



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรม

การสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A STUDY OF THE RELATION BETWEEN INTERNAL SUPERVISION PROCESS
WITH TEACHING BEHAVIORS OF TEACHERS UNDER THE MUNICIPALITIES
IN RAYONG CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

สุจิตรา แซ่จิว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2557

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรม

การสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A STUDY OF THE RELATION BETWEEN INTERNAL SUPERVISION PROCESS

WITH TEACHING BEHAVIORS OF TEACHERS UNDER THE MUNICIPALITIES

IN RAYONG CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

สุจิตรา แซ่จิว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2557



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู
สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A Study of the Relation between Internal Supervision Process with Teaching Behaviors of Teachers
under the Municipalities in Rayong Chanthaburi and Trat Provinces

สุจิตรา แซ่จิ้ว

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ภูซงค์ บุญอภัย)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์วรา ภูเสตวงษ์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

วันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

สุจิตรา แซ่จิ้ว. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สุริย์มาส สุขกสิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์รณฤฎ์ ภูเสตวงษ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนกับพฤติกรรมการสอนของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportional Stratified Random Sampling) จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นพฤติกรรมการสอนของครู เท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Sujittra Shaejiw. (2014). **A Study of the Relation between Internal Supervision Process with Teaching Behaviors of Teachers under the Municipalities in Rayong Chanthaburi and Trat Provinces.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration) Chairman
Associate Professor Worraya Pusetwong M.Ed. (Educational Measurement) Member

Abstract

The purposes of this research were to study internal supervision process and teaching behaviors and to examine the relation between internal supervision process with teaching behaviors of teachers under the Municipalities in Rayong, Chanthaburi, and Trat Provinces. The sample groups were the 248 school teachers under the Municipalities in Rayong, Chanthaburi, and Trat Provinces. The sample groups were determined by the method of disproportional stratified random sampling. The research instruments were 5 - rating scale questionnaires with alpha-coefficients at 0.89 for internal supervision process and alpha - coefficient at 0.84 for teaching behaviors. The statistics used for data analysis and hypothesis testing were percentage, mean, standard deviation, alpha - coefficient, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study were as follows : 1) Internal supervision process was at the high level. 2) Teaching behaviors of teachers were at the high levels. 3) The relation between internal supervision process with teaching behaviors of teachers was correlated with the statistical significance at .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร.สุริย์มาส สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ วรญา ภูเสตวงษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

สุจิตรา แซ่จิ๋ว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การนิเทศภายในสถานศึกษา.....	10
ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	10
ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	12
หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	14
รูปแบบของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	16
บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศภายใน สถานศึกษา.....	23
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	26
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมนและคณะ....	30
พฤติกรรมการสอนของครู.....	49
ความหมายพฤติกรรมการสอน.....	49
ความสำคัญของพฤติกรรมการสอน.....	50
องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
งานวิจัยต่างประเทศ.....	68
งานวิจัยในประเทศ.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	97
วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	111
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	113
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	130
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	137

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 142

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	72
2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	77
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม และเป็นรายด้าน.....	78
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงโดยรวมและ เป็นรายข้อ.....	79
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมและเป็นรายข้อ...	80
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	81
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	82
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ..	83
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน....	84
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเตรียมการสอน โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	86
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	87
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	88
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	89
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	90
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครูโดยรวม สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	91
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการเตรียมการสอน สังกัดเทศบาลในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด.....	92
18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังกัดเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	93
19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี สังกัดเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด.....	95
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผล สังกัดเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	96
22 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา กับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	131
23 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา กับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู.....	134
24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา กับพฤติกรรมการสอน ของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านกระบวนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา.....	138
25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา กับพฤติกรรมการสอน ของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านพฤติกรรมการ สอนของครู.....	140

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพื่อความทัดเทียมกันกับอารยประเทศและเป็นประเทศแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษามุ่งมั่นให้คนในสังคมเป็นคนที่สมบูรณ์อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีองค์ความรู้และมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวดที่ 1 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2547 : 5) ในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสามารถทำให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพได้นั้นคือ ครูต้องมีสุขภาพดี มีความรู้ ความสามารถและมีเทคนิคที่จะส่งเสริมผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนและแม่นยำ ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ทั้งด้านกระบวนการบริหาร และกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 8)

การนิเทศเป็นระบบหนึ่งของระบบการจัดและการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน การชี้แนะ การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูผู้สอน รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมาย คือคุณภาพของผู้เรียน การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการของผู้นิเทศที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการสอนในสถานศึกษา โดยมุ่งที่พฤติกรรมของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน เนื่องจากการสอนเป็นพฤติกรรมที่เรียนรู้ได้ การเรียนรู้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนได้ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพราะครูซึ่งอยู่ในสถานศึกษาและประกอบอาชีพการสอน ต้องมีความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางด้านเนื้อหาวิชาและด้านวิธีการสอนซึ่งการนิเทศการสอนจะเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูได้อีกทางหนึ่ง ถึงแม้ว่าการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของผู้เรียนจะมีรูปแบบวิธีการหลากหลายวิธีก็ตาม แต่ก็มีวิธีที่สถานศึกษานิยมใช้กันมากที่สุด ในปัจจุบันที่ถือว่าเป็นวิธีที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ด้วยความสะดวก รวดเร็วอีกทั้งประหยัดงบประมาณในการดำเนินการ นั่นคือ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อให้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2550 : 6)

กระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ อย่างไรขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และต้องเป็นความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูทำให้ผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู (Glickman and et al. 2009 : 11)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านผู้สอน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรได้นั้นขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ เพราะครูเป็นบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างสรรค์และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ปกป้องคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม ครูต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มนุษย์ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งนอกจากสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติแล้ว ยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ วัฒนธรรมแต่ละสังคมสร้างขึ้น ดังนั้นสถาบันสังคมต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาเราว่าปัญญาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นภาษายังเป็นเครื่องมือสำคัญ ของการคิดและการพัฒนาเราว่าปัญญาให้สูงขึ้น พัฒนาการทางภาษาและทางความคิดของเด็ก เริ่มด้วยการพัฒนาที่แยกจากกัน แต่เมื่ออายุมากขึ้น พัฒนาการทั้งสองด้านจะเป็นไปด้วยกัน สำหรับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ในการเรียนการสอน ครูสามารถทำได้โดยจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนมีโอกาสได้สัมผัสกับสื่อ อุปกรณ์ สิ่งของหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นจริงและสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้เรียนจะต้องมีโอกาสได้เรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือ การปฏิสัมพันธ์

ทางสังคม การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนประเมินผล การเรียนการสอน เป็นการประเมิน ตามจุดมุ่งหมายในลักษณะที่ยืดหยุ่นและแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (ทิสนา แจมมณี. 2550 : 90 - 95)

การนิเทศการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครู ในการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตร ในการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาครู ให้สามารถปรับพฤติกรรมการสอนจากแบบเดิม เป็นแบบใหม่เป็นอันดับแรก แต่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่สำคัญต้องมีความเข้าใจพื้นฐานที่ตรงกัน ในการพัฒนาและสิ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการโดยด่วนเพื่อนำไปสู่การพัฒนา การเรียนการสอนก็คือ การพัฒนาคุณภาพของครู (กรทอง จิระเชษฐกุล. 2550 : 1) กระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้บรรลุตามที่ต้องการ คือ กระบวนการนิเทศการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษาจะช่วยกระตุ้น ส่งเสริม และปรับปรุงกระบวนการการสอนของครู ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนด และการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาก็เป็นกระบวนการหนึ่ง ที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของตนได้ ตรงตามสภาพของปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 46)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553 : 91) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ตามที่กฎหมายและนโยบายของรัฐได้กำหนดให้กระจายอำนาจ การจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ตามความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่น เนื่องจากท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนย่อมทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และนำไปสู่การจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว รวมทั้งสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ซึ่ง้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด ร่วมกับคณะกรรมการประสานงานวิชาการ การจัดการศึกษาท้องถิ่นได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอน จัดการอบรมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและจัดให้มีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้สอดคล้องกับ อัมพร พงษ์กัสนันท์ (2551 : 11 - 17) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานศึกษาในสังกัด เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัจจัยอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษา และเสนอแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาด้านวิชาการ พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เป็นปัญหาในระดับปานกลางโดยประเด็นที่ระบุว่าเป็นปัญหา 3 อันดับแรก คือ ไม่มีการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของเทศบาล รองลงมา คือ ขาดการนำผลการนิเทศภายในสถานศึกษามาพัฒนาการจัดการศึกษา และขาดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

จากปัญหาการเรียนการสอนต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพ มีการกำกับติดตามคุณภาพงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลผลิต และมุ่งหวังให้เกิดผลกระทบในทางที่ดีต่อการพัฒนาผู้เรียนในอนาคตที่มุ่งหวัง ในสภาพปัจจุบันพบว่าสถานศึกษามีโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาปรากฏในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับขอบข่าย/ภารกิจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล ประสานงานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล ประสานงานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดนโยบาย การประเมินคุณภาพการนิเทศการเรียนการสอน เกณฑ์การพิจารณา คือ สถานศึกษามีแผนการนิเทศการเรียนการสอน สถานศึกษามีแผนการปฏิบัติงาน/ปฏิทิน ซึ่งกำหนดบุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจน สถานศึกษามีผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามปฏิทิน ที่กำหนด สถานศึกษามีรายงานผลการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติและสถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุผลตามที่สถานศึกษากำหนดและมีรายงานประจำปี (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551 : 4)

จากความสำคัญดังกล่าว การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรม
การสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การปรับปรุง และพัฒนาการนิเทศภายใน
สถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2556 จำนวน 665 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง
เทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการเลือก
กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportional Stratified Random
Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี
และตราด ใน 5 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
 - 1.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
 - 1.3 การพัฒนาทางวิชาชีพ
 - 1.4 การพัฒนาหลักสูตร
 - 1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ใน 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 การเตรียมการสอน
- 2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.3 การใช้สื่อและเทคโนโลยี
- 2.4 การวิจัยในชั้นเรียน
- 2.5 การวัดและประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

กระบวนการ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีลำดับขั้นตอน เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนให้สูงขึ้นและบุคลากรทุกคนภายในสถานศึกษาร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียนประกอบด้วย

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ พัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยอาศัยระบบทีมงานหรือกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ให้กับสมาชิก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรง โดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู
3. การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอนมีความเข้าใจในตัวผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู การพัฒนาครูทางวิชาชีพให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ จะต้องสอดคล้องตามความต้องการ ระดับความสามารถของครู และความพร้อมของครูในการพัฒนาทางวิชาชีพด้านต่าง ๆ จะช่วยเสริม ให้การพัฒนาทางวิชาชีพมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้รับการนิเทศ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการ และกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้ในการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

พฤติกรรมการสอน หมายถึง การแสดงออกของครูผู้สอนในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือทำการสอนโดยอาศัยเทคนิคและวิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ได้รับทักษะการเรียนรู้และประสบการณ์จริงโดยการลงมือปฏิบัติหรือการใช้คำถามกระตุ้นของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปบูรณาการในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมการสอน หมายถึง การกระทำก่อนที่จะมีการเรียนการสอน ประกอบด้วย การศึกษาหลักสูตร และเตรียมการสอน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของครู ซึ่งต้องทำการศึกษาค้นคว้าและทดลองปฏิบัติ ในประเด็นและเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ และคำอธิบายที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างเจตคติที่ดีในเนื้อหาวิชาเรียน ใส่ใจพฤติกรรมของผู้เรียนในการแสดงออกให้มีความเหมาะสมในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนของครูที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสอน มีความสามารถในการผลิตสื่อ มีความชำนาญและรู้วิธีใช้สื่อการสอน เลือกสื่อที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เตรียมสื่อและตรวจสอบสื่อที่จะนำไปใช้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้สื่อที่ทันสมัยและมั่นคงถาวร

4. การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรมการเรียนอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์ในการหาข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้คำตอบ นำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูเป็นผู้ทำการวิเคราะห์ปัญหา

และความต้องการของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการแก้ไขปัญหาหรือสรุปผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. การวัดและประเมินผล หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินกำหนดภาระงานและชิ้นงานที่แสดงถึงศักยภาพของผู้เรียน ใช้กระบวนการสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ ครุมีความสามารถในการสร้างข้อสอบที่ดี และมีการให้คะแนนอย่างยุติธรรม

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2556

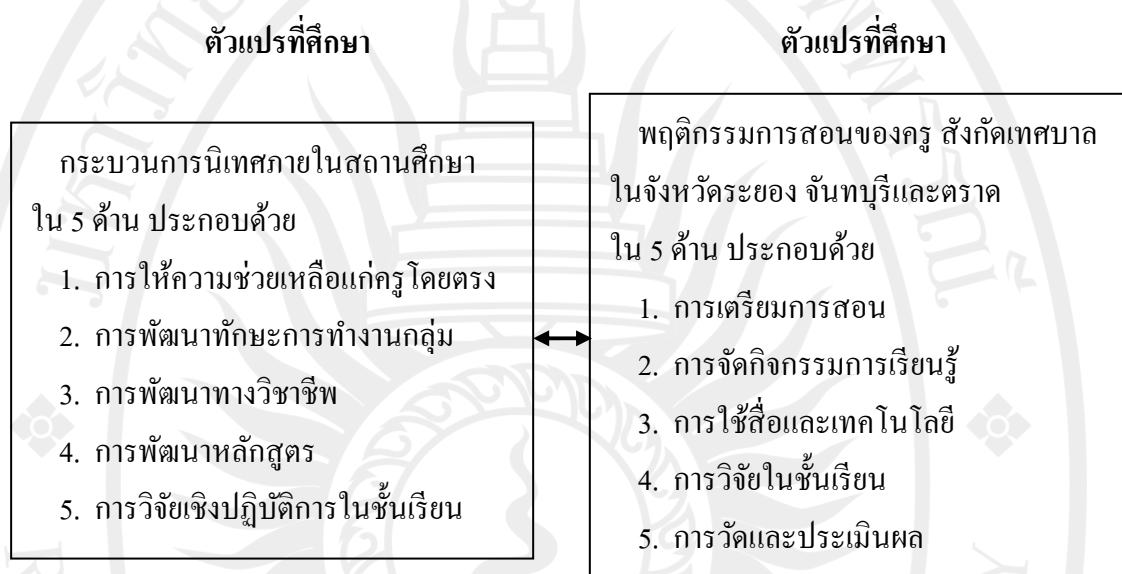
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ภายในเขตเทศบาลนครระยอง เทศบาลเมืองจันทบุรี และเทศบาลเมืองตราด

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาตามจำนวนผู้เรียนทั้งหมดในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งขนาดสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนผู้เรียน 1 - 200 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนผู้เรียน 201 - 600 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามแนวคิดของกลิคแมนและคณะ (Glickman and et al.) กับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2 ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.4 รูปแบบของการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.6 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.7 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลไกแมนและคณะ

3. พฤติกรรมการสอนของครู

3.1 ความหมายพฤติกรรมการสอน

3.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการสอน

3.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

การนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษา นับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการการเรียนรู้ให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครูให้มีมาตรฐานและทันกับความก้าวหน้าของการศึกษาและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

ชาร์ มิณศรี (2546 : 201) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง ความพยายาม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 9) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง การจัดการให้เกิดความร่วมมือหรือประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 15 - 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษา

โกลด์แฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer and et al. 1980 : 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง ลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศ ที่จะกระตุ้นให้ครูหรือครูแนะแนวสถานศึกษาให้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสารในการนิเทศปัจจุบันการนิเทศได้พยายามที่จะช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและผู้เรียน

ไวส์ (Wiles. 1985 : 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง ระบบพฤติกรรมขององค์กรซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบสู่พฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนให้ดีขึ้น

แฮริส (Harris. 1985 : 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษากระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในสถานศึกษามุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

กลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2009 : 6) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อ

คุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนให้สูงขึ้น และบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้สามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน

ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 22 - 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการการศึกษา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการกับครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน และการศึกษาได้ขยายตัวอย่างมาก ดังนั้นจึงต้องอาศัยความช่วยเหลือกันมากขึ้น
2. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญของงานของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนแล้วอย่างดี แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง
3. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กันและต้องเผชิญกับภาระที่ซับซ้อนหนัก ครูจึงไม่สามารถ สละเวลาได้เพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้
4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ดังนั้นการนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้
5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตยการนิเทศการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่อยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (ออนไลน์. 2552) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษา
2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้อำนวยการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน

6. การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความเจริญของงานของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง

7. การนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ชนิดา ยินดีเขต (2550 : 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคมและต้นทุนทางวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงทำให้การช่วยเหลือเพื่อแผ้วในระดับต่างองค์กร และภายในองค์กรเดียวกันลดลง แต่กลับผูกพันสู่เศรษฐกิจการศึกษา ซึ่งโรงเรียนส่วนมากในประเทศไทยยังขาดความพร้อมในการแข่งขัน

3. การเปลี่ยนแปลงปรัชญา หลักการ เป้าหมาย กระบวนการและการประเมินผลการจัดการศึกษา ทำให้เกิดการแตกต่างจากการรับรู้และการเรียนรู้เดิมของผู้บริหารและครูในการปรับเปลงมาเป็นแผนการเรียนรู้และกระบวนการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องมีผู้นิเทศเข้าไปช่วยเหลือ

4. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานการเรียนการสอนโดยตรง ทำให้เกิดความยุ่งยากและซับซ้อนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารการศึกษา เพื่อสนองการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดการยุบเลิก ยุบรวม และขยายหน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษา จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารเครือข่ายพัฒนาใหม่ โดยเฉพาะเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอน

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

2. ปริมาณศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา

3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหา

มากที่สุด

4. บรรยาการในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ให้ความช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยและได้ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 28) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ไว้ดังนี้

1. มีความถูกต้องตามหลักวิชา หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่วางไว้ ตามสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
2. เป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึง การทำงานอย่างเป็นระบบ มีวิธีการในการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลโครงการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาจะเกิดจากการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลและสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือได้
3. เป็นประชาธิปไตย หมายถึง จะต้องเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และรู้จักใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
4. เป็นการสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
5. เป็นการสร้างความเชื่อมั่น หมายถึง เป็นการเสริมสร้างความสามารถของครูเพื่อให้มีความมั่นใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
6. เป็นการพัฒนางาน หมายถึง เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
7. เป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง หมายถึง การทำงานด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความไว้วางใจกัน

ชารี มณีสรี (2546 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สามารถนำมาสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู โดยทั่วไปจึงอาจทำได้โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีการสอนโดยทั่วไป พัฒนาวิชาความรู้โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงแผนการเรียนการสอน โครงการสอน จัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ทั้งที่หาได้ในโรงเรียนและในห้องอื่นให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค

การประเมินผล ช่วยให้ครูมีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่าง ๆ สรุปผล การวัดผล และการวางแผนช่วยเหลือผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

2. การนิเทศจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของเด็กให้ดีขึ้น กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ ควรหลีกเลี่ยงวิธีการบังคับและแบบแผน วิธีการที่เข้มงวด และขาดความยืดหยุ่น ควรสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศจะต้องมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตร ปัญหาในการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การรู้จักใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นิเทศจะต้องยอมรับนับถือบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น มีความซื่อตรงต่อหน้าที่และให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่คนอื่น

6. การนิเทศมุ่งเพื่อส่งเสริมบำรุงขวัญของครูให้สูงขึ้น สัมฤทธิ์ผลการเรียนของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจที่ครูให้ และขวัญกำลังใจของครูดี การเรียนการสอนของผู้เรียนจะดีตามไปด้วย

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้นิเทศจะต้องศึกษา และวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชน เร่งเร้าครู ดำรงทรัพยากรในท้องถิ่นและนำมาใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้นำชุมชนได้มีโอกาส ร่วมวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 : 218 - 223) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษาที่ร่วมมือกับคณะผู้สอน ดำเนินการในขอบข่ายงาน แล้วปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายขึ้นตามนโยบายของการจัดการศึกษาและเน้นความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าการใช้อำนาจหรือเผด็จการ ดังนี้

1. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตยหมายถึง ผู้บริหาร และผู้นิเทศ เป็นผู้นำประชาธิปไตย คำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรทุกคนไม่ยับยั้งความคิดสร้างสรรค์

2. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องอาศัยพฤติกรรมหรือนิสัยการร่วมมือ ประสาน หมายถึง การประสานความคิดโดยกระบวนการกลุ่มร่วมมือหาทางแก้ปัญหา

3. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องเป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึง การแก้ปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล ความจริง การศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อได้ข้อเท็จจริง

4. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยหลักปรัชญาการศึกษา หมายถึง การยึดแนวคิด ทฤษฎีเป็นหลักในการดำเนินงาน

5. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมให้มีความคิด รู้จักคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ นำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน

6. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยหลักการประเมินให้ทราบผลที่ชัดเจน หมายถึง การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

7. ความรับผิดชอบและการควบคุมของการบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา ต้องควบคู่ไปกับระบบ หมายถึง ความมอบหมายความรับผิดชอบแก่บุคลากรเป็นไปตามระบบ

8. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องยึดความเจริญเติบโตและการพัฒนาของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จุดมุ่งหมายสำคัญคือส่งเสริมการพัฒนาของผู้เรียน

9. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่น พอที่จะปรับให้สอดคล้องกับความต้องการการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ด้านอาคาร หลักสูตร กระบวนการสอน อุปกรณ์ และการกำหนดมาตรฐาน ต้องปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นเป็น กระบวนการเพื่อนำไปปฏิบัติ ขณะทำการนิเทศมีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ มีความเป็นประชาธิปไตย มีหลักการมีส่วนร่วม และมีคุณภาพเพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้มีการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบของการนิเทศภายในสถานศึกษา

รูปแบบการนิเทศในสถานศึกษา เป็นโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ และแนวทางในการดำเนินการที่สถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติการนิเทศอย่างเหมาะสมกับ บุคคล สถานที่ เวลาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หากพิจารณาจำแนกรูปแบบการนิเทศในสถานศึกษาที่นักวิชาการนำเสนอ ในปัจจุบันอาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ (Oliva and Pawlas, 2001 : 59)

1. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบลักษณะทั่วไป เป็นวิธีการหรือปฏิบัติการนิเทศ โดยคำนึงถึงลักษณะของการสื่อสารหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศว่าเป็นไปในลักษณะใดรวมทั้งคำนึงถึงจำนวนของผู้รับการนิเทศด้วยสำหรับรูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไปที่นักวิชาการหลายคนมักจะจำแนกไว้ในลักษณะคล้ายกัน โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบการนิเทศรายบุคคล และรูปแบบการนิเทศแบบกลุ่ม ดังนี้

1.1 การนิเทศภายในสถานศึกษารายบุคคล เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย การนิเทศเป็นรายบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1.1 การสังเกตการสอน เทคนิควิธีนี้ใช้มาเป็นเวลานานและในปัจจุบันก็ยังเป็นเทคนิคที่ใช้อยู่ โดยสามารถจะนำไปใช้ควบคู่กับเทคนิคการนิเทศอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ผู้นิเทศต้องเข้าใจว่าการสังเกตการสอนไม่ใช่การประเมินครู แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาสำรวจความต้องการและปัญหาของครูผู้สอนให้คำปรึกษาแนะนำครูตามความต้องการและประเมินผลการสอนของครูโดยผู้นิเทศควรมีแนวปฏิบัติในการสังเกตการสอน ดังนี้

- 1) ควรสร้างเจตคติที่ดีต่อการสังเกตการสอน
- 2) ควรให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศ
- 3) ควรให้ผู้สอนมีส่วนร่วมวางแผนในการสังเกตการสอน
- 4) ควรสังเกตการสอนเฉพาะประเด็นที่กำหนดไว้กับครูผู้สอน
- 5) ควรทำให้บรรยากาศในห้องเรียนเป็นบรรยากาศที่เป็นมิตรไม่ตึงเครียด และพยายามหาจุดเด่นของผู้สอนให้มาก

6) การนิเทศควรจัดทำแผนการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนล่วงหน้า
 บีช และเร็นฮาร์ท (Beach and Reinhartz, 2000 : 243) กล่าวว่า การสังเกตการสอน ควรยึดหลัก 3 ประการ คือ

- 1) ผู้นิเทศจะต้องมีข้อมูลจากครูเกี่ยวกับชั้นเรียนและบทเรียนก่อนการสังเกต โดยทั่วไปจะมีการประชุมก่อนการสังเกตข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ข้อมูลการสังเกตมีความเที่ยงตรง และเป็นประโยชน์ต่อครูมากขึ้น
- 2) ผู้นิเทศควรจำกัดขอบเขตการสังเกตให้แคบเพื่อให้คำอธิบายเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ถูกต้องแม่นยำ
- 3) วิธีการที่ผู้นิเทศเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการนำข้อมูลเสนอให้ครูได้รับรู้จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อความยอมรับและความเต็มใจของครูในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน ในการสังเกตการสอนผู้นิเทศจะสังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนแบบแผนปฏิบัติที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในชั้นเรียน และพฤติกรรมผู้เรียน กล่าวว่า เมื่อทำการสังเกตการสอนผู้นิเทศจะต้องตอบคำถามว่า เกิดอะไรขึ้นในชั้นเรียนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้หรือไม่และมีความหมายอย่างไร มีกฎเกณฑ์อะไรที่ควบคุมพฤติกรรมในบริบทนี้และจะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องชัดเจนอย่างไร

1.1.2 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เป็นรูปแบบที่ใช้อยู่เป็นประจำโดยส่วนใหญ่ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นิเทศเยี่ยมชั้นเรียน และพบปัญหาเกี่ยวกับการสอน การตรวจงานการจัดทำแผน

การจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของครู ผู้นิเทศจะให้คำปรึกษาแก่ครู เป็นการเฉพาะซึ่งอาจจะเป็นการให้คำปรึกษาในห้องพักครู ห้องนิเทศ และห้องผู้บริหารหลัก การในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล คือ

- 1) ควรเป็นการให้การปรึกษาแบบไม่เป็นทางการให้มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง
- 2) ผู้นิเทศต้องเตรียมข้อมูลประกอบการนิเทศให้พร้อม ทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ผลการสังเกตการสอน รวมทั้งเตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครู
- 3) ควรเป็นการนิเทศบนฐานของความต้องการ ซึ่งจะทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความเต็มใจยอมรับปัญหาและเกิดความต้องการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองมากขึ้น
- 4) การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาตนเองของครูควรเป็นสิ่งที่ครูเป็นผู้กำหนดเอง หรือผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ครูได้แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนเอง
- 5) ผู้นิเทศควรติดตามผลการนิเทศเพื่อสามารถสรุปผลการนิเทศได้อย่างชัดเจน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

1.1.3 การสาธิตการสอน เป็นการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจวิธีการสอนอย่างหนึ่งอย่างใดที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ข้อที่ควรคำนึงถึง คือ การต้องตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนแบบใดที่สมบูรณ์แบบที่สุด และไม่มีวิธีการสอนใดที่ไม่ดีโดยสิ้นเชิง วิธีการสอนหนึ่งอาจเหมาะสมกับบริบทหรือสภาพการณ์ของสถานศึกษาหรือในชั้นเรียนหนึ่ง ๆ การสาธิตการสอนที่ดีจะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ และมีความมุ่งหมายที่แน่นอน โดยให้ครูได้มีโอกาสเห็นและเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ ครูจะต้องได้รับการฝึกฝนในเรื่องการสังเกต และบันทึกสิ่งที่สังเกตการสอนอย่างระมัดระวัง และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมานำเสนอ อภิปรายรายข้อ ค้นพบซึ่งอาจมีทั้งจุดดีและจุดด้อยภายหลังการสาธิตการสอน สำหรับการสาธิตการสอนนี้หากเป็นการสาธิตให้เฉพาะครูคนใดคนหนึ่งก็ถือว่าเป็นการนิเทศเป็นรายบุคคล แต่หากเป็นการสาธิตให้ครูหลาย ๆ คนดูก็ถือเป็น การนิเทศแบบกลุ่ม

1.1.4 การเยี่ยมชั้นเรียน การเยี่ยมชั้นเรียนแตกต่างจากการสาธิตการสอนตรง ที่การสาธิตการสอนมีการเตรียมการสำหรับครูเพียงเล็กน้อย แต่จะเป็นการเยี่ยมชั้นเรียนที่จะทำให้เห็นสภาพที่แท้จริง หรือใกล้เคียงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้เยี่ยมหรือผู้สังเกตจะต้องบอกจุดมุ่งหมายล่วงหน้าก่อนการสังเกต และเตรียมผู้สอนหรือผู้ที่จะถูกสังเกตโดยเลือกบุคคลที่มีความชำนาญ ในทักษะการสอนบางอย่างที่ผู้เยี่ยมต้องการสังเกต ผู้สังเกตและผู้สอนจะต้องทำการพบปะเพื่อทำความตกลงกัน มีการแจกรายละเอียดให้กับผู้สังเกตการณ์ เช่น จุดมุ่งหมายที่จะไปดูการสอน บันทึก การสอน ลักษณะของห้องเรียนและรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เรียนบางคนในห้อง และจะต้อง

มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันและกันภายหลังจากที่สังเกตการสอนแล้วจึงจะทำให้การเยี่ยมชมเรียนได้ผลดีสมตามจุดมุ่งหมาย การเยี่ยมชมเรียนเป็นเทคนิคที่ใช้กันมากที่ให้อาจารย์ที่มียุทธศาสตร์และต้องการความช่วยเหลือไปดูครูที่มีลักษณะตรงกับที่ตนต้องการสอนทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูด้วยกัน

1.1.5 การเดินผ่านชั้นเรียน เป็นวิธีการในการนิเทศที่ได้พัฒนาขึ้นโดยใช้ชื่อว่า “การนิเทศแบบเดินผ่านชั้นเรียน 3 นาที” (Three-minute Walkthrough Supervision) ผู้นิเทศจะใช้การเดินผ่านชั้นเรียนซึ่งสามารถจะจับภาพ ที่ชัดเจนได้เลยว่ามิอะไรเกิดขึ้นในชั้นเรียน แต่การใช้วิธีการนี้อาจต้องเดินผ่านหรือเยี่ยมชมชั้นเรียนบ่อยครั้งจึงจะสามารถระบุได้ชัดเจนว่าการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นอย่างไร โดยหลังจากการเดินผ่านชั้นเรียนหลาย ๆ ครั้งผู้นิเทศจะต้องมีการสนทนาแลกเปลี่ยนพูดคุยกับครู และต้องเป็นการสนทนาอย่างกัลยาณมิตรเพื่อช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู

1.2 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษา แก่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานส่วนดีของการนิเทศแบบกลุ่ม ดังนี้

1.2.1 ช่วยประหยัดเวลา และช่วยลดการเดินทางจากห้องหนึ่งไปยังอีกห้องหนึ่ง

1.2.2 เป็นการให้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.3 ช่วยให้ผู้นิเทศไม่เหนื่อยเกินไปเพราะไม่ต้องนิเทศซ้ำ ๆ เกี่ยวกับประสบการณ์เรียนรู้ของครูแต่ละคน

1.2.4 กิจกรรมบางลักษณะจำเป็นต้องใช้กลุ่มในการตัดสินใจ เช่นเรื่อง การนำเสนอหลักสูตร

1.2.5 กิจกรรมบางอย่างต้องการพลังความสามารถของคนที่มีจำนวนมากกว่า 1 คน เช่น การประเมิน ความต้องการจำเป็นของหลักสูตรในระบบโรงเรียน

1.2.6 กิจกรรมบางอย่างไม่สามารถจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หากเป็นการทำงานเพียงคนเดียว เช่น การฝึกอบรมโดยใช้พลวัตกลุ่ม ระบุว่า การนิเทศกลุ่มเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคคลตั้งแต่ 2 ขึ้นไป กิจกรรมที่ใช้บ่อยได้แก่ การประชุม การอบรม การศึกษานอกสถานที่

2. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบลักษณะเฉพาะ การนิเทศที่มีลักษณะเฉพาะเป็นรูปแบบที่มีหลักการและทฤษฎีรองรับและมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจนและมีเทคนิควิธีการที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ในปัจจุบัน มีรูปแบบที่นำมาใช้หลากหลายในที่นี้ขอเสนอรูปแบบในบางลักษณะดังนี้ (Oliva and Pawlas. 2001 : 60)

2.1 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบคลินิก เป็นเทคนิคที่เป็นที่รู้จักกันดี และนิยมใช้กันมาอย่างแพร่หลาย มอริส แอล โคแกน (Morris L. Cogan) ได้ชื่อว่าเป็นผู้ริเริ่มการนิเทศแบบคลินิก ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบคลินิกว่าเป็นการดำเนินการที่ออกแบบไว้สำหรับปรับปรุงสมรรถนะ การสอนของครู โดยเน้นการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการสังเกตการณ์สอนภายในห้องเรียนที่จะทำให้ได้ข้อมูลต่างๆ เช่น บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนตั้งแต่พฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในขณะที่ครูสอน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้เรียนด้านทัศนคติ ความเชื่อ

กลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2009 : 229 - 230) ได้กล่าวถึง รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพูดคุยกับครูก่อนสังเกตการสอน (Preobservation) ผู้นิเทศจะพูดคุยกับครูเพื่อกำหนด

- 1) เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกตการสอน
- 2) จุดเน้นในการสังเกตการสอน
- 3) วิธีการและแบบสังเกตที่ใช้
- 4) ระยะเวลาที่ใช้ในการสังเกต
- 5) ระยะเวลาพูดคุยหลังการสังเกต

ประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นผู้นิเทศจะต้องทำความเข้าใจกับครูก่อนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation) เป็นการดำเนินการตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ให้สำเร็จโดยผู้สังเกตอาจใช้การสังเกตแบบเดียวหรือหลายแบบผสมผสานกัน อย่างไรก็ตามในการสังเกตการสอน ต้องมีการบันทึกการสังเกต ซึ่งควรเป็นบันทึกแบบบรรยายสภาพหรือเหตุการณ์ที่สังเกต (Descriptions) ก่อนที่จะสรุปตีความเหตุการณ์ (Interpretation) ซึ่งเป็นการตีความหมาย ที่สรุปได้จากเหตุการณ์เหล่านั้น

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการตีความการสังเกตและกำหนดวิธีการพูดคุย หลังจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และมีการบันทึกข้อมูลไว้โดยละเอียดเพื่อการทำความเข้าใจและตีความข้อมูลในการจัดทำ ข้อเสนอเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน หลังจากนั้นผู้นิเทศจะทำการตกลงกับครูว่าจะกำหนดวิธีการพูดคุยอย่างไร ซึ่งอาจกำหนดเป็น 4 แนวทาง คือ

- 1) แบบสั่งการและควบคุม ผู้นิเทศอาจวิธีการพูดคุยโดยเสนอข้อมูลการสังเกต และข้อค้นพบจากการตีความและขอความเห็นจากครูในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา

2) แบบสั่งการและให้ข้อมูล ผู้นิเทศร่วมมือกับครูโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสังเกตการสอน แล้วให้ครูนำเสนอการตีความข้อค้นพบและข้อตกลงเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

3) แบบร่วมคิดร่วมทำผู้นิเทศอธิบายผลการสังเกตการสอน และกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์ตีความ และวางแผนการพัฒนาด้วยตนเอง

4) แบบไม่สั่งการผู้นิเทศให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสังเกตการสอนแก่ครูก่อนพูดคุย หลังการสังเกต ซึ่งช่วยให้ครูได้พิจารณาทบทวนข้อมูลล่วงหน้า และให้ครูนำเสนอการสรุปตีความเองในการพูดคุยหลังการสังเกต

ขั้นที่ 4 การพูดคุยหลังการสังเกต เมื่อกำหนดวิธีการพูดคุยแล้วจึงกำหนดนัดหมายครูเพื่อให้ครูได้รับทราบข้อสังเกตและสิ่งที่ประทับใจจากการสังเกตโดยสะท้อนสิ่งที่ผู้นิเทศได้สังเกตอย่างชัดเจน การดำเนินการพูดคุยจะดำเนินไปตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาในอนาคต อาจขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ หรืออาจขึ้นอยู่กับทั้งครูและผู้นิเทศ หรือเป็นหน้าที่ของครูที่ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่กำหนดไว้ในตอนต้น

ขั้นที่ 5 ขั้นการติดตามเป็นขั้นของการทบทวนรูปแบบและกระบวนการตั้งแต่การพูดคุยกันก่อนการสังเกตจนถึงการพูดคุยกันหลังการสังเกต ขั้นนี้อาจกำหนดไว้เป็นช่วงสุดท้ายของการพูดคุยหลังการสังเกต หรือกำหนดวันขึ้นใหม่เพื่อการพูดคุย ประเด็นคำถามในการพูดคุยอาจประกอบด้วย อะไรคือจุดเด่น จุดด้อยในการดำเนินการ มีข้อเสนอแนะเพื่อการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ข้อคิดเห็นที่ได้จากครูช่วยให้ผู้นิเทศได้ทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันได้

2.2 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบร่วมพัฒนาการนิเทศแบบร่วมพัฒนานี้มีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) และการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง (Mentoring) ซึ่งรูปแบบการนิเทศ ดังกล่าวนี้นี้มีแนวคิดหลักคือ การความร่วมมือกันของครูแต่รูปแบบทั้ง 3 ลักษณะก็มีจุดเน้นบางส่วนของสาระสำคัญของรูปแบบทั้ง 3 มีดังนี้

2.2.1 รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เป็นการนิเทศที่ใช้ทีมครูข้ามระดับและข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการความช่วยเหลือสนับสนุนและการให้กำลังใจ ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยบทบาทของผู้นิเทศเป็นผู้เอื้ออำนวยในขณะร่วมงานกับครูในกลุ่มเพื่อน แนวทางที่ใช้จะดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้โดยอาจนำกระบวนการนิเทศแบบคลินิกมาประยุกต์ใช้ ในระหว่างการเรียนรู้ในกลุ่มมีการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูมีความเข้าใจในด้านการเรียนการสอนของตนอย่างชัดเจน ทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มและผู้นิเทศต้องร่วมกันวิเคราะห์

และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครูตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองทักษะที่สามารถนำมาใช้ประกอบด้วย ทักษะการสังเกต การสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหา การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนนี้ช่วยให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2.2.2 การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา เป็นกระบวนการที่ไม่ได้เน้นถึงการตัดสินความถูกต้อง แต่จะใช้การประชุมวางแผน การสังเกต และการประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอน และยังใช้ในการวางกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อจะเสริมสร้างการรับรู้การตัดสินใจ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน เป็นการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการคิดของครู ซึ่งการนิเทศแบบชี้แนะจะช่วยให้ครูได้บอกถึงความรู้สึกลับประทับใจในการสอนของตนเองโดยนำพฤติกรรมการสอนที่กำหนดให้ไปสังเกตในขั้นตอนการวางแผนและการสังเกตการสอนให้มาอภิปรายร่วมกันรูปแบบนี้จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้นิเทศมีเวลาเพียงพอให้สมาชิกในกลุ่มได้ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่มีอิสระในการพิจารณาประเด็นที่ไม่คุ้นเคยและทำการสังเกตซึ่งกันและกัน จึงเป็นรูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ผลของการนิเทศแบบนี้ทำให้ครูมีความเป็นตัวของตัวเอง มั่นใจในตนเอง และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

2.2.3 รูปแบบการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบที่ใช้วิธีการร่วมมือกันโดยมีการช่วยเหลือเพื่อจะถ่ายโอนบทเรียนของประสบการณ์วิชาชีพ โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำคัญว่าจะมีบทบาท 5 บทบาท คือ บทบาทการสอน การสนับสนุนการให้กำลังใจ การให้คำปรึกษา และการสร้างสัมพันธภาพ และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง ควรมีบทบาท ดังนี้

- 1) การให้ข้อเสนอแนะโดยช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้เข้าใจวัฒนธรรมของสถานศึกษาและเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา
- 2) การให้การสอนแนะในการฝึกฝนเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้รูปแบบการช่วยเหลือ
- 3) ในบทบาทนี้ครูพี่เลี้ยงจะเป็นเพื่อนหรือที่ปรึกษาที่จะให้ความสนใจในการที่จะระบุนิเวศและแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้กับผู้รับการนิเทศ
- 4) ครูพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ให้กำลังใจและพัฒนาโดยให้การยกย่องและร่วมฉลองความสำเร็จการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงพฤติกรรมการสอนในระยะเวลาอันสั้น การใช้ครูพี่เลี้ยงช่วยให้เกิดการถ่ายโอนประสบการณ์ระหว่างครูและครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพ อย่างไรก็ตามรูปแบบการนิเทศนี้จะประสบความสำเร็จได้ ครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นแบบอย่างการปฏิบัติจะต้องได้รับการคัดเลือกและฝึกฝนมาเป็นอย่างดี ในการสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีซึ่งจะขจัดอคติ

และทัศนคติที่ไม่ดีในการรับการนิเทศรูปแบบการนิเทศแต่ละลักษณะต่างมีลักษณะเฉพาะของตน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีหลายรูปแบบ ซึ่งผู้ที่ทำการนิเทศควรให้ความสำคัญในกระบวนการนิเทศทุกขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมกับครูผู้สอนในการเลือกรูปแบบของการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถนำไปพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น

บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ควรเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองให้ดีเสียก่อนเพื่อจะได้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้องของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศมีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข : 25 - 26)

1. บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ

- 1.1 ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในและหลักสูตร
- 1.2 ร่วมประชุมวางแผนกับคณะครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
- 1.3 สนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนขวัญและกำลังใจ
- 1.4 เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.5 กระตุ้นให้ครูเกิดการตื่นตัวอยู่เสมอในด้านวิชาการ
- 1.6 ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน

2. บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ

- 2.1 ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศ โดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและให้ความเชื่อถือ
- 2.2 ร่วมมือกับผู้นิเทศในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา
- 2.3 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงจัง
- 2.4 ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการนิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.5 เมื่อพบปัญหาควรร่วมมือกับคณะครู หรือผู้นิเทศเพื่อหาทางแก้ไข

3. บทบาทหน้าที่ของผู้สนับสนุนการนิเทศ

- 3.1 ร่วมมือวางแผนในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอน
- 3.2 เป็นวิทยากรหรือแสวงหาแหล่งความรู้ให้
- 3.3 นิเทศการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไข

จุดบกพร่องและแนะนำผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเอง

3.4 สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

3.5 ประเมินการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องและพัฒนาการนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 25 - 27) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการนิเทศภายในเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและสนับสนุนการนิเทศ ฉะนั้นความเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลต่อบรรยากาศ และสัมฤทธิ์ผลของโครงการนิเทศภายในอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

- 1.1 ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 1.2 ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับผู้นิเทศ และครูผู้สอนโดยเป็นประธานของคณะทำงาน
- 1.3 พิจารณาอนุมัติโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย และแผนงานของสถานศึกษา
- 1.4 เป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ดำเนินงาน

1.5 ให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา

1.6 ช่วยเหลือส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ และมีความเจริญงอกงามในวิชาชีพครู

1.7 ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศงานวิชาการ

1.8 นิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. รองผู้บริหารสถานศึกษาทุกฝ่ายมีหน้าที่เป็นผู้นิเทศช่วยเหลือครูให้เข้าใจระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะรองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ซึ่งต้องรับผิดชอบโดยตรงในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

- 2.1 ร่วมวางแผนและวิเคราะห์การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา
- 2.2 รวบรวมโครงการ จัดทำแผนงานการนิเทศวิชาการภายในสถานศึกษา
- 2.3 ประสานงานกับศึกษานิเทศก์ กลุ่มสถานศึกษาและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และควบคุมคุณภาพการดำเนินงานโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.5 บริการ สนับสนุน อำนวยความสะดวก บำรุงขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ แก่บุคลากร ผู้ดำเนินโครงการแต่ละโครงการ

2.6 ทำสถิติหรือเก็บข้อมูลแสดงความก้าวหน้าทางวิชาการเป็นรายเดือนรายภาคเรียนหรือรายปี

2.7 สรุปผลการดำเนินโครงการแข่งแก้ปัญหาในสถานศึกษาและรายงานผลเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่องานวิชาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับครูผู้สอนมากที่สุด รู้ปัญหาและความต้องการของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอย่างดีจึงเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงควรมีบทบาท ดังนี้

3.1 ประชุมครูเพื่อวางแผน และเตรียมการจัดการเรียนการสอนในสายวิชา

3.2 นิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการใช้และการปรับปรุงหลักสูตรในระดับชั้น เช่น การทำโครงการสอน ทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการวัดผล และการประเมินผล ฯลฯ

3.3 การประชุม วิเคราะห์ปัญหา เพื่อจัดทำโครงการนิเทศงานวิชาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้จากปัญหาและความต้องการจำเป็นที่แท้จริง

3.4 จัดกิจกรรมการนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลาย ๆ แบบ เช่น จัดอบรมสัมมนาประชุม พาไปทัศนศึกษา จัดให้มีการสาธิตการสอนในชั้นเรียน พาไปดูงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นหรือสถานศึกษาอื่น จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้แก่ครู จัดทำป้ายนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.5 นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติของครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 บริการอำนวยความสะดวก เอาใจใส่ดูแลสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูในการดำเนินการโครงการนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.7 ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริมครูเพื่อให้ครูพัฒนาตนเอง และพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

3.8 ประสานความร่วมมือทางด้านวิชาการ ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

3.9 จัดให้มีการประชุม หรืออภิปรายผลการปฏิบัติงานในโครงการนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และหาแนวทางปรับปรุงงาน

4. ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดจะบันดลให้การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติย่อมจะทราบปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ถ้าปราศจากความร่วมมือร่วมใจจากครูการนิเทศภายในสถานศึกษาจะไม่บังเกิดผลเลขาบทบาทของครูในการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาควรมีดังต่อไปนี้

4.1 ขอมรับบทบาทของผู้นิเทศ โดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและนำข้อนิเทศไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล

4.2 สนใจความต้องการและความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

4.3 ให้ความร่วมมือในการนิเทศ เช่น ร่วมเป็นวิทยากรสาธิตการสอน ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศแก่ผู้นิเทศ

4.4 ร่วมปรึกษากับผู้บริหารและผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนางานวิชาการภายใน

4.5 เป็นผู้นิเทศการศึกษาในเรื่องที่ถนัด หรือมีความชำนาญพิเศษตามที่ได้มอบหมายสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อปฏิบัติอย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอและต่อเนื่อง ดังนั้นบุคลากรทุกคนจึงจำเป็นที่จะเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการจัดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพแต่ในการดำเนินการเพื่อให้ได้คุณภาพต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนหรือเป็นกระบวนการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ก : 137) ได้จัดลำดับขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning)
2. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing)
3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing)
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing)
5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

กรองทอง จิระเดชากุล (2550 : 4) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ ดังนี้

1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน
2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
3. มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและผู้บริหาร
4. มีระบบการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู
5. มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551 : 50 - 51) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าประกอบด้วย ดังนี้

1. โรงเรียนมีแผนการนิเทศการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดนโยบายนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ คณะครูมีความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในเพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวางแผนการนิเทศภายในให้ชัดเจนใช้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเป็นแนวทางกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติการนิเทศภายใน การกำหนดรูปแบบวิธีการ และเครื่องมือในการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศให้ชัดเจน และครอบคลุม

2. โรงเรียนมีแผนการปฏิบัติงาน/ปฏิทิน ซึ่งกำหนดบุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในมีความสอดคล้องความถนัดและความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน มีการสำรวจความรู้ความสามารถความถนัดของครูในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการนิเทศภายใน บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในที่ชัดเจน มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การกำหนดแผนการปฏิบัติงาน/ปฏิทินให้สอดคล้องกับเวลาปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของครู

3. โรงเรียนมีผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามปฏิทินที่กำหนด หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนงานที่กำหนดไว้ การจัดลำดับขั้นตอนการนิเทศเหมาะสม การส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูดำเนินการนิเทศภายในกันเอง วัสดุอุปกรณ์และการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนเพียงพอ มีการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยศึกษานิเทศก์เพื่อประโยชน์ต่อการนิเทศภายใน ผู้นิเทศมีการติดตามข่าวสาร การปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระบบ และต่อเนื่อง มีการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพการเรียนการสอนก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการนิเทศภายใน มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ครู และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และสรุปผลการนิเทศตามแผนงานที่กำหนดไว้

4. โรงเรียนมีรายงานผลการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศภายในได้สอดคล้องความถนัดและความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน การแจ้งผลข้อมูลของการนิเทศให้ครูทราบเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน

มีการรายงานผลข้อมูลของการนิเทศให้ผู้บริหารทราบ มีการรายงานผลข้อมูลของการนิเทศให้ผู้บริหารในระดับเทศบาลทราบ การส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศจากผู้บริหาร การกำกับติดตาม ควบคุมดูแล มีความต่อเนื่องไม่ทั่วถึง

5. โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่โรงเรียนกำหนดและมีรายงานประจำปี หมายถึง การที่นำผลจากการประเมินการนิเทศภายในมาใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน และการปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน

แฮริส (Harris, 1985 : 13 - 15) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ
- 1.2 การสังเกตเป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน
- 1.3 การทบทวนเป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ
- 1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงาน ตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 การกำหนดเป้าหมาย
- 2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 2.3 การกำหนดทางเลือก
- 2.4 การจัดลำดับความสำคัญของงาน

3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

- 3.1 การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน
- 3.2 การหาวิธีการนำเอาทฤษฎี หรือหลักการไปสู่การปฏิบัติ
- 3.3 การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน
- 3.4 การจัดระบบการทำงาน
- 3.5 การกำหนดแผนในการทำงาน

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานประกอบด้วย

- 4.1 การกำหนดทรัพยากร ที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
- 4.2 การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ
- 4.3 การกำหนดทรัพยากร ที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
- 4.4 การมอบหมายบุคลากร ให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

5. การประสานงาน (Coordination) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ประกอบด้วย

- 5.1 การประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น
- 5.2 การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน
- 5.3 การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด
- 5.4 การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง
- 5.5 การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่

- 6.1 การแต่งตั้งบุคลากร
- 6.2 การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน
- 6.3 การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณหรืออัตราเร่งในการทำงาน
- 6.4 การแนะนำการปฏิบัติงาน
- 6.5 การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

กระบวนการนิเทศดังกล่าวมีความเหมาะสมกับการนิเทศการสอนและเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการวางแผนการปฏิบัติงานมากกว่าการควบคุม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการนิเทศ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในต้องอาศัยขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์กันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ กระบวนการและขั้นตอนของการนิเทศการศึกษานั้น โดยให้ดำเนินงานเหมาะสมกับสภาพของความจำเป็นและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการเตรียมการ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานภายในโรงเรียน ร่วมศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนร่วม เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน จัดเตรียมความพร้อม ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับกรนิเทศ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูอาจารย์และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการนิเทศควรเลือกลักษณะและรูปแบบที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

และควรมีการประเมินและติดตามผลในการนิเทศภายในเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมนและคณะ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมนและคณะเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในการดำเนินงานมีรายละเอียด ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

กลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2007 : 301) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมีดังนี้

1.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นการนิเทศที่เน้นกระบวนการปรับปรุงการสอนของครูอย่างเข้มข้น ต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการกระทำอย่างรอบคอบ ทุกขั้นตอนและทำให้ครบกระบวนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศแบบคลินิกควรดำเนินการโดยผู้นิเทศที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอน และผ่านการอบรมมาทางด้านเทคนิควิธีการนิเทศโดยตรง ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำ สาธิต วิธีสอนแบบต่างๆ ที่เหมาะสมแก่ครูได้ โดยมีลักษณะที่สำคัญของการนิเทศคลินิก ดังนี้ (วัชรรา เล่าเรียนดี. 2552 : 137 - 138)

1.1.1 เป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอน

1.1.2 เป็นส่วนสำคัญที่แทรกอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

1.1.3 เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจนโดยเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของโรงเรียนและความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูในโรงเรียน

1.1.4 เป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในวิชาชีพระหว่างครูและผู้นิเทศ

1.1.5 เป็นกระบวนการที่จะต้องมีความเข้าใจ เชื่อถือซึ่งกันและกัน โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความผูกพันในการที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า

1.1.6 เป็นกระบวนการที่เป็นระบบถึงแม้ว่าการดำเนินการจะต้องยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง

1.1.7 เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความจริงกับอุดมการณ์

1.1.8 เป็นกระบวนการที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นิเทศคือผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงเกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การปฏิบัติงานนิเทศแบบคลินิก เพื่อให้มีประสิทธิภาพและครุมีความพึงพอใจต่อการนิเทศที่ได้รับตามลักษณะที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้นิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการนิเทศและควรนำทักษะด้านเทคนิคที่ฝึกฝนมาแล้วไปใช้ กล่าวคือ ผู้นิเทศ ควรยึดแนวทางเชิงวิทยาศาสตร์เชิงความมีเหตุผล และเชิงการใช้ศาสตร์อย่างมีศิลป์ เป็นหลักในการปฏิบัติ สำหรับการนำเอาวิธีการนิเทศแบบคลินิกไปใช้นั้น ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศควรผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักการและเทคนิคในการนิเทศแบบคลินิกและเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ และประเด็นอีกประการหนึ่ง คือผู้นิเทศและครูที่ต้องการรับการนิเทศแบบนี้ จะต้องมีการประชุมทำความเข้าใจในวิธีการและขั้นตอนของการนิเทศร่วมกันและเขียนโครงการเสนอผู้บริหาร ให้รับทราบและต้องมีการรายงานประเมินผลความก้าวหน้าของการนิเทศต่อผู้บริหาร

กลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2009 : 303) การดำเนินการนิเทศแบบคลินิกที่ออกแบบไว้ สำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนของผู้เรียนโดยการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนจากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ประชุมครูก่อนการสังเกต ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ก่อนที่จะสังเกตการสอนของครูเพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน เช่น เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกตความต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต และกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังการสังเกต

ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน ขั้นนี้จะเป็นช่วงเวลาที่ต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้สังเกตจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น นับความถี่ของตัวแปรต่าง ๆ พิจารณาตัวชี้ทางกายภาพ ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ การพรรณนาแบบเปิดกว้าง การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมาย หลังจากการสังเกตการสอนและได้ข้อมูลของครูมาแล้ว ผู้นิเทศจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้แล้วจำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น 37 รวมทั้งค้นหาตัวชี้วัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสังเกต การประชุมครูภายหลังการสังเกต เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น เพื่อนำผลไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอนต่อไป ผู้นิเทศควรเลือกรูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ทางอ้อม หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม) ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4 การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้งสี่ จะเป็นการใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวนรูปแบบ รวมทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การประชุมครั้งแรกไปจนถึงการประชุมครั้งสุดท้าย ว่ามีสิ่งใดบกพร่องและต้องการแก้ไขในจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้าย ประมาณ 2 - 3 วันและควรเป็นการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้นควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้น ๆ กะทัดรัด และได้ใจความ

โกลด์แฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer and et al. 1993 : 324) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิก ดังนี้

1. เป็นเทคโนโลยีสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน
3. เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูและผู้เรียน
4. ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ
5. ต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกัน ซึ่งจะแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
6. เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบแต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง
7. เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่างการวางแผนการสอนในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง
8. ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครู
9. ผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

โครงสร้างการนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer and et al. 1993 : 32) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with Teacher)
2. การสังเกตการสอน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และแปลความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing and Interpreting Observation and Determining Conference Approach)

4. การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post Conference with Teacher)

5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากทั้ง 4 ขั้นตอน (Critique of Previous Four Steps)

1.2 การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) กลิคแมนและคณะ (Glickman and et al. 2009 : 310) ได้เสนอรูปแบบการให้ความช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อนจากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนได้การนิเทศแบบเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอน 2 คนหรือมากกว่าได้มาทำงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน เป็นผู้ควบคุม เป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุม และตรวจสอบเป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นทีมศึกษาเป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตร พัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 21) ได้เสนอรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอื่น ๆ อีก 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การสาธิตการสอน (Demonstration Teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญสาธิตเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ

2. การเข้าไปร่วมสอนด้วย (Co-teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญช่วยซึ่งกันและกัน ในการวางแผนการสอน ดำเนินการสอน และประเมินผลการสอน

3. การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนต่าง ๆ ให้ (Assisting with Resource and Materials) โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและนักเรียน

4. การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Assisting with Student Assessment)

5. การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้การเคารพนับถือ เป็นผู้ที่ทำให้เกียรติ ยกย่องครู มีความจริงใจที่จะร่วมสร้างคน

สรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศพัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

กลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2009 : 304) กล่าวว่าบทบาทของผู้นิเทศในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณา บทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มีผู้นำที่ดีสามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดีผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพ โดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้องค์ประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้ การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษายบทบาทของสมาชิกในกลุ่มผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนที่ต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้นำทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ายบทบาทใดบ้างยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 101)

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำกลุ่ม ผู้นำกลุ่มสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเลือกรูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือพฤติกรรมของสมาชิกได้ตามความเหมาะสม เรียกว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ซึ่งได้แบ่งลักษณะของผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบตามพื้นฐานของพฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behaviors) และเน้นตัวบุคคล (Person Behaviors) ดังนี้ (Hersey and Blanchard. 1993 : 29)

รูปแบบที่ 1: ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Style-S1) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวบุคคล (High Task, Low Relationship) ผู้นำประเภทนี้จะออกคำสั่งหรือบอกให้สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติอย่างไร เมื่อใดและใครต้องเป็นผู้ปฏิบัติรวมทั้งจะเป็นผู้ตัดสินใจให้กับกลุ่มนั้น ๆ ด้วยรูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศทางตรง (Directive Supervision) ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นได้เด่นชัดนั่นก็คือ การสั่งการ หรือบอก (Telling)

รูปแบบที่ 2 : ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style-S2) ผู้นำประเภทนี้จะเน้นงานและตัวบุคคลสูงทั้งสองด้าน (High Task, High Relationship) จะยินยอมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมให้สมาชิกมีสิทธิเท่ากับผู้นำในการเสนอความคิดเห็นแนวคิดหรือข้อมูลต่าง ๆ รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศแบบพึ่งพา (Collaborative Supervision) คำพูดที่ใช้กันมากของผู้นำรูปแบบนี้นั่นก็คือ การขาย (Selling) แนวความคิดผู้นำประเภทนี้จะพยายามเน้นกระบวนการและเนื้อหาไปพร้อมกัน สำหรับการตัดสินใจทั้งหมดจะเน้นความมีสิทธิเท่าเทียมกันของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด

รูปแบบที่ 3 : ผู้นำแบบกระตุ้นให้อยู่ร่วมกันในสังคม (Encouraging and Socializing Style-S3) ผู้นำประเภทนี้จะเน้นด้านตัวบุคคลมากกว่างาน (High Relationship, Low Task) โดยจะสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือกัน แสดงออกอย่างเปิดเผยและมีความรู้สึกที่ดีระหว่างสมาชิก บทบาทของผู้นำที่สำคัญก็คือทำหน้าที่กระตุ้น (Encouragement) และให้ภาพสะท้อน (Reflection) แก่กลุ่ม รูปแบบนี้คล้ายกับแบบการนิเทศทางอ้อม (In Directive Supervision) ซึ่งผู้นำจะช่วยเหลือสมาชิกทุกวิถีทาง เพื่อให้แสดงออกทางแนวความคิดและความต้องการในขณะเดียวกันผู้นำจะไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

รูปแบบที่ 4 : ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez – Faire Style-S4) ผู้นำประเภทนี้จะไม่เน้นเรื่องงานและเรื่องตัวบุคคล (Low Relationship, Low Task) จะทำตัวอยู่เหนือกฎเกณฑ์ทั้งหลายของกลุ่มและไม่ต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการใด ๆ ทั้งสิ้นคำพูดที่ใช้กันมากสำหรับผู้นำประเภทนี้คือการตั้งตัวแทน (Delegating) ขึ้นมาปฏิบัติงานและตัวแทนเหล่านี้จะไม่ใช้กระบวนการหรือเนื้อหาในการตัดสินใจ

