชี้แนะทางวิชาการ ครูจะให้ความเคารพและตระหนักในข้อแนะนำที่ผู้อำนวยการมอบให้กับครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งตรงกับ Marshall (2013) ที่มีทัศนะว่าผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการตรวจเยี่ยมแต่ละครั้งโดยทันที ไม่เช่นนั้นครูจะถูกปล่อยให้เกิดความสงสัยว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการจัดการเรียนการสอนของเขา และ Glatthorn (1984) ที่กล่าวว่า การนิเทศโดยบริหารควรเป็นการนิเทศแบบเปิด โดยที่ผู้บริหารต้องมีการให้คำปรึกษาหารือกับครูอย่างเปิดเผยในการสังเกตการสอน

อนึ่งงานวิจัยนี้มีข้อค้นพบที่ตรงกันในทุกโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบการนิเทศว่า การนิเทศมีอิทธิพลสูงสุดต่อสมรรถนะครูในองค์ประกอบการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพราะการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียน ครูทุกคนจึงอยากมีสมรรถนะทางด้านนี้สูง ไม่ว่าจะใช้รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก ที่มุ่งการแก้ปัญหาโดยผู้เชี่ยวชาญ การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพที่คู่นิเทศร่วมกันแลกเปลี่ยนทักษะและวิธีการวิจัยที่ตนเองถนัด การนิเทศตนเองที่เน้นการศึกษาและสร้างทักษะการทำวิจัยด้วยแนวทางที่ตนเองถนัด หรือการนิเทศโดยผู้บริหาร ที่ผู้อำนวยการจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดทักษะการวิจัยโดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่างานวิจัยทางการศึกษาเป็นตัวระบุสภาพปัญหาและบ่งชี้ความก้าวหน้าในประเด็นสำคัญของการพัฒนาการศึกษาของชาติ ซึ่งตรงกับ Alber & Nelson (2010: 25) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องหนึ่งที่ต้องลงทุนในการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งเป็นการแสดงความรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และ สิทธิพงศ์ บุญผดุง (2556) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูตามแนวคิดของไวทือตสกีโดยใช้หลักการเป็นหุ้นส่วน (ระยะที่ 1) พบว่า ความคาดหวังของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากสภาพหรือระดับสมรรถนะในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่เป็นจริงของครูซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

เห็นได้ว่าเป้าหมายสำคัญสูงสุดของการจัดการศึกษาอยู่ที่คุณภาพผู้เรียน ซึ่งการจะไปถึงจุดนั้นได้ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญจะต้องสร้างให้ครูมีสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัย และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยต้องตระหนักเสมอว่าการนิเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำเอาผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางและสร้างกระบวนการนิเทศครูเพื่อการยกระดับสมรรถนะครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศควรนำเอาโมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและตรวจสอบมาแล้วไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การยกระดับสมรรถนะครูด้วยการผสมผสานทั้งพฤติกรรมการณ์เทศ การเลือกใช้รูปแบบการนิเทศ และการจัดกิจกรรมการนิเทศอย่างเหมาะสม เพื่อให้การเพิ่มขึ้นของสมรรถนะครูมีประสิทธิภาพมากที่สุด
3. ผู้รับการนิเทศควรศึกษาและทำความเข้าใจถึงโมเดลสมการโครงสร้างว่ารูปแบบการนิเทศแบบใด การเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศลักษณะใด และการได้รับพฤติกรรมการณ์เทศแบบใดที่เหมาะสมกับการยกระดับสมรรถนะของตนเองมากที่สุด
4. ในการจัดการนิเทศเพื่อยกระดับสมรรถนะครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศควรมีแนวดำเนินการที่เป็นแบบแผน หลากหลายและง่ายต่อการปฏิบัติ โดยโมเดลสมการโครงสร้างในงานวิจัยฉบับนี้เป็นตัวอย่างในการสร้างกระบวนการนิเทศที่มีการผสมผสานระหว่าง รูปแบบการนิเทศ พฤติกรรมการณ์เทศ และกิจกรรมการนิเทศเพื่อการยกระดับสมรรถนะครู โดยทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรมีการนำไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของสถานศึกษา สภาพปัญหา และความต้องการของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลของการยกระดับสมรรถนะด้วยกระบวนการนิเทศ
2. ควรวิจัยแยกประเด็นว่า พฤติกรรมการณ์เทศพฤติกรรมใด รูปแบบการนิเทศแบบใด และกิจกรรมการนิเทศกิจกรรมใดที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของระดับสมรรถนะได้มากที่สุด รวดเร็วที่สุดและมีความเป็นไปได้สูงสุด
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูและมีความสัมพันธ์กับการนิเทศ เพื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศเพื่อยกระดับสมรรถนะครู
4. ควรมีการศึกษาและทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล เพื่อให้โมเดลมีความสามารถในการนำไปใช้ได้กับทุกกลุ่มประชากรครูหรือในบริบทที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไป

รายการอ้างอิง

- Acheson, Keith A., & Gall, Meredith D. (1997). *Techniques in the clinical supervision of teachers: preservice and inservice applications*: New York: Longman; 1997. 4th ed.
- Adams, H.P. and F.G. Dickey. (1953). *Basic Principle of Supervision*. New York: American Book Co.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). *Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach*. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Alber, S. R. & Nelson, J. S. (2010). Putting Research in the Collaborative Hands of Teachers and Researchers: An Alternative to Traditional Staff Development. *CLASSIC RSEQ ARTICLE Reprinted from Rural Special Education Quarterly*, 21(1) Spring, 2002. *Thirtieth Anniversary*, 29(4), 24-30.
- Barbara, M. B. (2012). *Structural equation modeling with Mplus: basic concepts, application, and programming*. New York: Taylor & Francis Group
- Beach, Don M. and Reinhartz, Judy. (2000). *Supervision leadership :focus on instruction*. Boston: Allyn and Bacon
- Burton,W.H. and L.J. Brueckner. (1995). *Supervision : A Social Process*. 3rd ed. New York: Appleton-Contury Crofts.
- Boyan, N.J., & Copeland, W.D. (1978). *Instructional Supervision Training Program*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Cogan, C. (1973). *Clinical supervision*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Delamare Le Deist, F. and Winterton, J. (2005) 'What is competence?' *Human Resource Development International*. 8(1): 17-36.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiate supervision*. Washington D.C. : Association for Supervision and Curriculum Development.

- Glickman, C.D., Gordon, S.P., Ross-Gordon, J.M. (2009). *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*. 2nd ed. Boston: Pearson Education.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P., Ross-Gordon, J.M. (2010). *Supervision and Instructional A Developmental Approach* 8th ed. Boston: Allyn & Barcon.
- Glickman D. Carl. Gordon P. Stephen and Ross-Gordon M. Jovita. (2010). *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.,
- Glickman, C.D., Gordon, S.P., Ross-Gordon, J.M. (2018). *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach* 10th ed. USA: Peason.
- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1980). *Clinical Supervision* 2nd ed. USA: Holt, Rinehart and Winston.
- Good, C.V. (1983). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. New York: Englewood Cliff.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving in Education*. New York: D. Van Nostrand.
- Oliva, P.F., and Pawlas, G.E. (2001). *Supervision for Today's Schools*. 6th ed. New York: Johnson Wiley & Son
- Oliva, P. F. and Pawlas, G. (2008). *Supervision for Today's Schools*. 8th ed. Hoboken: Wiley Publishing Wiley/Jossey-Bass education.
- Parry, Scott B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.
- Randall G. Glading. (2017). *The qualities of a master teacher today*. Rowman&Littlefield.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). *Supervision: A redefinition*. New York: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1988). *Supervision: Human Perspective*.4th ed. USA: Corwin

- Servgiovanni, T., & Starratt, R. (1998). *Supervision: A redefinition* 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sullivan, S., & Glanz, J. (2013). *Supervision that Improves Teaching and Learning*. 4th ed. USA: Corwin
- UNESCO. (1996). *The report of the International Commission on Education for the Twenty First Century* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.unesco.org/education/pdf/15_62.pdf [1 ต.ค. 2560]
- Wiles, K, & Lovell, J.T. (1983). *Supervision for better School*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hamonangan Tambunan. (2014). Factors Affecting Teachers' Competence in the Field of Information Technology. *International Education Studies Canadian center of science and education* 7 (November 2014) : 70-75.
- Adam Namamba. (2017). Preparation and Professional Development of Teacher Educators in Tanzania: Current Practices and Prospects. *Journal of education and practice* 8 (No.8 2017) : 136-145.
- Tanase and Leavitt. (2011). The Impact of Teacher Education Programs on In-Service Teachers in China and USA. *US-China Education Review David Publishing* 8 (February 2011) : 184-197.
- Kuldarkhan O. Orazbayeva. (2016). Professional Competency of Teachers in the Age of Globalization. *International Journal of Environment & Science Education. Look Academic Publisher* 11 (No. 2016) : 2659-2672.
- Ayfer Kocabas. (2017). A Scale Development for Teacher Competencies on Cooperative Learning Method. *Universal Journal of Education Research* 5 (3) : 316-324.

- Tesfaw and Hofman. (2014). Relationship between instructional supervision and professional development. *The international Education Journal* 13 (No.1 2014) : 82-99.
- Perera-Diltz, Dilani M.; Mason, Kimberly L. (2012). A National Survey of School Counselor Supervision Practices: Administrative, Clinical, Peer, and Technology Mediated Supervision. *Journal of School Counseling. Montana State University International of Education Sciences* 10 (No.4 2012) : 1-34.
- Patris Rahabav. (2016). The Effectiveness of Academic Supervision for Teachers. *Journal of education and practice* 7 (No.9 2016) : 47-55.
- Hvidston, Makim, M. Mette. (2016). Principals' supervision and Evaluation Cycles: Perspective from Principals. *National Council of Professor of Education Administration. NCPEA Education Leadership Review*, 17 (May 2016) : 100-113.
- กนกวรรณ ครุฑปักชี. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานครเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลชนก ภาคภูมิ. (2556). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- กาญจนา ชิดสิน. (2558). การจัดการนิเทศการสอนของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

- คณะกรรมการโครงการสานพลังประชารัฐ. (2560). รายงานการประชุมด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ (E5) และโครงการผู้นำเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน(CONNEXT ED). กรุงเทพมหานคร
- จู่ไรรัตน์ สุตรุง. (2559). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- จู่ไรรัตน์ สุตรุง. (2552ก). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติพร จิตตรี. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยวัฒน์ บวรวัฒนเศรษฐ์. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- จิซึมพร บุญมาก. (2558). การพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิשראל: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวพร ศรีวงษ์ชัย. (2554). รวมพระราชดำรัสเกี่ยวกับการศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://nawaporn.wordpress.comพระราชดำรัส-เกี่ยวกับการศึกษา/>
[23 ต.ค. 2560]
- นิรมล วิบูลมงคล. (2551). พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปัญญา อัครพุทธพงศ์. (2557). ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- พรรณทรี โชคไพศาล. (2553). พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ โคตรสมบัติ. (2554). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพศาล นิมสุวรรณ. (2554). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิราวดี ลินธุศิริ. (2553). การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภออ่าวลึก เขตพื้นที่ การศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และ พรทิพย์ แข็งขัน. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภิญโญ สุทธิพิทักษ์. (2552). พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อการส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2556). รูปแบบความล้มพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิภาคศาสตร์ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- วนิดา น้อยมะลิวัน. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2552). *นิเทศการสอน*. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์สู่ การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวัง สนามจันทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างศิษย์การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jliwu/article/.../74242/> [7 ธ.ค.2560]
- วรชัย ภิรมย์. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *การวิเคราะห์พหุระดับ Multi-level Analysis*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวโชติ ศรีสุทธิยากร. (2557). *การวิเคราะห์ข้อมูลที่สูญหาย*. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ปีที่ 42 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2557 หน้า 217-223
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2556). *ผลการประเมิน PISA 2012 คณิตศาสตร์การอ่าน และวิทยาศาสตร์ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร: แอดวานซ์ พรินติ้ง เซอร์วิส.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *ระบบการพัฒนาคู*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน) . (2560). *คู่มือการจัดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. กรุงเทพฯ : สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน)
- _____ (2559). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. เข้าถึงได้จาก <http://www.niets.or.th>. [17 เม.ย. 2561]
- _____ (2559). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. เข้าถึงได้จาก <http://www.niets.or.th>. [17 เม.ย. 2561]
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *การประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-PLAN) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (CAREER PLAN)*. นครปฐม: ฝ่ายวิชาการ โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.nesdb.go.th>. [1 ต.ค. 2560]
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2560). *เอกสารประกอบการประชุมโครงการโรงเรียนประชารัฐ* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.xn72cgs7alq1bbn1c4digdj.com/2016/07/14/minutes-of-meeting-e5/> [1 ต.ค. 2560].
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *คู่มือการดำเนินงานรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบายปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นายกรัฐมนตรียกเพื่อนครู “คืนความสุขให้ครู คืนครูให้นักเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุรัตดาวัลย์ อัครนาค. (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุทธิพงษ์ บัญญุดง. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูตามแนวคิดของไวท์ฮีดส์ที่ใช้หลักการเป็นหุ้นส่วน (ระยะที่1)*. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 16 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2557 หน้า 59-68 มหาวิทยาลัย
- อนงค์ สิ้นสุศิริ. (2556). *การเรียนรู้แนวใหม่ในศตวรรษที่ 21* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www/anongswu502.blogspot.com> [1 ต.ค. 2560]
- อัมมาร สยามวาลา ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2555). *การปฏิรูปการศึกษารอบใหม่: สู่อุทิศที่มีคุณภาพทั่วถึง*. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2554 เรื่อง “ยกเครื่องการศึกษาไทย: สู่อุทิศที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง” วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ | อาจารย์พิเศษ
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. อาจารย์ วรวรรณ กองพนันพล | หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
โครงการสานพลังประชารัฐด้านการศึกษาและ
พัฒนาผู้นำ (E5) |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา | อาจารย์ประจำ
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 4. ดร. บุษราคัม ศรีจันทร์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มแผนและนโยบาย หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 5. ดร. จิรา ลังกา | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 |