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993 : 34) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีผลมาจากรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) กับระดับวุฒิภาวะของกลุ่ม (The Maturity Level of the Group) ซึ่งระดับวุฒิภาวะนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับงานที่ผู้นำปฏิบัติอยู่ ผู้นำคนใดคนหนึ่งอาจมีวุฒิภาวะสูงกับงานหนึ่งแต่อาจมีวุฒิภาวะต่ำกับงานอย่างอื่นได้ วุฒิภาวะ (Maturity) สามารถประเมินผลได้จากองค์ประกอบของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Motivation) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และการศึกษาหรือประสบการณ์ (Education or Experience) การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflicts) หมายถึง ความเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกตั้งแต่คนขึ้นไปในช่วงเวลาหนึ่ง ความขัดแย้งไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นกับผู้ที่มีพฤติกรรมหน่วงเหนี่ยวหรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมเท่านั้น ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำกลุ่มควรควบคุมความขัดแย้งให้มีจุดเน้นอยู่ที่แนวคิดที่ไม่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่มโดยมีขั้นตอนการควบคุม ดังนี้

1. ให้สมาชิกบอกจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
2. ให้สมาชิกแต่ละคนกล่าวถึงมุมมองของแต่ละบุคคลต่อจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
3. ให้สมาชิกแต่ละบุคคลได้อธิบายประเด็นความขัดแย้งต่อกลุ่มถ้าหากว่าความขัดแย้งนั้นยังไม่สามารถแก้ไขได้
4. ให้สมาชิกแต่ละคนพิจารณาคูณค่าของสิ่งที่มองเห็นว่าเป็นประเด็นความขัดแย้งแล้วถามคำถามว่าทำไมสมาชิกเหล่านั้นจึงยึดติดอยู่กับประเด็นนั้นเท่านั้น
5. สอบถามสมาชิกคนอื่น ๆ ว่ามีทางออกที่ได้นอกเหนือไปจากทางเลือกที่มีความขัดแย้งอยู่หรือไม่ ทางออกที่ตามมาจะเป็นผลมาจากการสังเคราะห์ (Synthesizes) และการประสานประโยชน์ร่วมกัน (Compromises) ระหว่างทั้งสองฝ่าย ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้นำควรให้สมาชิกทั้งหมดย้อนกลับไปพิจารณาประเด็นที่ผ่านมาให้ชัดเจนใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ความขัดแย้งทางด้านความคิดระหว่างสมาชิก เราไม่ควรจะนิ่งเฉยและให้ผ่านไปโดยไม่ทำอะไรเลย เราควรส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจโดยใช้กระบวนการกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

การเตรียมการประชุม การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่มมีการเตรียมการที่ดีมาก่อน การเตรียมการดังกล่าวจะประกอบไปด้วยการกำหนดวาระการประชุม หัวข้อที่จะใช้ในการอภิปราย ตลอดจนกระบวนการที่จะใช้กับกลุ่มใหญ่

วาระการประชุม การประชุมกลุ่มต้องมีวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจนว่า ทำไมเราจึงต้องประชุม เราต้องการให้บรรลุผลในสิ่งใด และอะไรคือสิ่งที่ต้องการ ดังนั้นวาระการประชุมควรจะต้องประกอบไปด้วย หัวข้อที่จะใช้ประชุมอย่างสั้น ๆ (อาจจะแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ อีกก็ได้) สำหรับการประชุมที่เคร่งครัดจะมีเวลากำกับไว้ในแต่ละหัวข้อที่จะใช้ประชุม การกำกับเวลาไว้จะช่วยให้การประชุมเริ่มต้นและสิ้นสุดได้ตรงเวลา นอกจากนั้นจะเป็นการแสดงให้เห็นความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลาของประธานในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี

การอภิปรายนำ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ จะมีคำถามที่จะช่วยค้นหาความในใจของสมาชิกในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี คำถามเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในขณะประชุม โดยในระยะแรกประธานจะใช้เวลาเพียงเล็กน้อยชี้แจงหัวข้อที่จะใช้อภิปราย ระหว่างการประชุมประธานจะใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้สมาชิกทุกคนช่วยกันค้นหาแนวคิดและข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกัน สำหรับในขั้นสรุปผลการประชุมผู้นำจะกล่าวสรุปผลว่ามีหัวข้อใดบ้างที่บรรลุผลแล้ว และหัวข้อใดยังคงต้องพิจารณาอีกต่อไป

กระบวนการที่จะใช้กับกลุ่ม การดำเนินการในกลุ่มย่อยซึ่งมีสมาชิกไม่เกิน 10 คน สมาชิกทุกคนมีโอกาสที่จะร่วมปฏิบัติและร่วมกระบวนการตัดสินใจได้อย่างใกล้ชิด ถ้าสมาชิก

ในกลุ่มมีจำนวนมากขึ้นกว่าเดิมจะมีความยุ่งยากมากขึ้นที่จะให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมปฏิบัติกัน อย่างทั่วถึงวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่ผู้นำกลุ่มจะต้องพูดอย่างตรงไปตรงมากับครูทุกคน ให้เข้าใจถึงสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นถ้าผู้นำกลุ่มมีเจตนาอย่างแท้จริงที่ต้องการให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้นำกลุ่มควรมีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนมาก่อนและจะต้องอธิบายวิธีการทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบให้ครูเข้าใจอย่างทั่วถึง เช่น การใช้เสียงส่วนใหญ่ที่ได้จากการลงคะแนน

การทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนากลุ่มโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิก จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่มทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ประกอบด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข : 101)

1. การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้วิธีการระดมสมองโดยใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะเกิดความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจ

เซนเก (Senge, 1994 : 6 - 7) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มไว้ว่า ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการโดยสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้คิดใหม่ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญคือ ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเองรวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลง

ของสังคม สภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียน และเป้าหมายชีวิตของตน ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง (Critical Thinking) การพัฒนาวิธีคิดทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงาน ครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รวมทั้งร่วมกันหาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่สำคัญคือ ครูทุกคนต้องได้รับการสนับสนุนให้ถ่ายโยงและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทั้งในด้านวิชาการ และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความคิด ความกลมเกลียว ความฉลาด เกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครูประสิทธิผลที่เกิดคือ ทำให้สมาชิกทุกคนมีวิธีคิดอย่างเป็นระบบมีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบวิธีคิดและวิธีการถ่ายทอดนี้ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยขององค์การ (Shape the Behavior of Systems) ลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกช่วยให้โรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการสร้างวินัยในการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ (Develop the Discipline of Dialogue in the Organization) การสนทนาแลกเปลี่ยน (Dialogue) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ประสบการณ์ ทำให้ทีมงานมีเอกภาพทางความคิดและการปฏิบัติรวมทั้งการสร้างวินัยในการเรียนรู้ของทีมงาน ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างกิจกรรมในการเรียนรู้ให้แก่ครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างศักยภาพในการสืบค้นหาความรู้ของทีมงานสร้างวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนความรู้และการสร้างสรรค์งานให้เป็นเอกภาพของทีม

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เป็นการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยอาศัยระบบทีมงานหรือกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ให้กับสมาชิกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

3. การพัฒนาทางวิชาชีพ

กลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2009 : 305) ได้เสนอแนวความคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ส่งผลไปสู่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพจะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครูเพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูลการพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้นสิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
2. มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
3. หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน
7. การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
8. ฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา เช่น การสาธิต การทดลอง และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ระหว่างการฝึกปฏิบัติ

9. การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม
10. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
11. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

การจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพของกลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2009 : 351 - 352) ประกอบด้วย

1. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับต่ำ (Low Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้องในระดับเบื้องต้นจะไม่มีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ควรเน้นการให้ข้อมูล การสาธิตและการปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ และขั้นตอนสุดท้ายของการประชุมปฏิบัติการ ควรเน้นให้มีความเข้าใจต่อประเด็นสำคัญที่จะได้รับ

2. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงาน โดยเริ่มด้วยการอธิบายและสาธิต เพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอน

3. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับคิดสร้างสรรค์ได้ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลอง การปรับปรุง การระดมสมองและการแก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับการพัฒนาทางวิชาชีพ เป็นเป้าหมายสำหรับครูและผู้นำเพื่อเป็นการฟื้นฟูครูและเพื่อการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน ต้องมีการดำเนินงานใน 2 ระดับ ระดับแรก ครูรายบุคคล ควรมีโอกาสได้เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการค้นหาคำเป็นตัวตนของพวกเขาทั้งหลาย และเพื่อเป้าหมายการประกอบอาชีพผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ระดับสอง ครูเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และขององค์กรตำบลควรมีการกำหนดร่วมกันในการเรียนรู้และทักษะดำเนินการ ความรู้และ

โปรแกรมนี้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพต้องมุ่งเน้นด้านความต้องการและด้านความวิตกกังวลของครู ความสำเร็จของงานวิจัยโปรแกรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม การวางแผนในระยะยาว ปัญหา อุปสรรคของสมัยการประชุม การสูญเสียเวลา การทดลองและภาวะเสี่ยง การสนับสนุนการบริหารและการจัดการ กิจกรรมกลุ่มเล็ก ๆ การมองเห็นผลสะท้อนกลับ การสาธิตและการทดลอง การฝึกสอน และผู้นำมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพิจารณาสำหรับเฉพาะบุคคล และกลุ่มที่มีลักษณะพิเศษ สามารถช่วยให้การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้มีส่วนร่วมได้ตรงตามประเด็นมากยิ่งขึ้นครูได้ผ่านการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3 ระยะ: ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการบูรณาการ, และด้านความประณีต เมื่อผู้พุดรายงาน ควรมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก และมีการจัดเตรียมเครื่องดื่ม วัสดุอุปกรณ์ และมีการประเมินผลและความเอาใจใส่ให้กับครู มันเป็นเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเข้าใจที่ว่า การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นเวลาแห่งการสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ของครูเพื่อสร้าง ความเข้าใจที่ว่า การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นการใช้จ่ายเวลาดี ๆ ไปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทางวิชาชีพภาพของครูเป็นดังตัวแทนมากกว่าที่จะเป็นแรงผลักดันสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง

ในการพัฒนาทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพคุณสมบัติส่วนตัว และมีความรู้ ความเข้าใจในงานครู ประกอบด้วย ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ความเข้าใจในตัวนักเรียน ความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการ วิธีสอน รูปแบบการสอนต่างๆ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 84)

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovan. 1998 : 23 - 24) กล่าวว่า iva การพัฒนาทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติคือ เข้าใจนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงานครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดีมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม จัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้แบบเน้นปฏิสัมพันธ์ จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในการพัฒนาทางวิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ

สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า การพัฒนาทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู การพัฒนาครูทางวิชาชีพให้เป็นผู้เชี่ยวชาญจะต้องสอดคล้องตามความต้องการ ระดับความสามารถของครู และความพร้อมของครูในการพัฒนาทางวิชาชีพด้านต่าง ๆ จะช่วยเสริม ให้การพัฒนาทางวิชาชีพ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. การพัฒนาหลักสูตร

กลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2009 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาของการสอน คู่มือการสอนหนังสือและอุปกรณ์การสอน มีลักษณะดังนี้

1. เป็นชุด คือ ลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ (Sequence)
2. มีความต่อเนื่อง คือ ความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์ (Continuity)
3. มีขอบเขต คือ กรอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (Scope)
4. มีความสมดุล คือ ระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องของหัวเรื่อง

(Balance) อย่างเหมาะสม

สุทธนู ศรีไสย์ (2551 : 302) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรควรจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ผู้ที่สมควรต้องคำนึงถึงเรื่อง การลงมือปฏิบัติ (Commitment) นามธรรม (Abstract) และผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนั้น จะต้องพิจารณาว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และระดับภารกิจของครูผู้สอนมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ ครูผู้สอนที่มีอำนาจไม่มากนัก จะเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือการเลียนแบบ ครูเหล่านี้ จะมีโอกาสปรับปรุงหลักสูตรเล็กน้อยในระดับชั้นเรียน ในทางตรงกันข้ามครูผู้สอนในระดับกลาง มักจะมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบบางประการของหลักสูตรให้ดีขึ้น ครูกลุ่มนี้จะขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรจะได้รับอนุญาตให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรในระยะแรกเท่านั้น โดยทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก การพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นการนำไปใช้ จะมีการประชุมครูเพื่อแก้ปัญหาย่อยเสมอ สำหรับครูผู้สอนในระดับสูง จะมีส่วนร่วมในการแสดงการเลียนแบบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควรที่จะเปลี่ยนแปลง รวมทั้งรอบรู้กระบวนการสร้างสรรค์หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรภายในที่จะเน้นผล

ที่ควรจะได้รับเท่านั้น (Results-only) กิจกรรมที่ครูกลุ่มนี้เกี่ยวข้องมักจะเป็นกิจกรรมประเภทต่อเนื่อง และมักจะเปิดโอกาสให้ครูปรับปรุงอยู่เสมอ

กฤษยา ตันติผลาชีวะ (2546 : 35) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวของการจัดโปรแกรมการศึกษาเพราะหลักสูตรบอกให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการเรียนการสอน สารที่เด็กเรียนวิธีการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

ประยงค์ เนาวบุตร (2547 : 5) ได้กล่าวว่า หลักสูตรคือมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่จัดให้กับผู้เรียนได้รับเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาทั้งพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ ค่านิยมต่าง ๆ

สุนีย์ ภูพันธ์ (2549 : 156) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ในการวางแผนพัฒนาต้องคำนึงถึงสังคม ปรัชญาการศึกษา และผู้เรียน ตลอดจนกระบวนการเรียนรู้

ฉันท ชาติทอง (2550 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้ มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวังเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนสำคัญในการ ส่งเสริมความเจริญของงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐาน ความคิดที่เป็นการสนับสนุน และสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองเพื่อให้ ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้ เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นโครงการ แผนงานข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 255) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีความจำเป็น และสำคัญต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้ ดีจำเป็น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่ เป้าหมายของการศึกษาไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญหลักต่อการจัดการศึกษา

4.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

กลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2009 : 390 - 391) ได้กำหนดรูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง หรือทักษะที่สำคัญของขอบเขตเนื้อหาแต่ละวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing and Conceptual Mapping) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในการเรียนรู้เนื้อหาหลักที่กำหนดขึ้นผู้จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรแบบนี้จะพิจารณาองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรม การอ่าน การเขียน การฟัง และการสร้างสรรค์ แล้วบูรณาการความรู้หลายด้านนั้น เข้าไว้เป็นประเด็นเดียวกัน รูปแบบของหลักสูตรนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมสหสาขาวิชาได้แก่สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ

3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ (Results - only Format) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนและอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอน จัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยเปิดกว้างให้สามารถใช้สื่อ กิจกรรม วิธีการใดเองเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครู การพัฒนาจะเป็นเพียง การเลียนแบบ (Imitative) ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติเท่านั้นส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง หลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอด กิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาลักษณะนี้เรียกว่าการพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไข ปรับปรุงวิชาที่สอน ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มพัฒนา ที่ถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดเอา รูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results - only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่า ผู้เรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียนการสอนของผู้เรียนและครู โดยใช้หลักสูตรประเภทนี้ จะเรียกว่าการพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Creative) นอกจากนี้ ครูจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนา ซึ่งระดับความร่วมมือของครูในการพัฒนาหลักสูตรมี 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ - บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารหรือหน่วยเหนือ มักใช้ตำรา หนังสือคู่มือและกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำ

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม หรือเนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตร อยู่เสมอและคำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน ผู้เรียน ผู้ปกครองทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 สร้างสรรค์ ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมติฐาน และหาวิธีการแก้ปัญหา และมักทดลองเพื่อหาคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักจะมีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดีจะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงหลักสูตรในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้ตรงเป้าหมาย และความต้องการของชุมชน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