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-**2036**คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

11 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นาย มารุต ทรศนากรกุล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามกับครูโรงเรียนขยายโอกาสที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนประชารัฐ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-6008567 email: macteachmath@gmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1945

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายมาจูด ทรรตนากรกุล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1946

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย


เรียน ดร. จิรา ลังกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายมารุต ทรศนากรกุล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุโรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-600-8567 email: macteachmath@gmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1947

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายมารุต ทรศนากรกุล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชินกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1948

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย


เรียน ดร. บุชราคม ศรีจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายมาตุц พรศนากรกุล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-600-8567 email: macteachmath@gmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1949

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย


เรียน อาจารย์วรวรรณ กองพนันพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายมารุต ทรศนากรกุล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-600-8567 email: macteachmath@gmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2748)/11๑

สาขาวิชานิเทศการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

1๑ มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายมารุต ทรรคนากรกุล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กับศึกษานิเทศก์ที่ดูแลโครงการโรงเรียนประชารัฐ
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง)

ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 0866008567 email: macteachmath@gmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2748)/ 11๑

สาขาวิชานิเทศการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

1๑ มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายมารุต ทรศนากรกุล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กับผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ทั้งนี้ นิสิต
ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง)

ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 0866008567 email: macteachmath@gmail.com



ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา
โดยการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence)

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปร
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปร
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับตัวแปร

รายการ ตัวแปรองค์ประกอบ/	ค่า IOC (จำนวนข้อ)		ค่าพิสัยของ IOC	จำนวน ข้อ
	>0.80<1.00	1.00		
แบบสอบถามด้านข้อมูลด้าน สถานภาพ	-	8	1.00	8
แบบสอบถามด้านสมรรถนะ ครู				40
1. การจัดการเรียนรู้	-	9	1.00	9
2. การพัฒนาผู้เรียน	1	11	0.80-1.00	12
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	-	6	1.00	6
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย	-	9	1.00	9
5. การสร้างความร่วมมือกับ ชุมชน	-	4	1.00	4
แบบสอบถามด้านรูปแบบ การนิเทศ				20
1. รูปแบบที่ 1	-	5	1.00	5
2. รูปแบบที่ 2	-	5	1.00	5
3. รูปแบบที่ 3	-	5	1.00	5
4. รูปแบบที่ 4	-	5	1.00	5
แบบสอบถามด้านพฤติกรรม การนิเทศ				28
1. การนำเสนอข้อมูล	-	4	1.00	4
2. การสร้างความเข้าใจให้ ตรงกัน	-	4	1.00	4
3. การรับฟัง	-	4	1.00	4

4. การแก้ปัญหา	-	4	1.00	4
5. การแนะนำหรือหา ข้อตกลงร่วมกัน	-	4	1.00	4
6. การกำหนดมาตรฐาน	-	4	1.00	4
7. การเสริมแรง	-	4	1.00	4
แบบสอบถามด้านกิจกรรม				16
การนิเทศ				
1. ด้านการพัฒนาครู	-	4	1.00	4
2. ด้านการกำกับติดตาม	-	4	1.00	4
3. ด้านการพัฒนาการเรียน การสอน	-	4	1.00	4
4. ด้านการจัดกิจกรรมนอก สถานที่	1	3	0.80-1.00	4
รวม	2	110	0.80-1.00	112



แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนพระราชัฐ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนพระราชัฐซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านสถานภาพและสมรรถนะครู

- 1.1 ข้อมูลด้านสถานภาพ
- 1.2 แบบประเมินตนเอง ด้านสมรรถนะครู (สม)รณะประจำสายงาน(

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการนิเทศ

- 2.1 รูปแบบการนิเทศ
- 2.2 พฤติกรรมการนิเทศ
- 2.3 กิจกรรมการนิเทศ

2. ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทั้งสิ้น จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน โปรดตอบคำถามทุกข้อรายการตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการนิเทศทางการศึกษาต่อไป
3. กรุณาส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ **20 พฤษภาคม 2561** โดยใส่ซองที่จัดเตรียมไว้ให้กราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ผู้วิจัย

นาย มารุต ทรศนากรกุล
2357/84 ห้อง G308 ถนน สุขุมวิท77
Aspace Condominium อ่อนนุช
สวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

แบบสอบถามและแบบประเมินสมรรถนะตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนพระราชรัฐ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย \surd ลงใน และเติมคำในช่องว่างให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง ()

ผู้ทำแบบสอบถาม

- 1) เพศ ()หญิง ชาย ()
- 2) อายุ ปี
- 3) ตำแหน่ง วิทยฐานะ /
ครูผู้ช่วย () .ครู ค.ศ ()1 ()ครูชำนาญการ [ค.ศ.2]
ครูชำนาญการพิเศษ () [ค.ศ.3] ยวชาญครูเชิ่ () [ค.ศ.4] ครูเชี่ยวชาญพิเศษ () [ค.ศ.5]
- 4) ระดับที่ทำการสอน ณ ปีการศึกษา 2560 ตอบได้มากกว่า) 1 ข้อ (

() ประถมศึกษาปีที่ 1	() ประถมศึกษาปีที่ 2	() ประถมศึกษาปีที่ 3
() ประถมศึกษาปีที่ 4	() ประถมศึกษาปีที่ 5	() ประถมศึกษาปีที่ 6
() มัธยมศึกษาปีที่ 1	() มัธยมศึกษาปีที่ 2	() มัธยมศึกษาปีที่ 3
- 5) กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ท่านสังกัด

() ภาษาไทย	() ภาษาต่างประเทศ	() วิทยาศาสตร์
() คณิตศาสตร์	() สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
() อื่นๆ โปรดระบุ		
- 6) วุฒิการศึกษา หากแต่ละระดับมีเกิน)1 วุฒิ กรุณาเลือกวุฒิที่ตรงกับการทำงานมากที่สุด(

.....สาขา	วิชาเอก.....	ปริญญาตรี ()
.....ปริญญาโท	สาขา	วิชาเอก ()
.....ปริญญาเอก.....	สาขา	วิชาเอก ()
- 7) ท่านเคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอนมาก่อนหรือไม่อย่างไร

() ไม่เคยได้รับความรู้ รวบข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ด้านกาไม่ท /รนิเทศการศึกษา
() เคยได้รับความรู้ มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา /

โปรดระบุแหล่งที่มา	<input type="checkbox"/> เขตพื้นที่ฯ จัดอบรม	<input type="checkbox"/> ศึกษาในเทศก์มาให้ความรู้
ตอบได้มากกว่า)1 ข้อ(<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัย จัดอบรม	<input type="checkbox"/> เอกสารวิชาการเว็บไซต์ต่างๆ/
- 8) ท่านเคยได้รับการนิเทศการสอนและการปฏิบัติงานเพื่อการยกระดับสมรรถนะจากใครบ้าง

<input type="checkbox"/> ศึกษาในเทศก์	<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระฯหัวหน้างาน/
<input type="checkbox"/> เพื่อนครู	<input type="checkbox"/> School Partner	<input type="checkbox"/> อื่นๆ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะครู ประจำสายงาน))

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และ / หรือผลงานของท่านตามความจริงว่ามีสมรรถนะแต่ละรายการอยู่ในระดับคุณภาพใด โดยใส่เครื่องหมาย ○ ลงในช่องระดับคุณภาพของแต่ละรายการตามความเป็นจริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจ / ทักษะน้อย ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้หรือผลงานไม่มีคุณภาพ
ระดับ 2	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจ / ทักษะปานกลางสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและมีผลงานที่มีคุณภาพพอใช้
ระดับ 3	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจ/ทักษะดีสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถประยุกต์ใช้แนะนำผู้อื่นได้ และมีผลงานที่มีคุณภาพดี
ระดับ 4	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจ/ทักษะดีมาก สามารถคิดค้นพัฒนานวัตกรรมสร้างองค์ความรู้ใหม่ เผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่างที่ดีและมีผลงานที่มีคุณภาพดีมาก

รายการประเมิน		ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
1.	การจัดการเรียนรู้				
1.1	ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร				
	1.ดำเนินการสร้าง / พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	4	3	2	1
	2.นำหลักสูตรสถานศึกษา หรือหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ให้บรรลุจุดประสงค์	4	3	2	1
1.2	ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
	3. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบโดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน	4	3	2	1
	4.จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนคิด ทำ และแก้ปัญหาได้	4	3	2	1
	5.ใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4	3	2	1
1.3	ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้				
	6. เลือกใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสอนได้ตรงกับความสามารถผู้เรียน	4	3	2	1
	7.ออกแบบ และการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้	4	3	2	1

ระดับคุณภาพ		รายการประเมิน			
		4	3	2	1
1.4	ความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้				
	8 .สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	4	3	2	1
	9 .ประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงและนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4	3	2	1
2.	การพัฒนาผู้เรียน				
2.1	ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม				
	10. จัดกิจกรรมได้หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	4	3	2	1
	11. จัดกิจกรรมอมรมคุณธรรมและจริยธรรม	4	3	2	1
2.2	ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต				
	12. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้านสุขภาพกายและจิต เพื่อการดำรงชีวิตที่ดี	4	3	2	1
	13. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้	4	3	2	1
2.3	ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย				
	14จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักรับฟัง (ความคิดเห็นของผู้อื่นและหรือ/ยอมรับมติของกลุ่ม	4	3	2	1
	15 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4	3	2	1
	16จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักใช้เหตุผลไตร่ตรองในการตัดสินใจ	4	3	2	1
2.4	ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นไทย				
	17. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยมและเอกลักษณ์ของชาติ	4	3	2	1
	18ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมไทย	4	3	2	1
2.5	ความสามารถในการจัดระบบดูแล และช่วยเหลือผู้เรียน				
	19 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในชั้นเรียน	4	3	2	1
	20 วิเคราะห์ปัญหานักเรียนรายบุคคลเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน	4	3	2	1
	21 แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งกลุ่มดี กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่มีปัญหา	4	3	2	1
3.	การบริหารจัดการชั้นเรียน				
3.1	ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้				
	22 จัดกิจกรรมให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน	4	3	2	1

ระดับคุณภาพ		รายการประเมิน			
		4	3	2	1
3.2	ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา				
	24 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล	4	3	2	1
	25 ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการชั้นเรียน	4	3	2	1
3.3	ความสามารถในการกำกับ ดูแลชั้นเรียน				
	26 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กติกา ข้อตกลง ร่วมกันในชั้นเรียน	4	3	2	1
	27 แก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียน	4	3	2	1
4.	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย				
4.1	ความสามารถในการวิเคราะห์				
	28 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงาน	4	3	2	1
	29 วิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของตนและพัฒนาปรับปรุงทุกปี การศึกษา	4	3	2	1
4.2	ความสามารถในการสังเคราะห์				
	30 บูรณาการความรู้ทั้งภายใน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ใน รายวิชาที่รับผิดชอบ	4	3	2	1
	31(บูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน	4	3	2	1
4.3	ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ ต้องมีหลักฐาน/ผลงาน) (เชิงประจักษ์ จพาลงกรณ์มหาวิทยาลัย				
	32 (เขียนบทความ รายงานทางวิชาการ /	4	3	2	1
	33 สร้างคู่มือการเรียนการสอน /หนังสือ ตำราวิชาการ /	4	3	2	1
4.4	ความสามารถในการวิจัย				
	34 อธิบาย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยในการทำวิจัยในชั้นเรียน และ วิจัยและ พัฒนา	4	3	2	1
	35 ทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยและแก้ปัญหาได้ จริง	4	3	2	1
	36 ทำวิจัยและพัฒนา จนเกิดเป็นนวัตกรรมหรือผลงานใหม่ๆ ใน สถานศึกษา	4	3	2	1
5.	การสร้างร่วมมือกับชุมชน				
5.1	ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษา				
	37 ประสานงานชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4	3	2	1

ระดับคุณภาพ		รายการประเมิน			
		4	3	2	1
5.2	ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน				
	39 ร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม	4	3	2	1
	40 ร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับเยาวชน	4	3	2	1

ตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการนิเทศ

ส่วนที่ 1 รูปแบบการนิเทศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความรู้ของท่านมากที่สุด
ว่าท่านเคยได้รับการนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศต่อไปนี้ในระดับใด

- 4 หมายถึง เคยปฏิบัติ/เคยได้รับการนิเทศในลักษณะนี้ระดับมากที่สุด/ได้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ
3 หมายถึง เคยปฏิบัติ/เคยได้รับการนิเทศในลักษณะนี้ระดับมากที่สุดได้รับการนิเทศบ่อยครั้ง/
2 หมายถึง เคยปฏิบัติ/เคยได้รับการนิเทศในลักษณะนี้ระดับปานกลาง/ได้รับการนิเทศ นานๆครั้ง
1 หมายถึง เคยปฏิบัติ/เคยได้รับการนิเทศในลักษณะนี้ระดับน้อย/ได้รับการนิเทศน้อยครั้ง

รูปแบบการนิเทศการสอน		ระดับประสพการณ์			
		4	3	2	1
รูปแบบการนิเทศการสอนแบบที่ 1					
1.	ท่านได้รับการปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนจาก ผู้นิเทศที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ	4	3	2	1
2.	ท่านได้รับการนัดหมายประชุมและชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอน เกี่ยวกับแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของท่าน	4	3	2	1
3.	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและทำความเข้าใจ เกี่ยวกับบทเรียนก่อนการสังเกตการสอน	4	3	2	1
4.	ท่านได้รับการสังเกตการสอนในลักษณะที่เป็นทางการ	4	3	2	1
5.	ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนหลักจากการสังเกตการสอน	4	3	2	1
รูปแบบการนิเทศการสอนแบบที่ 2					
6.	ท่านและเพื่อนครูที่สอนวิชาเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกันมีการตกลงให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของ แต่ละคน	4	3	2	1
7.	ท่านและเพื่อนครูร่วมกันกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาในการจัดการเรียน	4	3	2	1