4.2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ก : 317 - 319) กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน รวม 7 ภารกิจ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

2. พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น

4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนองนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนดโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน/องค์กร ในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย และขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. กำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน

5. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา
7. จัดทำหน่วยการเรียนรู้
8. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
10. กำหนดสื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้
11. กำหนดการวัดผลและประเมินผล
12. บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้

สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. จัดหา เลือก ใช้ ทำและพัฒนาสื่อ
3. จัดกระบวนการเรียนรู้
4. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ
ภายในสถานศึกษา
2. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ
ภายนอกสถานศึกษา

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา
สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้เป็น
ข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร
2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร
และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร

ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 7) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการศึกษาและวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการสอนของตนเอง เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

อุทุมพร จามรมาน (2547 : 9) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นการวิจัยที่ทำโดยครู ของครู เพื่อครู เป็นการวิจัยที่ครูผู้ตั้งปัญหาในการเรียนการสอนออกมา และครูผู้ซึ่งแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ผลการวิจัยคือคำตอบที่ครูจะเป็นผู้นำไปใช้ในการแก้ปัญหของชั้นเรียน

พิศนา แคมมณี (2548 : 14) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นการวิจัยในบริบทของชั้นเรียนและมุ่งนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน เป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครูให้ไปสู่ความเป็นเลิศและมีความเป็นอิสระทางวิชาการ

ศุภรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2548 : 4) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นบทบาทของครูในการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทของชั้นเรียนโดยทำพร้อม ๆ กันไปกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ ด้วยกระบวนการที่เรียบง่ายและเชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2550 : 11) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนคือการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และนำผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนหมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จริงเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยดำเนินการควบคู่ไปกับการสอนในชั้นเรียน อีกทั้งช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐาน สามารถใช้กระบวนการวิจัยนำการจัดการเรียนการสอน

5.2 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 5 - 7) ได้กำหนด ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัย

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย เป็นประเด็นที่กำหนดความต้องการ คำตอบหรือคำอธิบาย หรือหาข้อสรุปโดยใช้กระบวนการวิจัย ทั้งนี้ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยจะกำหนดจากปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน หรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางานได้ ซึ่งถ้าเป็นข้อความที่เขียนในลักษณะคำถาม อาจเรียกว่า คำถามวิจัย เช่น

1. มีแนวทางใดที่จะช่วยแก้ไขให้ผู้เรียนเขียนตัวหนังสือได้ถูกต้องมีลายมือสวยงามถ้าข้อความที่เขียนมีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่า ก็คือข้อความของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การวิจัย เช่น

2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขให้ผู้เรียนเขียนหนังสือได้ถูกต้องและมีลายมือสวยงามปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย กำหนดอย่างไรจึงเหมาะสมการเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัย เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาและเลือกให้เหมาะสมโดยเริ่มจากการเลือกปัญหาที่น่าสนใจสำคัญและเกิดประโยชน์จริง สำหรับการวิจัยแบบง่ายจะเหมาะสมกับปัญหาและเป้าหมายการวิจัยที่เล็กที่ไม่ถึงกับเล็กน้อยมากหรือง่ายมาก ๆ และไม่ใช่ว่าปัญหาใหญ่เกิน ที่ต้องใช้การวิจัยที่ซับซ้อนจึงจะตอบคำถามได้ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนปกติของครูปัญหาการวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้การวิจัยแบบง่ายจะมีอยู่มาก

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีการวิจัย หรือวิธีหาคำตอบหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

การกำหนดวิธีการวิจัย เป็นขั้นของการวางแผนดำเนินการวิจัย ถ้ากำหนดวิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาวิจัย ครอบคลุมและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพบรรลุผลได้ง่าย และการวางแผนที่ดีจะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ประกอบด้วย

1. วิธีการ จะดำเนินการกับใคร ที่ไหน อย่างไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลอะไร อย่างไรด้วยเครื่องมืออะไร (ถ้ามี) เพื่อที่จะได้ข้อมูลครบถ้วน และตรงตามความต้องการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำอย่างไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อเขียนตอบคำถามได้ (หัวข้อนี้อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย)

3. แผนเวลาการดำเนินการ จะทำอะไร เมื่อไร เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด

เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าวางแผนไว้ดีขั้นนี้ก็ดำเนินการได้สะดวก การดำเนินการวิจัยแบบง่าย ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นการจัดการเรียนรู้ และวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้จากสิ่งที่เกิดขึ้น ระหว่างจัดการเรียนรู้ โดยครูบันทึกไว้ทั้งระหว่างเรียนและบันทึกหลังเรียน และจากการวัดประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้น ในการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานจากการใช้นวัตกรรมสำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้ คือ ข้อมูลจากบันทึกหลังสอน ถ้าครูมีระบบการบันทึกข้อมูลหลังสอนที่ดี จะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้ในการวิเคราะห์สรุปต่อไปได้ดี

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบ จะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมาครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ หรือจัดกระทำให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่การตอบคำถาม การวิจัยหรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบ

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการมีหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับการกำหนดวิธีการวิจัย ในขั้นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัย เช่น

1. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ในลักษณะการสรุปตีความ (เชิงคุณภาพ) โดยไม่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติ (ปริมาณ)

2. การวิจัยบางเรื่อง อาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบบ้างและไม่ซับซ้อน เช่น ค่าร้อยละ หรือค่าเฉลี่ยประกอบการตอบคำถาม การวิจัย

3. การวิจัยบางเรื่อง อาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้การคำนวณทางสถิติ ทั้งซับซ้อนหรือไม่ซับซ้อน ก็แล้วแต่ความเหมาะสมในการตอบคำถามวิจัยเรื่องนั้น ๆ สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถามหรือการตรวจสอบผลงาน โดยครูได้บันทึกไว้ในบันทึกหลังสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีการใช้ค่าสถิติขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ประกอบการวิเคราะห์สรุป

ขั้นที่ 5 การสรุปและเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เมื่อดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จแล้วได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบตามที่ครูกาดหวังไว้หรือไม่ก็ตาม ควรเขียนสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบเก็บไว้ใช้ในการพัฒนางานต่อไปหรือให้ผู้อื่นได้รับทราบ การเขียนรายงานผลการวิจัยจะเป็นเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนว่าการศึกษาวิจัยนั้น ๆ ได้ทำอะไรแล้วเกิดผลงานหรือข้อค้นพบอะไร ประกอบด้วย

1. ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย (อาจเขียนในลักษณะปัญหาหรือการเรียนการสอนที่ต้องการแก้ไขหรือต้องการพัฒนา)
2. วิธีการวิจัยหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์ข้อมูล หรืออาจจะเขียนการวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกมาเป็นอีกหัวข้อหนึ่งต่างหาก
3. ผลการวิจัย หรือผลการแก้ปัญหาหรือผลการพัฒนา (อาจมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ทั้งข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ หรือการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง เป็นต้น)

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้ในการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

พฤติกรรมการสอนของครู

ความหมายพฤติกรรมการสอน

สุมน อมรวิวัฒน์ (2546 : 460) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง สถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์ และปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับสิ่งแวดล้อม และครูกับนักเรียนกับสิ่งแวดล้อม
2. ความสัมพันธ์ และปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่
3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546 : 4) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนหมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน

ทิสนา แคมมณี (2550 : 56) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการออกแบบการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมการกำหนดจุดมุ่งหมายเนื้อหาสาระ และความคิดรวบยอดที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายได้โดยสะดวก รวมทั้งมีการวัดผลประเมินผลที่เหมาะสมตรงตามจุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนหมายถึง การแสดงออกของครูผู้สอนในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือทำการสอน โดยอาศัยเทคนิคและวิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้รับทักษะการเรียนรู้และประสบการณ์จริงโดยการลงมือปฏิบัติ หรือการใช้คำถามกระตุ้นของครูผู้สอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถนำไปบูรณาการในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

ความสำคัญของพฤติกรรมการสอน

พฤติกรรมการสอนของครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วย

ธีรยุทธ เสนิยวงศ์ ณ อยุธยา (2546 : 121) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครู ดังนี้

1. พฤติกรรมการสอนของครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. สมรรถภาพเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความสามารถในการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ได้ ครูที่ดีและมีประสิทธิภาพในการสอนจึงจำเป็นต้องมีสมรรถภาพด้านการปฏิบัติการสอน
3. พฤติกรรมการสอนของครูแสดงออกได้หลายลักษณะต่าง ๆ กันการที่ได้ทราบพฤติกรรมการสอนของครูที่เป็นปัจจุบัน จะช่วยให้ทราบแนวโน้มของพฤติกรรมการสอนของครูว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ตามหลักการหรือไม่ อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรมการสอนของครูได้
4. ความเข้าใจแนวคิดของบทบาทและเข้าใจตนเองจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมการสอนของครูได้ดีขึ้น
5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูด้านการปฏิบัติการสอน จะช่วยให้ครูปรับปรุงแก้ไข ควบคุม และพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองได้

รุ่ง แก้วแดง (2553 : 31) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครูไว้ว่า ผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวิธีการสอนหรือพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู เพราะครูมีบทบาทโดยตรงในการประกันคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้วยเหตุนี้พฤติกรรมการสอนจึงเปรียบเสมือนเป็นการปฏิรูปการสอนของครูด้วย เพราะครูต้องปฏิบัติงานอย่างมีระบบและเป็นกระบวนการมีการประเมินตนเอง และรายงานผลการประเมินตนเอง ซึ่งครูต้องสามารถกำหนดกระบวนการทำงานของตนเองได้ โดยศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ มีการวางแผนการสอนนำ

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเข้ามาใช้ ดำเนินการสอนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์ประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน ประเมินผลการสอนของตนเองเพื่อการวิเคราะห์และปรับปรุงการสอน และบันทึกผลการสอนทุกครั้งการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546 : 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครูไว้ว่า ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กเกิดความสุขในการเรียน เนื่องจากครูคำนึงถึงวุฒิภาวะและความสามารถในการรับรู้ของเด็กแต่ละวัย มีวิธีการเรียนการสอนที่สนุกไม่มีเนื้อหาวิชาให้มากเกินไป ปลอ่ยให้เป็นไปตามธรรมชาติ นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการคิดของเด็กอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับธรรมชาติเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้สิ่งรอบตัว มีกิจกรรมที่หลากหลายเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ มีสื่อการสอนที่เร้าใจให้เด็กเกิดความอยากรเรียนรู้ และมีการวัดผลประเมินผลโดยมุ่งเน้นพัฒนาการของเด็กในภาพรวม รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ประเมินผลตนเองด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครูจะส่งเสริมและผลักดันให้พฤติกรรมของผู้เรียนไปในทางที่ดี เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2546 : 53) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครูเมื่อพิจารณาตามหลักธรรมมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปิโย น่ารัก คือ เข้าใจถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนใจผู้เรียนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม
2. ครู น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้รู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย
3. ภาวนีโย น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริงและเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่องควรเอาอย่าง ทำให้ศิษย์เอย่อย่างและรำลึกถึงด้วยความซาบซึ้ง มั่นใจและภาคภูมิใจ
4. วัตตา รู้จักพูดให้ได้เหตุผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. วจโโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ซักถาม แม้ถูกจิกตลอจน คำล่วงเกินและคำดักเตือนวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อดทนฟังได้ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสียอารมณ์
6. คัมภีร์รัญจะ กะถัง กัดดา คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ยุ่งยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

7. โน จัฏฐาเน นิโยชะเย คือ ไม่ชักจูงศิษย์ไปในทางเสื่อมเสียหรือเรื่องเหลวไหล
 พฤติกรรม การสอนของครู 8 ด้านคือ ด้านบุคลิกลักษณะของผู้สอน ด้านการเตรียมการสอน
 ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการใช้สื่อการสอน ด้านแรงจูงใจ และการเสริมแรงทางการเรียน
 ด้านการควบคุมวินัยและบรรยากาศชั้นเรียน ด้านการมอบหมายงานด้านการวัดและประเมินผล
 การเรียน

ทิสนา เขมมณี (2550 : 23 - 25) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน ดังนี้

1. เตรียมการสอน

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์แหล่งความรู้ที่หลากหลาย

1.2 ศึกษาแหล่งความรู้ที่หลากหลาย

1.3 วางแผนการสอน

1.3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

1.3.2 วิเคราะห์เนื้อหาและความคิดรวบยอด และกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจน

1.3.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามหลักชีปา

1.3.4 กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

1.4 จัดเตรียม

1.4.1 สื่อ วัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอสำหรับผู้เรียน

1.4.2 เอกสาร หนังสือ หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน

1.4.3 ติดต่อแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นบุคคล สถานที่หรือสื่อทัศนวัสดุ

ต่าง ๆ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.4.4 เครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้

1.4.5 ห้องเรียน หรือสถานที่เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น อาจจำเป็นต้องจัดโต๊ะ
 เก้าอี้ในลักษณะใหม่

2. การสอน

2.1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

2.2 กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับ
 ผู้เรียน และสถานการณ์ที่เป็นจริง โดย

2.3.1 ดูแลให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

2.3.2 อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้

2.3.3 กระตุ้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่

2.3.4 สังเกตและบันทึกพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้น
ขณะทำกิจกรรม

2.3.5 ให้คำแนะนำและข้อมูลต่าง ๆ แก่ผู้เรียนตามความจำเป็น

2.3.6 บันทึกปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุง
กิจกรรม

2.3.7 ให้การเสริมแรงผู้เรียนตามความเหมาะสม

2.3.8 ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานการเรียนรู้ของผู้เรียนและอาจให้ข้อมูลเนื้อหา
ความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้เรียนตามความเหมาะสม

2.3.9 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้
ของผู้เรียนและข้อเสนอตามความเหมาะสม

3. การประเมินผล

3.1 เก็บรวบรวมผลงาน

3.2 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 13 - 16) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน
ไว้ว่าครูผู้สอนควรดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย

1.1 เตรียมตนเอง ครูจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อม สำหรับบทบาทของผู้ให้บริการ
ด้านความรู้ (Resource Person) ที่จะต้องให้คำอธิบาย คำปรึกษา ให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน
รวมทั้งแหล่งความรู้ที่จะแนะนำให้ผู้เรียน ไปศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลได้ ดังนั้นครูจะต้องมีภาระหนัก
เตรียมตนเองด้วยการอ่าน การค้นคว้า การทดลองปฏิบัติมาก ๆ ในหัวข้อเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ
รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.2 เตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อบทบาทครูไม่ใช่ผู้บอกเล่ามวลความรู้อีกต่อไปครูจึงต้อง
เตรียมแหล่งข้อมูลแก่ผู้เรียนทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้
ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองเช่น ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สื่อห้องสมุด
โสตทัศนศึกษาห้องสมุดวิชา ห้องปฏิบัติการวิชาต่าง ๆ และห้องพิพิธภัณฑสถานในโรงเรียน ทั้งนี้รวมไปถึง
แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งครูสามารถสำรวจบัญชีรายชื่อหนังสืออุปกรณ์หรือสื่อต่าง ๆ
สำหรับผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าตามที่กำหนดในกิจกรรมการเรียนรู้ หรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทั้งใน
และนอกเวลาเรียน

1.3 จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบทบาทของครูก่อนการเรียนการสอน
ทุกครั้งคือการวางแผนจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนด ครูจะต้องวิเคราะห์

จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อควรรู้อันจะนำไปสู่การออกแบบการเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ได้ในการจัดทำแผนการสอนครูจะต้องเตรียมการในสิ่งต่อไปนี้

1.3.1 เตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ ครูต้องวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ มีการค้นคว้าหาความรู้และการสร้างความรู้ โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ (Manager) ที่กำหนดบทบาทในการเรียนรู้และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียน ให้เขาได้ทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถและความสนใจของแต่ละคน

1.3.2 เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วครูจะต้องพิจารณาและกำหนดว่า จะใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้กิจกรรมการเรียนดังกล่าวบรรลุผลแล้วจัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของครูครั้งนี้จึงเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

1.3.3 เตรียมวัดและประเมินผล บทบาทในการเตรียมการอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยการวัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) ที่เกิดขึ้นทั้งในด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) และทักษะ (Skill) โดยการเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

2. ขั้นตอนในการ ครูผู้สอนต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการสอน ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะต่อไปนี้

2.1 ช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบคำตอบด้วยตนเองโดยครูผู้สอนพยายามจัดการเรียนการสอนที่ยึดการค้นพบด้วยตนเองสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาความรู้ด้วยตนเองทั้งนี้เพราะการค้นพบความจริงใด ๆ ด้วยตนเองนั้นผู้เรียนมักจะจดจำได้ดี มีความหมายโดยตรงต่อผู้เรียนรวมทั้งจดจำได้นาน

2.2 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและกลุ่มโดยยึดกลุ่มแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากกลุ่มได้พูดคุยปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นและจะปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้

2.3 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้กระทำจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อม กระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวากิจกรรมที่จัดจึงควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะดังนี้

2.3.1 ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะ ๆ เหมาะสมกับวัยและความสนใจของผู้เรียน

2.3.2 มีประเด็นท้าทายให้ผู้เรียนได้คิดเป็นประเด็นที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหรือลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.3.3 ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2.3.4 ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียนเกี่ยวข้องกับชีวิต ประสบการณ์ และความเป็นจริงของผู้เรียน

2.4 เน้นกระบวนการ (Process) ควบคู่ไปกับผลงาน (Product) โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน มิใช่มุ่งจะพิจารณาถึงผลงานเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของผลงานขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของกระบวนการ

2.5 เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือใช้ในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดหาแนวทางที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน พยายามส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริง และพยายามติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน

3. ขั้นตอนประเมินผล ครูผู้สอนต้องดำเนินการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ครูควรเตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลทุกครั้ง และในการวัดก็ควรให้ครอบคลุมทุกด้าน และประเมินตามสภาพจริง (Authentic Measurement) โดยการเน้นการวัดจากการปฏิบัติ (Performance Measurement) และจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้นอกจากครูจะเป็นผู้วัดและประเมินผลเองแล้ว ผู้เรียนและสมาชิกของแต่ละกลุ่มควรมีบทบาทร่วมวัดและประเมินตนเองและกลุ่มด้วย

อรุณ จันทวานิช (2546 : 3 - 4) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการสอน ดังนี้

1. เป็นการให้ความรู้และความปรารถนาดีต่อผู้เรียน ด้วยการเอาใจใส่ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษด้วยความปรารถนาดี หวังดีเพื่อให้ประพฤติปฏิบัติดีเหมือนกับเป็นลูกหลานของตนเอง

2. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ด้วยการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่สอนอยู่เสมอเพื่อให้ก้าวหน้าทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3. ประพฤติดีและมีคุณธรรม ครูต้องมีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การสอนของตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

4. สอนต้องมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดี โดยแสวงหาเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่อยู่เสมอมีความมุ่งมั่นและทำการสอนอย่างหนัก กระตุ้นชี้นำศิษย์ให้แสวงหาความรู้ มีความสนุกสนานในการเรียนรู้มีทัศนคติที่ดีในวิชาที่เรียน ไม่ใช้วิธีการสอนซ้ำซากสามารถนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ปฏิบัติ ได้ดังนี้

4.1 การตั้งคำถาม ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้จักตั้งคำถามให้เป็น ขณะเดียวกันการตั้งคำถามที่ดีของครูผู้สอนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบ ก็เป็นหัวใจของการสอนและช่วยฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะในการคิดของผู้เรียน และยังทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องน่าสนใจไม่น่าเบื่ออีกด้วย ไม่ตั้งคำถามที่ใช้เฉพาะความจำหรือความรู้มาตอบเท่านั้น ครูควรตั้งคำถามที่ผู้เรียนสามารถใช้ความเข้าใจใช้การคิดที่จะนำไปประยุกต์ใช้ ใช้การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินผล

4.2 การอภิปรายร่วมกัน การถกเถียงการโต้ว่าที่เช่นการตั้งประเด็นเพื่อให้ผู้เรียนอภิปรายร่วมกันหรือถกเถียงหรือโต้ว่าที่

4.3 การทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมกันแก้ปัญหา เปรียบเทียบวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการแก้ปัญหา ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ได้ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยกันคิดและช่วยกันแก้ปัญหา

4.4 การเขียนแสดงความรู้สึก ให้ผู้เรียนเขียนแสดงความรู้สึกต่อเรื่องที่ฟัง เรื่องที่อ่าน ได้อย่างเป็นอิสระ เพื่อกระตุ้นการแสดงออกทางความคิดของผู้เรียน

4.5 การเผชิญสถานการณ์จำลอง การทดลอง การเขียนรายงาน การเขียนบันทึกและการสัมภาษณ์

4.6 การใช้บทสนทนาให้ผู้เรียนวิเคราะห์ทำความเข้าใจ

4.7 การวางกรอบแนวความคิด กำหนดกรอบแนวความคิดกว้าง ๆ ของสิ่งที่จะเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพคร่าว ๆ ได้

4.8 การประเมินตนเองโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมประเมินการเรียนการสอนในชั้นเรียน ได้สะท้อนความคิดต่อสิ่งที่เรียนรู้

4.9 การประเมินผลกิจกรรมที่ครูจัดให้ผู้เรียนเขียนบันทึกหรือแสดงความคิดเห็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากกิจกรรมใจความสำคัญของสิ่งที่เรียนรู้คืออะไรและให้เสนอแนะวิธีจัดกิจกรรมที่น่าจะสนุกกว่าและดีกว่ากิจกรรมในครั้งนี้

4.10 การฝึกคิดฝึกเขียน ฝึกศิลปะ ฝึกใช้สมองทั้งซีกซ้ายซีกขวา ฝึกใช้มือทั้งข้างที่ถนัดและข้างที่ไม่ถนัด

4.11 การใช้กิจกรรมการเคลื่อนไหวร่างกาย กิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ของสมองที่ทำให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะการคิดโดยเฉพาะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถที่จะคิดได้ด้วยตนเอง คิดเป็นทำเป็นและ

ใช้การคิดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวเอง ประเทศชาติและสังคมโลกได้ด้วยพฤติกรรมดังกล่าวจะเห็นว่า สอดคล้องกับพฤติกรรมการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (CIPPA Model) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน (4 MAT) และเป็นการเรียนที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด นำไปสู่การจัดการสอนของครูให้ได้ประสิทธิภาพ

ทิสนา แหมมณี (ออนไลน์, 2556) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน ดังนี้

1. ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
3. จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกาย
4. กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ
5. จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบพฤติกรรมการสอนของครูนั้นมีหลากหลายวิธีที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการเรียนการสอนเช่น ครูจะต้องรู้จักเทคนิควิธีการสอน รู้จักการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดอย่างมีวิจารณญาณ การอภิปรายร่วมกันการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา สร้างสถานการณ์จำลองเพื่อฝึกการเผชิญปัญหา การรู้จักประเมินตนเองเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ กับความคิด ต่อสิ่งที่เรียนรู้ การใช้กิจกรรมการเคลื่อนไหวร่างกาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ ในการจัดกิจกรรม มีการเตรียมการสอน การวัดประเมินผล ทั้งก่อนสอน ระหว่างสอน และหลังสอน อีกทั้งมีการจัดสถานการณ์เพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริงอย่างสร้างสรรค์

นอกจากการศึกษาเอกสารและแนวคิดที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยยัง ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการสอนของครู นำมาวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งผู้วิจัย ได้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. การเตรียมการสอน

1.1 ความหมายของการเตรียมการสอน

เสริมศรี ลักษณะศิริ (2546 : 511) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมโครงการเพื่อจัดประสบการณ์เพื่อจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนไว้ล่วงหน้า การเรียนการสอนจะดำเนินไม่ได้ผลดีเลย หากเรามองข้ามการเตรียมการสอน การเตรียมตัวและวางแผนงานอย่างมีระเบียบเรียบร้อยไว้ล่วงหน้าจะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างได้ผลดี สมความมุ่งหมาย

สุพิน บุญชูวงศ์ (2547 : 126) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเตรียมการสอน หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้า หรือการวางแผนการสอนล่วงหน้าเกี่ยวกับการเลือกวิธีสอนสื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล ซึ่งจะต้องให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน

ชัยงค์ พรหมวงศ์ (2550 : 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเตรียมการสอน หมายถึง การคิดล่วงหน้าถึงเนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ แนวคิด วิธีการใช้สื่อการสอน และการประเมินผล เพื่อจะได้เตรียมเครื่องมือ และกิจกรรมสำหรับการสอนตามขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สุวัฒน์ มุททเมธา (ออนไลน์. 2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเตรียมการสอน หมายถึง การจัดวางแผนการสอน แนวการสอน หรือโครงการสอน อันประกอบด้วย การกำหนด จุดประสงค์การจัดเนื้อหา กิจกรรม ประสบการณ์ต่าง ๆ สื่อการเรียนรู้ สื่อการสอน วิธีสอน กระบวนการเรียนรู้ กลวิธีต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมความพร้อมของครูในการสอน และนักเรียนก็พร้อมเมื่อเริ่มเรียน ดังนั้นการสอนที่มีการเตรียมการสอนจึงเป็นการสอนที่พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.2 กระบวนการของการเตรียมการสอน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546 : 10) กล่าวว่า การเตรียมการสอนมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักสูตร คู่มือครูและเอกสารประกอบการสอนต่าง ๆ เพื่อจัดทำแผนการสอน

2. ศึกษาผู้เรียนให้ทราบถึงความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์เดิม ความสามารถ ความสนใจ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเตรียมการสอน

3. เขียนแผนการสอน

4. เตรียมสื่อการเรียนการสอน เอกสารหรือข้อทดสอบ ตลอดจนสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมก่อนสอน

จ่านง พรายเข้มแข (2548 : 18) กล่าวว่า การเตรียมการสอนมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักสูตร แผนการสอนและกำหนดการสอน

2. กำหนดโครงสร้าง เนื้อหา ประสบการณ์

3. กำหนดคตินิยมของเรื่องที่จะสอน

4. กำหนดวิธีสอนและกิจกรรม

5. เตรียมสื่อ สภาพแวดล้อมทางการเรียน

6. ทดสอบพื้นฐานและเตรียมความพร้อมของนักเรียน

สรุปได้ว่า การเตรียมการสอน เป็นการกระทำก่อนที่จะมีการเรียนการสอน ประกอบด้วย การศึกษาหลักสูตร และเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของครู ซึ่งต้องทำการศึกษา

ค้นคว้าและทดลองปฏิบัติในประเด็นและเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ และคำอธิบายที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546 : 8) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง แนวทางที่จะนำผู้เรียนไปสู่จุดประสงค์ของการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมทำให้การจัดการศึกษามุ่งจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จึงต้องจัดบรรยากาศในการเรียนเพื่อส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คิดและแก้ปัญหาเป็น นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมั่นคงมีความสุข ครูควรให้ความสำคัญและทราบแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับใช้กับบทเรียนให้เหมาะสมและให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากที่สุด

เอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ (2549 : 1 - 2) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยที่ครูมีหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และได้เสนอรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ เรื่องที่จะสอน จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมในการนำเข้าสู่บทเรียน กิจกรรมการเรียนในระหว่างเรียนและการประเมินผล

ทิศนา แหมมณี (2550 : 11) ให้ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นงานเฉพาะบุคคล ทำแทนกันไม่ได้ ครูที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวของเขาเอง

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องมีการใช้กระบวนการคิด สร้างความเข้าใจ ความหมายของสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกระบวนการทางสังคม เพราะในเรื่องเดียวกัน อาจคิดได้หลายแง่หลายมุมทำให้เกิดการขยาย เติมเต็มข้อความรู้ ตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้ตามที่สังคมยอมรับด้วย ดังนั้นครูที่ปรารถนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน เป็นความรู้ที่เบิกบาน เพราะหลุดพ้นจากความไม่รู้ นำไปสู่ความใฝ่รู้ อยากรู้อีก เพราะเป็นเรื่องน่าสนใจ ครูจึงควรสร้าง

ภาวะที่กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้หรือคับข้องใจบ้าง ผู้เรียนจะหาคำตอบเพื่อให้หลุดพ้นจากความข้องใจ และเกิดความสุขขึ้นจากการได้เรียนรู้ เมื่อพบคำตอบด้วยตนเอง

5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิต ขยายพรมแดนความรู้ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ครูจึงควรสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ไม่รู้จบ

6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลง เพราะได้รู้มากขึ้นทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เป็นการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับรู้ผลการพัฒนาของตัวเองด้วย

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2550 : 47) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึงวิธีการที่จะนำผู้เรียนไปสู่จุดประสงค์การเรียนการสอนที่กำหนด การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จึงเป็นความสามารถและทักษะของครูผู้สอนในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์และมีทักษะการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการเรียนสูงสุด

2.2 กระบวนการของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546 : 11) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนโดยคำนึงถึงข้อต่อไปนี้

1. ให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่วางแผนไว้ในแผนการสอน
2. ใช้ทักษะการสอนที่เหมาะสม เช่น การอธิบาย การใช้วาจา กิริยาท่าทางการเขียนกระดานดำ ฯลฯ
3. ใช้เทคนิควิธีการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดโดยใช้วิธีสอนหลายรูปแบบและดำเนินการสอนอย่างเป็นกระบวนการ
4. เน้นการให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนให้ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
5. ใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้
6. ใช้หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ให้ถูกต้อง เช่น การเสริมกำลังใจ การจูงใจ การฝึกหัด การให้งานตามความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล การสอนจากง่ายไปหายาก
7. สร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เช่น ห้องเรียนสะอาด สว่าง กว้างขวาง ครูผู้สอนใจดีไม่เข้มงวดครุณ
8. ใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ข : 5 - 6) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วย การใช้คำถามหมวดความคิด 6 ใบ มีขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมการจัดการเรียนรู้

1.1 ศึกษาหลักสูตร จัดทำตารางการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กับหลักการ จุดหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา เพื่อจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.2 กำหนดเทคนิควิธีสอนและกิจกรรมการสอนที่สอดคล้องกับข้อ 1.1 โดยเลือกใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย

1.3 สำนวของค์ประกอบที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.3.1 จัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้

1.3.2 จัดเตรียมเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัยและเน้นการประเมินตามสภาพจริง

2. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 ชี้นำเข้าสู่บทเรียนเป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด ความสนใจมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนหรือแสดงความคิดเห็นให้ ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์ใหม่