การสอนของแต่ละคนซึ่งอาจจะมีผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญคอยให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก				
8. ท่านและเพื่อนครูแลกเปลี่ยนกันเข้าสังเกตการสอนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสะท้อนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4	3	2	1
9. ท่านและเพื่อนครูร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การยกระดับผลสัมฤทธิ์นักเรียนของแต่ละคน	4	3	2	1
10. ท่านและเพื่อนครูร่วมกันจัดทำรายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4	3	2	1
รูปแบบการนิเทศการสอนแบบที่ 3				
11. ท่านเป็นผู้ประเมินความต้องการจำเป็นของตนเองเพื่อกำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4	3	2	1
12. ท่านสามารถจัดทำโครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างอิสระ โดยอาจจะมีหรือไม่มีภาระชี้แนะหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4	3	2	1
13. ท่านเป็นผู้วางแผนและเลือกวิธีการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุดอย่างเป็นอิสระ และสรุปรายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเมื่อสิ้นสุดกระบวนการหรือเมื่อจบปีการศึกษา	4	3	2	1
14. ท่านได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การยกระดับผลสัมฤทธิ์ และการวัดประเมินผล พร้อมหลักการในการวิเคราะห์ข้อมูลหรือการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเองอย่างชัดเจน	4	3	2	1
15. ผู้บริหารและผู้อื่นมีบทบาทคอยเป็นผู้ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของท่าน	4	3	2	1
รูปแบบการนิเทศการสอนแบบที่ 4				
16. ท่านได้รับการนิเทศในลักษณะของการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นเวลานับ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ซึ่งท่านอาจจะทราบหรือไม่ทราบล่วงหน้า	4	3	2	1
17. ท่านได้รับการชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบในการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนผู้บริหาร หรือ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ก่อนการดำเนินการ	4	3	2	1
18. ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการจัดบันทึกข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของท่านระหว่างการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน	4	3	2	1

19. หลังการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จะให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4	3	2	1
20. ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จะคอยกระตุ้นและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4	3	2	1

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความรู้ของท่านมากที่สุดว่าท่านเคยได้รับพฤติกรรมการนิเทศต่อไปนี้ในระดับใด

ระดับ 4	หมายถึง	ผู้นิเทศปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 3	หมายถึง	ผู้นิเทศปฏิบัติมาก
ระดับ 2	หมายถึง	ผู้นิเทศปฏิบัติน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ผู้นิเทศปฏิบัติน้อยที่สุด

พฤติกรรมการนิเทศ	ระดับการปฏิบัติ			
	4	3	2	1
1.การนำเสนอข้อมูล				
1. ผู้นิเทศชี้ปัญหาในการสอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ท่านแก้ปัญหาตาม/คำแนะนำ	4	3	2	1
2. ผู้นิเทศให้ข้อมูลปัญหาจากการสอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ท่านยอมรับ/ปัญหาที่ต้องแก้ไข	4	3	2	1
3. ผู้นิเทศรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการสอน/การปฏิบัติงานนำเสนอข้อมูลที่ท่านมองข้าม	4	3	2	1
4. ผู้นิเทศให้ท่านปฏิบัติตามวิธีการแก้ปัญหาในการสอนการปฏิบัติงาน/ด้วยตนเอง	4	3	2	1
.2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน				
5. ผู้นิเทศสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนการปฏิบัติงานที่/ผู้นิเทศแนะนำ	4	3	2	1
6. ผู้นิเทศสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการสอน/การปฏิบัติงาน โดยให้ท่านบอกเหตุผลและอธิบายถึงแนวทางที่ท่านเลือก	4	3	2	1
7. ผู้นิเทศทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในการสอนการปฏิบัติงานที่ท่าน/	4	3	2	1

นำเสนอ และร่วมแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาให้ตรงกัน				
8. ผู้นิเทศทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนการปฏิบัติงานที่ท่านนำเสนออย่างละเอียด/	4	3	2	1
3การรับฟัง .				
9. ผู้นิเทศตั้งใจรับฟังและรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของท่านเพื่อให้มั่นใจว่าท่านยอมรับปัญหาในการสอนการปฏิบัติงานตามที่คุณนิเทศแนะนำ/	4	3	2	1
10. ผู้นิเทศตั้งใจรับฟังเหตุผลและมุมมองที่ท่านเลือกแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนการปฏิบัติงาน/	4	3	2	1
11. ผู้นิเทศตั้งใจรับฟังความคิดเห็น เพื่อรับรู้ปัญหาในการสอนการ/ปฏิบัติงานของท่าน และร่วมกันพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหา	4	3	2	1
12. ผู้นิเทศตั้งใจรับฟังการนำเสนอปัญหาหรือความต้องการของท่าน และเห็นด้วยโดยไม่มีการชี้แนะ	4	3	2	1
4.การแก้ปัญหา				
13. ผู้นิเทศพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนการปฏิบัติงานที่/เหมาะสมที่สุดก่อนนำเสนอแก่ท่าน	4	3	2	1
14. ผู้นิเทศพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเป็นไปได้ให้ท่านเลือก	4	3	2	1
15. ผู้นิเทศกับท่านร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนการ/และเลือกแนวทางที่เป็นไป ปฏิบัติงาน	4	3	2	1
16. ผู้นิเทศให้ท่านหาแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนการปฏิบัติงาน / อย่างหลากหลายด้วยตนเองและยอมรับแนวทางที่ท่านเลือกได้	4	3	2	1
5. การแนะนำหรือหาข้อตกลงร่วมกัน				
17. ผู้นิเทศชี้แนะท่านเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาในการสอนการปฏิบัติงาน/	4	3	2	1
18. ผู้นิเทศนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนการปฏิบัติงานให้ท่านเลือกอย่างหลากหลายและบอกเหตุผลแต่ละแนวทางประกอบเพื่อให้ท่านเลือกได้อย่างถูกต้อง	4	3	2	1
19. ผู้นิเทศกับท่านหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาของท่าน	4	3	2	1
20. ผู้นิเทศแนะนำให้ท่านประเมินและพัฒนาตนเอง	4	3	2	1
6. การกำหนดมาตรฐาน				
21. ผู้นิเทศเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การแก้ปัญหาในการสอนการ/ปฏิบัติงานของท่าน และกำหนดแผนปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือ	4	3	2	1
22. ผู้นิเทศสนับสนุนให้ท่านกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทั้งแนะนำให้ท่านพัฒนาเกณฑ์ให้สมบูรณ์ขึ้นเรื่อยๆ โดยผู้นิเทศคอยคำแนะนำเป็นระยะๆ	4	3	2	1

23. ผู้นิเทศกับท่านตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางและเกณฑ์การปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาการสอนการปฏิบัติงาน/	4	3	2	1
24. ผู้นิเทศให้ท่านกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน ระบุมาตรฐานของผลงานและสิ่งอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้วยตัวท่านเอง	4	3	2	1

ส่วนที่ 3 กิจกรรมการนิเทศ

คำชี้แจง โปรดพิจารณากิจกรรมการนิเทศที่มีการดำเนินการในโรงเรียนของท่านโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างและพิจารณาว่ากิจกรรมเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ระดับ 4 หมายถึง มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะในระดับมากที่สุด
 ระดับ 3 หมายถึง มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะในระดับมาก
 ระดับ 2 หมายถึง มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด

กิจกรรมการนิเทศ		ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
ด้านการพัฒนาครู					
1	การประชุม หรือ สัมมนากลุ่มย่อย หรือการประชุมแบบไม่เป็นทางการในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อติดตามการดำเนินงานโครงการโรงเรียนพระราชรัฏฐ์	4	3	2	1
2	การจัดประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำโครงการการดำเนินงานในโรงเรียนพระราชรัฏฐ์	4	3	2	1
3	การอบรมปฏิบัติการครูแกนนำ ด้านการจัดการเรียนการสอน	4	3	2	1
4	การประชุมสะท้อนผลการปฏิบัติงานและนำเสนอความก้าวหน้า	4	3	2	1
ด้านการกำกับติดตาม					
5	การจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนและศักยภาพครู	4	3	2	1
6	การแต่งตั้งคณะทำงานในการกำกับและติดตามและการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	4	3	2	1
7	การสัมภาษณ์ข้อมูลปัญหา ความต้องการในการช่วยเหลือจากครูและให้คำปรึกษาแนะนำ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และการดำเนินโครงการ	4	3	2	1
8	การกำกับ ติดตาม สั่งการ หรือให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดโดยผู้บริหาร	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน					
9	การเยี่ยมชมเรียนเพื่อสำรวจและศึกษาปัญหาของครูรายบุคคล และปัญหาของ	4	3	2	1

	นักเรียนในห้องที่ครูท่านอื่นๆ ปฏิบัติงานสอน เพื่อให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง				
1	การบันทึกคลิปวิดีโอการสอนของท่านเพื่อให้ท่านเห็นภาพการสอนของตนเอง	4	3	2	1
0	พร้อมทั้งมอบคลิปวิดีโอตัวอย่างการสอนที่ดีเพื่อใช้เป็นแนวทางการสอน				
1	การนิเทศการสอนผ่านสื่อวีดิทัศน์เกี่ยวกับการสอนและนวัตกรรมการสอน	4	3	2	1
1	การนำเสนอผลงานและความสำเร็จผ่านรายการโทรทัศน์ของโครงการพระราชรัฐ	4	3	2	1
2					
ด้านการจัดกิจกรรมนอกสถานที่					
1	การปฐมนิเทศ (Roadshow) ให้ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ที่ กรุงเทพฯ และ	4	3	2	1
3	ศูนย์ภูมิภาค				
1	การศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)	4	3	2	1
4					
1	การเยี่ยมเยียนชั้นเรียนของครูโรงเรียนเครือข่าย	4	3	2	1
5					
1	การเยี่ยมชมนิทรรศการโรงเรียนพระราชรัฐตัวอย่าง	4	3	2	1
6					

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม R



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

```

setwd("/Users/Marut/Documents/OneDrive/MASTER DEGREE/mac/")
install.packages(c("semPlot"))
library(foreign)
library(dplyr)
library(lavaan)
library(semTools)
library(semPlot)
library(psych)
dat<-read.csv("datamac.csv",header=T)
dat<-tbl_df(dat)
glimpse(dat)
#Model1
#TCOM
INS<-rowMeans(select(dat,starts_with("ins"),-inspect))
DEV<-rowMeans(select(dat,starts_with("dev")))
MGT<-rowMeans(select(dat,starts_with("mgt")))
RES<-rowMeans(select(dat,starts_with("res")))
COM<-rowMeans(select(dat,starts_with("com")))
T.COM<-data.frame(INS,DEV,MGT,RES,COM)
cor<-cor(T.COM)
cor
min(cor)
max(cor)
describe(T.COM)
#measurement model T.COM
# =~ measured by
# ~~ variance and covariance
T.com<-'
TCP=~NA*COM+RES+MGT+DEV+INS
TCP~~1*TCP #fixed variace of latent TCP

```



```

MGT~~DEV
COM ~~ INS
'

outtcom<-sem(T.com,data=T.COM)
outtcom
summary(outtcom,fit.measure=T)
fitMeasures(outtcom)
standardizedsolution(outtcom)
modificationindices(outtcom,sort=T)
par(family="Ayuthaya")
semPaths(outtcom,"std",weighted=T,mar=c(3,4,3,5),sizeMan=8,edge.label.cex =
1,layoutSplit = T,subScale = 2,sizeLat=10,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=2,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
text(-1,-1,c(expression(chi^2==5.506)))
text(-0.44,-1.01," df=3, p-value=.138 ")
inspect(outtcom,"r2") #calculate R2
#calculate factor score coefficient
factor.coff<-lavPredict(outtcom, fsm = TRUE)
attr(factor.coff, "fsm")
#BEH
PRE<-rowMeans(select(dat,starts_with("pre")))
UDS<-rowMeans(select(dat,starts_with("uds")))
LIS<-rowMeans(select(dat,starts_with("lis")))
SLV<-rowMeans(select(dat,starts_with("slv")))
SUG<-rowMeans(select(dat,starts_with("sug")))
STD<-rowMeans(select(dat,starts_with("std")))
REN<-rowMeans(select(dat,starts_with("ren")))
TBEH<-data.frame(PRE,UDS,LIS,SLV,SUG,STD,REN)
summary(TBEH)

```

```

TBEH<-TBEH%>%filter(is.na(PRE)==FALSE & is.na(REN)==FALSE)
cor<-cor(TBEH)
cor
min(cor)
max(cor)
describe(TBEH)
#measurement model T.COM
beh<-'
SBV~NA*REN+STD+SUG+SLV+LIS+UDS+PRE
SBV~~1*SBV
UDS~~PRE
LIS~~PRE
REN~~SUG
LIS~~UDS
SLV~~PRE
'
outbeh<-sem(beh,data=TBEH)
outbeh
summary(outbeh,fit.measure=T)
fitMeasures(outtcom)
standardizedsolution(outbeh)
modificationindices(outbeh,sort=T)
par(family="Ayuthaya")
semPaths(outbeh,"std",weighted=T,mar=c(3,4,3,5),sizeMan=8,edge.label.cex =
1,layoutSplit = T,subScale = 2,sizeLat=10,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=2,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
text(-1,-1,c(expression(chi^2==11.055)))
text(-0.43,-1.01," df=9, p-value=.272 ")
inspect(outbeh,"r2")

```

```

factor.coff<-lavPredict(outbeh, fsm = TRUE)
attr(factor.coff, "fsm")
#ACT
PDM<-rowMeans(select(dat,starts_with("pdm")))
INV<-rowMeans(select(dat,starts_with("inv")))
TAI<-rowMeans(select(dat,starts_with("tai")))
ACT<-rowMeans(select(dat,starts_with("act")))
TACT<-data.frame(PDM,INV,TAI,ACT)
summary(TACT)
cor<-cor(TACT)
cor
min(cor)
max(cor)
describe(TACT)
#measurement model T.COM
act<-'
TACT=~NA*ACT+0.592*TAI+INV+PDM
TACT~~1*TACT
INV ~~ PDM
TAI ~~ INV
'
outact<-sem(act,data=TACT)
outact
summary(outact,fit.measure=T)
fitMeasures(outtcom)
standardizedsolution(outact)
modificationindices(outact,sort=T)
par(family="Ayuthaya")
semPaths(outact,"std",weighted=T,mar=c(3,4,3,5),sizeMan=8,edge.label.cex =
1,layoutSplit = T,subScale = 2,sizeLat=10,optimizeLatRes =

```



```

T,layout="tree",style="lisrel",esize=2,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
text(-1,-1,c(expression(chi^2==0.001)))
text(-0.43,-1.01,", df=1, p-value=.998 ")
inspect(outact,"r2")
factor.coff<-lavPredict(outact, fsm = TRUE)
attr(factor.coff, "fsm")
#TYPE
clinic<-dat%>%select(consult,metting,observe,sharing,feedback)
colnames(clinic)<-c("CON","MET","OBS","SHA","FEB")
summary(clinic)
cor<-cor(clinic)
cor
min(cor)
max(cor)
describe(clinic)
#measurement model T.COM
csv<-'
CSV=~NA*FEB+SHA+OBS+MET+CON
CSV~~1*CSV
FEB ~~ SHA
FEB ~~ OBS
'
outcsv<-sem(csv,data=clinic)
outcsv
summary(outcsv,fit.measure=T)
standardizedsolution(outcsv)
modificationindices(outcsv,sort=T)
par(family="Ayuthaya")
semPaths(outcsv,"std",weighted=T,mar=c(3,4,3,5),sizeMan=8,edge.label.cex =

```

```

1,layoutSplit = T,subScale = 2,sizeLat=10,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=2,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
text(-1,-1,c(expression(chi^2==3.469)))
text(-0.43,-1.01,", df=3, p-value=.325 ")
inspect(outcsv,"r2")
factor.coff<-lavPredict(outcsv, fsm = TRUE)
attr(factor.coff, "fsm")
#type PSV
psv<-dat%>%select(pairing,goal,tturn,discuss,report)
colnames(psv)<-c("PAR","STG","TTN","DIS","REP")
summary(psv)
cor<-cor(psv)
cor
min(cor)
max(cor)
describe(psv)
#measurement model T.COM
p.sv<-'
PSV=~NA*REP+DIS+TTN+STG+PAR
PSV~~1*PSV
REP ~~ PAR
'
outpsv<-sem(p.sv,data=psv)
outpsv
summary(outpsv,fit.measure=T)
standardizedsolution(outpsv)
modificationindices(outpsv,sort=T)
par(family="Ayuthaya")
semPaths(outpsv,"std",weighted=T,mar=c(3,4,3,5),sizeMan=8,edge.label.cex =

```

```

1,layoutSplit = T,subScale = 2,sizeLat=10,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=2,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
text(-1,-1,c(expression(chi^2==5.753)))
text(-0.43,-1.01,", df=4, p-value=.218 ")
inspect(outpsv,"r2")
factor.coff<-lavPredict(outpsv, fsm = TRUE)
attr(factor.coff, "fsm")
#type PSV
sdv<-dat%>%select(SEva,Sproj,Splan,Sdvp,Ssup)
colnames(sdv)<-c("SEE","SEJ","SEP","SED","SES")
summary(sdv)
dat
cor<-cor(sdv)
cor
min(cor)
max(cor)
describe(sdv)
#measurement model T.COM
s.dv<-'
SDV=~NA*SES+SED+SEP+SEJ+SEE
SDV~~1*SDV
SES ~~ SEJ
SED ~~ SEE
'

outsdv<-sem(s.dv,data=sdv)
outsdv
summary(outsdv,fit.measure=T)
standardizedsolution(outsdv)
modificationindices(outsdv,sort=T)

```

```

par(family="Ayuthaya")
semPaths(outsdv,"std",weighted=T,mar=c(3,4,3,5),sizeMan=8,edge.label.cex =
1,layoutSplit = T,subScale = 2,sizeLat=10,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=2,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
text(-1,-1,c(expression(chi^2==2.891)))
text(-0.43,-1.01,"", df=3, p-value=.409 ")
inspect(outsdv,"r2")
factor.coff<-lavPredict(outsdv, fsm = TRUE)
attr(factor.coff, "fsm")
#type PSV
dsv<-dat%>%select(inspect,monitor,report.1,direct,criticized)
colnames(dsv)<-c("INS","MON","REP","DIR","CRI")
summary(dsv)
cor<-cor(dsv)
cor
min(cor)
max(cor)
describe(dsv)
#measurement model T.COM
d.sv<-'
DSV=~NA*CRI+DIR+REP+MON+INS
DSV~~1*DSV
DIR ~~ INS
'

outsdv<-sem(d.sv,data=dsv)
outsdv
summary(outsdv,fit.measure=T)
standardizedsolution(outsdv)
modificationindices(outsdv,sort=T)

```

```

par(family="Ayuthaya")
semPaths(outdsv,"std",weighted=T,mar=c(3,4,3,5),sizeMan=8,edge.label.cex =
1,layoutSplit = T,subScale = 2,sizeLat=10,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=2,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
text(-1,-1,c(expression(chi^2==2.956)))
text(-0.43,-1.01," df=4, p-value=.565 ")
inspect(outdsv,"r2")
factor.coff<-lavPredict(outdsv, fsm = TRUE)
attr(factor.coff, "fsm")
#####
dim(T.COM)
dim(TBEH)
TBEH<-data.frame(PRE,UDS,LIS,SLV,SUG,STD,REN)
data<-data.frame(T.COM,TBEH,clinic,TACT)
head(data)
# ~ is regress on
model<-'
TCP=~NA*COM+RES+MGT+DEV+1*INS
SBV=~NA*REN+STD+SUG+SLV+LIS+UDS+1*PRE
CSV=~NA*FEB+SHA+OBS+MET+1*CON
TAC=~NA*ACT+TAI+INV+1*PDM
TCP~TAC+CSV+SBV
MGT ~~ DEV
ACT ~~ TAI
REN ~~ SUG
STD ~~ PRE
'

output1<-sem(model,data=data)
output1

```



```

summary(output1,fit.measure=T)
fitMeasures(output1)
standardizedsolution(output1)
modificationindices(output1,sort=T)
#man<-
c("INS","DEV","MGT","RES","COM","PRE","UDS","LIS","SLV","SUG","STD","REN","TYPE",
"PDM","INV","TAI","ACT")
semPaths(output1,"std",weighted=F,mar=c(3,6,3,3),
          curvature=3,sizeMan=5,edge.label.cex = 0.7,sizeLat=9,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=1,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
#semPaths(output1,optimizeLatRes = T,style="lisrel",edge.color =
"black",rotation=2,fixedStyle=c("black",1),freeStyle = c("black",1),"std")
text(-0.7,-1,c(expression(chi^2==489.3)))
text(-0.23,-1.01,", df=179, p-value=.000")
text(-0.11,-1.11,"RMSEA=0.039, SRMR=0.019, CFI=0.987, TLI=0.984")
inspect(output1,"r2")
#Model2
data<-data.frame(T.COM,T.BEH,psv,TACT)
summary(data)
head(data)
model<-'
TCP=~NA*COM+RES+MGT+DEV+1*INS
SBV=~NA*REN+STD+SUG+SLV+LIS+UDS+1*PRE
PSV=~NA*REP+DIS+TTN+STG+1*PAR
TAC=~NA*ACT+TAI+INV+1*PDM
TCP~TAC+PSV+SBV
MGT ~~ DEV
ACT ~~ TAI
REN ~~ SUG

```

```

UDS ~~ PRE
LIS ~~ PRE
COM ~~ INS
'

output1<-sem(model,data=data)
output1
summary(output1,fit.measure=T)
fitMeasures(output1)
standardizedsolution(output1)
modificationindices(output1,sort=T)
#man<-
c("INS","DEV","MGT","RES","COM","PRE","UDS","LIS","SLV","SUG","STD","REN","TYPE",
"PDM","INV","TAI","ACT")
semPaths(output1,"std",weighted=F,mar=c(3,5,3,6),
curvature=2,sizeMan=5,edge.label.cex = 0.7,sizeLat=9,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=1,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
#semPaths(output1,optimizeLatRes = T,style="lisrel",edge.color =
"black",rotation=2,fixedStyle=c("black",1),freeStyle = c("black",1),"std")
text(-0.65,-1,c(expression(chi^2==450.925)))
text(-0.12,-1.01," df=177, p-value=.000")
text(-0.07,-1.11,"RMSEA=0.036, SRMR=0.020, CFI=0.988, TLI=0.985")
inspect(output1,"r2")
#Model3
data<-data.frame(T.COM,T.BEH,sdv,T.ACT)
summary(data)
head(data)
model<-'
TCP=~NA*COM+RES+MGT+DEV+1*INS
SBV=~NA*REN+STD+SUG+SLV+LIS+UDS+1*PRE

```

```

SDV=~NA*SES+SED+SEP+SEJ+1*SEE
TAC=~NA*ACT+TAI+INV+1*PDM
TCP~TAC+SDV+SBV
MGT ~~ DEV
ACT ~~ TAI
REN ~~ SUG
UDS ~~ PRE
LIS ~~ PRE
SEP ~~ SEJ
'

output1<-sem(model,data=data)
output1
summary(output1,fit.measure=T)
fitMeasures(output1)
standardizedsolution(output1)
modificationindices(output1,sort=T,maximum.number=20)
#man<-
c("INS","DEV","MGT","RES","COM","PRE","UDS","LIS","SLV","SUG","STD","REN","TYP
E","PDM","INV","TAI","ACT")
semPaths(output1,"std",weighted=F,mar=c(3,6,3,4),
curvature=1.7,sizeMan=5,edge.label.cex = 0.7,sizeLat=9,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=1,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
#semPaths(output1,optimizeLatRes = T,style="lisrel",edge.color =
"black",rotation=2,fixedStyle=c("black",1),freeStyle = c("black",1),"std")
text(-0.65,-1,c(expression(chi^2==497.684)))
text(-0.12,-1.01," df=177, p-value=.000")
text(-0.07,-1.11,"RMSEA=0.039, SRMR=0.020, CFI=0.986, TLI=0.983")
inspect(output1,"r2")

```

```

#Model4
names(dsv)[1]<-c("INP")
data<-data.frame(T.COM,TBEH,dsv,TACT)
summary(data)
head(data)
model<-'
TCP=~NA*COM+RES+MGT+DEV+1*INS
SBV=~NA*REN+STD+SUG+SLV+LIS+UDS+1*PRE
DSV=~NA*CRI+DIR+REP+MON+1*INP
TAC=~NA*ACT+TAI+INV+1*PDM
TCP~TAC+DSV+SBV
MGT ~~ DEV
ACT ~~ TAI
REN ~~ SUG
'output1<-sem(model,data=data)
output1
summary(output1,fit.measure=T)
fitMeasures(output1)
standardizedsolution(output1)
modificationindices(output1,sort=T,maximum.number=10)
#man<-
c("INS","DEV","MGT","RES","COM","PRE","UDS","LIS","SLV","SUG","STD","REN","TYP
E","PDM","INV","TAI","ACT")
semPaths(output1,"std",weighted=F,mar=c(3,6,3,4),
curvature=1.7,sizeMan=5,edge.label.cex = 0.7,sizeLat=9,optimizeLatRes =
T,layout="tree",style="lisrel",esize=1,rotation=2,edge.color="black",fixedStyle=1,
freeStyle = 1)
#semPaths(output1,optimizeLatRes = T,style="lisrel",edge.color =
"black",rotation=2,fixedStyle=c("black",1),freeStyle = c("black",1),"std")

```

```
text(-0.65,-1,c(expression(chi^2==480.243)))  
text(-0.12,-1.01,", df=180, p-value=.000")  
text(-0.07,-1.11,"RMSEA=0.038, SRMR=0.019, CFI=0.987, TLI=0.985")  
inspect(output1,"r2")
```



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาย มารุต ทรรศนากรกุล เกิดเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ.2526 ครอบครัวเป็นชาว จังหวัด ภูเก็ต เป็นบุตรชายคนเล็ก ในจำนวน 2 คน พี่ชาย คือ นายสัตวแพทย์ เมธา ทรรศนากรกุล สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนวมินทราชินูทิศบดินทรเดชา จากนั้นเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และสำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยม) จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา (3.95) จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับประกาศนียบัตรที่สำคัญ อาทิ ประกาศนียบัตรการสอนภาษาอังกฤษ (ระดับดีเลิศ) สถาบันภาษา GEOS College ประเทศ Australia ประกาศนียบัตรการสอนคณิตศาสตร์ สถาบัน Marshall Cavendish ประเทศ Singapore ประกาศนียบัตร Teaching Methodology สถาบัน Kaplan สหราชอาณาจักร ประกาศนียบัตร การสอนคณิตศาสตร์เป็นภาษาอังกฤษ (ระดับเชี่ยวชาญ) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ด้านประวัติการทำงาน เริ่มต้นการเป็นอาจารย์ ที่โรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัย และเปลี่ยนสายอาชีพไปเป็นนักพัฒนาหลักสูตร มีผลงานด้านตำรา อาทิ หนังสือเรียนวิชาภาษาอังกฤษระดับปฐมวัยและประถมศึกษา “CanDo” หนังสือเรียนวิชาคณิตศาสตร์ “Mathematics Connection” ต่อมาได้รับเชิญไปเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและธุรกิจต่างประเทศ บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน) และ ที่ปรึกษาด้านบริการวิชาการและกลยุทธ์การตลาด สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) ปัจจุบัน ทำงานเป็นนักวิชาการด้านการศึกษาคณะการศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน (CONNEXT ED) ภายใต้โครงการสานพลังประชารัฐด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ (E5)

ด้านการบริการวิชาการ เป็นอาจารย์พิเศษ อาจารย์รับเชิญ วิทยากรให้กับกระทรวงศึกษาธิการ อาทิ โครงการ English Bilingual Education สถาบันภาษาอังกฤษ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โครงการ World-Class Standard School สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (สพฐ.) โครงการยกระดับสมรรถภาพทางภาษาอังกฤษสำหรับครูอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โครงการเตรียมความพร้อมครูในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง 2560) ศึกษาธิการจังหวัด ฯลฯ