2.2 ชี้นำดำเนินการสอน ลักษณะกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ร่วมแสดงออกด้วยการตั้งคำถาม ตอบคำถาม โดยออกแบบ กรอบของความคิด ด้วยการใช้คำถามตามสี่ของหมวด (หมวดแต่ละสี่ใช้ แทนวิธีคิดแต่ละแบบ) ซึ่งจะชี้นำหมวดสี่ใดก่อนหลังก็ได้ และผู้เรียนสามารถใช้คำถามของหมวด แต่ละสี่ได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง จนกระทั่งได้คำตอบหรือองค์ความรู้ในเรื่องที่เรียนอย่างชัดเจน ในขั้นตอนนี้จึงจำเป็นต้องมีการร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ความจริง ข้อเท็จจริง หรือคำตอบ ที่ต้องการลักษณะ คำถามที่นำมาใช้ในขั้นตอนนี้

หมวดสี่ขาว ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ได้คำตอบ และ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง จากการอ่าน การสังเกต หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

หมวดสี่แดง ใช้คำถามกระตุ้นเพื่ออธิบายความรู้ลึกต่อข้อมูล เรื่องราว หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

หมวดสี่เหลือง ใช้คำถามให้ค้นหาข้อดี หรือจุดเด่นของข้อมูล เรื่องราว หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

หมวดกลีคำ ใช้คำถามให้ระบุสาเหตุของปัญหาความไม่สมบูรณ์
ความล้มเหลว เป็นต้น

หมวดกลีเขียว ใช้คำถามเสนอวิธีแก้ไข การเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า
ทางเลือกใหม่ เป็นต้น

หมวดกลีฟ้า ใช้คำถามเพื่อตัดสินใจ หรือสรุปข้อมูล เช่น ข้อคิด ความรู้
ที่ได้รับทางเลือกที่จะนำไปปฏิบัติ เป็นต้น

2.3 ขั้นสรุป เป็นการสรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สอน
เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยร่วมกันสรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียนหรือสรุป
สาระสำคัญของบทเรียน โดยนำความรู้ที่ได้มาทั้งหมดมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสรุปข้อ
ค้นพบ หรือสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่

2.4 ขั้นประเมินประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลายประเมินสิ่งที่ผู้เรียน
ได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม ซึ่งได้จากการสรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน
การประเมินผล อาจเปิดโอกาสให้ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วมประเมินผลได้

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ตามตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจ
ในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
สร้างเจตคติที่ดีในเนื้อหาวิชาเรียน ใส่ใจพฤติกรรมของผู้เรียนในการแสดงออกให้มีความเหมาะสม
ในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. การใช้สื่อและเทคโนโลยี

3.1 ความหมายของการใช้สื่อและเทคโนโลยี

กิดานันท์ มลิทอง (2548 : 26) ให้ความหมายไว้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี
หมายถึง การใช้เครื่องมือของการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์
การเรียนรู้ที่ตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งการใช้สื่อการสอนแต่ละชนิดนั้นมีขั้นตอนหรือเทคนิคการใช้
แตกต่างกัน สื่อการสอนนั้นมีหลากหลายประเภทขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้งานของครูผู้สอนที่จะเลือกใช้
สื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้และเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2549 : 4) ให้ความหมายไว้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี
หมายถึง การใช้สิ่งที่จะช่วยในการเรียนรู้ ซึ่งครูและนักเรียนเป็นผู้ใช้เพื่อให้การเรียนการสอน
มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ไฮนิกส์ และคณะ (Heinich and et al. 1985 : 5) ให้ความหมายไว้ว่า การใช้สื่อ
และเทคโนโลยี หมายถึง การใช้สื่อชนิดใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นสไลด์ โทรทัศน์ วิทยุ เทปบันทึกเสียง

ภาพถ่าย วัสดุฉายและวัสดุสิ่งตีพิมพ์ซึ่งเป็นพาหนะในการนำข้อมูลจากแหล่งข้อมูลไปยังผู้รับ เมื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน หรือส่งเนื้อหาความรู้ไปยังผู้เรียนในกระบวนการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเทคนิควิธีการที่ครูนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.2 กระบวนการของการใช้สื่อและเทคโนโลยี

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา (2552 : 24 - 25) กล่าวว่า กระบวนการของการใช้สื่อและเทคโนโลยี ครูต้องจัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยกำหนดขั้นตอนในการใช้สื่อการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ไว้ดังนี้

1. การเตรียมตัวของครูผู้สอนให้มีความพร้อมในการใช้สื่อการเรียนรู้ ครูจะต้องศึกษาเนื้อหาสาระในสื่อการเรียนรู้ที่ได้เลือกไว้เพื่อตรวจสอบว่ามีความสมบูรณ์ตามที่ต้องการหรือไม่ รวมถึงต้องมีการทดลองใช้สื่อเพื่อที่จะทดสอบประสิทธิภาพของสื่อว่าสามารถสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนได้เพียงใด เหมาะสมกับเวลาหรือไม่และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง นอกจากนี้ยังจะต้องเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานด้วย

2. การจัดเตรียมความพร้อมของสภาพแวดล้อม ต้องจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับสถานที่หรือห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงระยะที่นั่งของผู้เรียน และแสงภายในห้องด้วย

3. การเตรียมความพร้อมของผู้เรียน ครูผู้สอนควรชี้แจงให้ผู้เรียนรู้เป้าหมายของการเรียนรู้ แนะนำการใช้สื่อในกรณีที่ผู้เรียนต้องใช้สื่อเอง ที่สำคัญจะต้องบอกว่าผู้เรียนต้องทำกิจกรรมอะไรบ้างเพื่อที่จะได้เตรียมตัวได้ถูกต้อง

4. การดำเนินการใช้สื่อการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องสังเกตว่าผู้เรียนมีปฏิกิริยาอย่างไรในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความตั้งใจหรือกระตือรือร้นหรือไม่ เพราะปฏิกิริยาของผู้เรียนจะเป็นตัวชี้วัดว่าสื่อมีความเหมาะสมกับกิจกรรมเพียงใด

5. การประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้ เป็นการนำข้อมูลจากการใช้สื่อมาวิเคราะห์ให้เกิดความชัดเจนว่ามีอุปสรรคในการใช้สื่ออย่างไร มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและผู้เรียนเพียงใด การประเมินจะช่วยในการตัดสินใจเลือกใช้สื่อการเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป หรือปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี เป็นการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนของครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสอน มีความสามารถในการผลิตสื่อ มีความชำนาญและรู้วิธีใช้ สื่อการสอน เลือกสื่อที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เตรียมสื่อและตรวจสอบสื่อที่จะนำไปใช้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้สื่อที่ทันสมัยและมั่นคงถาวร

4. การวิจัยในชั้นเรียน

4.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 6) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบอย่างมีระบบ และสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไปได้ ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนนั้นครูจำเป็นต้องทำอย่างมีระบบควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน โดยครูจะต้องอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการสืบเสาะหาข้อเท็จจริง เพื่อให้ได้คำตอบที่เชื่อถือได้ ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมและพัฒนาผู้สอนให้สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

สุวิมล ว่องวาณิช (2550 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองให้ทั้งตนเอง และกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และนำผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สุภัทรา เอื้อวงศ์ (ออนไลน์. 2554) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยเพื่อหาแนวทางสำหรับแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเน้นในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีปัญหาการเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้น ผู้สอนหาวิธีการ หรือนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา มีการสังเกตและตรวจสอบผลของการแก้ปัญหา/การพัฒนา แล้วจึงบันทึกและสะท้อนการแก้ปัญหาหรือการพัฒนานั้น ๆ การวิจัยในชั้นเรียนมักเป็นการวิจัยขนาดเล็ก (Small Scale) ที่ดำเนินการโดยผู้สอน เป็นกระบวนการที่ผู้สอนสะท้อนการปฏิบัติงาน และเสริมพลังอำนาจให้ครูผู้สอน

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับนักเรียน ภายในชั้นเรียน ซึ่งมีเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.2 กระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียน

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2546 : 31) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โดยกล่าวถึงขั้นปฏิบัติจริงที่ปรับจากขั้นตอนทั่วไป เป็น 7 ขั้น ดังนี้

1. กำหนดปัญหา - ประเด็นปัญหา
2. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น - บรรยายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหา
3. วางแผนปฏิบัติ - กำหนดทางเลือกหลากหลาย
4. ปฏิบัติตามแผน

5. สังเกตผล

6. สรุปผล

7. สะท้อนผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 7) ได้กล่าวถึง กระบวนการของวิจัยในชั้นเรียนว่า กระบวนการทางการวิจัยในชั้นเรียนในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 5 ขั้นตอนสำคัญ คือ

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา
3. พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม
4. นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้
5. สรุป

สุวิมล ว่องวาณิช (2550 : 15) ได้กล่าวถึง กระบวนการของวิจัยในชั้นเรียนว่า ต้องมีการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนคือการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร และใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรมการเรียนอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์ในการหาข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้คำตอบนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูเป็นผู้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการแก้ไขปัญหาหรือสรุปผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. การวัดและประเมินผล

5.1 ความหมายของการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการศึกษา นับเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษา เพราะผลจากการวัดผลและการประเมินผลการศึกษาจะเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจของครู เพื่อใช้ในการปรับปรุงวิธีสอน การใช้สื่อการสอน แบบเรียน หลักสูตร การแนะแนว การจัดระบบการบริหารของโรงเรียน ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการเรียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปตามแนวทางและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรต้องการ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552 : 7)

ไพฑูรย์ เวทการ (2546 : 1 - 2) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดตัวเลขขึ้นแทนปริมาณของสิ่งที่ต้องการวัดหรือคุณลักษณะที่ต้องการวัด

อย่างมีกฎเกณฑ์เชื่อถือได้โดยจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้วัดและผลของการวัดที่จะตอบคำถามที่ว่า มีจำนวนมากน้อยเท่าไร การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใดซึ่งต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลที่ได้จากการวัดหรือข้อสนเทศต่าง ๆ
2. เกณฑ์ หรือมาตรฐาน ที่ใช้ในการตัดสิน
3. การตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ หรือคุณยพินิจที่ใช้ในการตัดสินใจ

ทิวัดธ์ มณีโชติ (2549 : 1) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัดโดยสิ่งที่ต้องการวัดนั้นเป็นผลมาจากการกระทำหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน เช่น การวัดผลการเรียนรู้ สิ่งที่ต้องการวัดคือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2550 : 4) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่า หรือ การตีราคา ข้อมูลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

กรอนลัน และลินน (Gronlund and Linn. 1990 : 5 - 6) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินค่าของผลที่ได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ฮ็อปกินส์ และแอนทีส (Hopkins and Antes. 1990 : 7) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลข จากการสังเกตคุณลักษณะบางอย่างของสิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์

แม็คมิลแลน (McMillan. 2001 : 10) กล่าวว่า การวัดและผล หมายถึง กระบวนการที่มีระบบในการกำหนดตัวเลขให้กับผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ผลการเรียนของนักเรียนออกมาเป็นตัวเลข เพื่อนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้เต็มศักยภาพ และเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของครูและนักเรียน

5.2 กระบวนการของการวัดและประเมินผล

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2550 : 10) กล่าวว่า กระบวนการในการวัดและประเมินผลมีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน ขั้นนี้เป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียนก่อนเริ่มจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยครูจะนำเอาเอกสารที่เป็นสาระและกิจกรรมตลอดทั้งภาคเรียน ซึ่งเรียกว่าแผนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันพิจารณาและตกลงกัน ตั้งแต่ต้นภาคเรียนว่าจุดประสงค์ของวิชานี้เป็นอย่างไร กิจกรรมการเรียนการสอนต้องทำอะไรบ้าง เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนมีวิธีอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพตลอดทั้งภาคเรียน และมีสิทธิ์ที่จะขอเพิ่ม หรือลด หรือปรับสาระและกิจกรรมที่ครูนำเสนอได้

2. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ขั้นนี้เป็นการแปลงจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้ครุมีความชัดเจนในพฤติกรรม และคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และเพื่อให้สามารถวัดได้สังเกตได้จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยเงื่อนไขที่แสดงพฤติกรรมและเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

3. สร้างเครื่องมือวัดแลประเมินผล ขั้นนี้ครูต้องรู้ว่าเครื่องมือมีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะ ข้อดีและข้อจำกัดอย่างไรเพื่อที่จะเลือกใช้ให้เหมาะกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะวัดเครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบแบบวัดเจตคติ แบบสังเกต เป็นต้น

4. ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครูสร้างเครื่องมือเสร็จแล้วก็นำไปรวบรวมข้อมูลควรมีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ หลังจากนั้นก็นำไปรวบรวมข้อมูลซึ่งสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

5. จัดกระทำข้อมูล ในขั้นนี้ครูจะต้องรู้ว่าจัดกระทำข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ใด เพื่อบรรยายเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือต้องการบรรยายเป็นกลุ่ม หากต้องการบรรยายเป็นกลุ่มจะบรรยายเฉพาะกลุ่ม หรือจะสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มใหญ่โดยอาศัยกลุ่มที่ศึกษานี้เป็นกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่วัดมาได้นี้อยู่ในระดับมาตราใด บอกประเภท ลำดับที่ หรือบอกช่วง นั่นคือครูต้องมีความรู้เรื่องมาตรการวัดและมีความรู้เรื่องสถิติ ทั้งสถิติบรรยายและสถิติอ้างอิง

6. ตัดสินผลการเรียน การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่ปฏิบัติกันมากในปัจจุบันก็คือการตัดเกรดหรือการให้ระดับผลการเรียนซึ่งกระทำเมื่อประเมินภายหลังสิ้นสุดและอาจกระทำเฉพาะสิ้นสุดการเรียนการสอนแต่ละตอนก็ได้ เช่น ให้เกรดในการสอบย่อยแต่ละครั้ง ให้เกรดผลงานการให้เกรดตอนท้ายของบทเรียน เป็นต้น ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักในการตัดเกรดและวิธีการตัดเกรดที่ดี

กัสกี (Guskey, 2000 : 41 - 42) กล่าวว่า กระบวนการในการวัดและประเมินผลสามารถลำดับขั้นตอนได้ 4 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดมาตรฐานสำหรับคุณภาพการตัดสิน
2. มาตรฐานควรมีความเกี่ยวข้องและสมบูรณ์
3. รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง
4. สร้างมาตรฐานเพื่อกำหนดคุณค่า หรือคุณภาพ

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล เป็นการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินกำหนดภาระงานและชิ้นงานที่แสดงถึงศักยภาพของผู้เรียน ใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ ครูมีความสามารถในการสร้างข้อสอบที่ดี และมีการให้คะแนนอย่างยุติธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

โรบินสัน (Robinson. 2000 : 61-06A) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา และระดับการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกที่ใช้ในโรงเรียนที่ครูทำการสอน และยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบว่าการเพิ่มการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกจะเพิ่มความพึงพอใจให้กับครูได้หรือไม่ พบว่า โรงเรียนที่มีระดับการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และยังแนะนำให้เพิ่มการใช้การนิเทศแบบคลินิกเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครู

เคลตอน (Kelton. 2002 : 101) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาไม่มีลักษณะของผู้ให้การนิเทศโดยตรง และมีข้อด้อยในเรื่องของพฤติกรรมการนิเทศไม่มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยว่ามีข้อด้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยในประเทศ

รังสรรค์ กุ่มตระกูล (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พระมหาสุศักดิ์ กิจจกาโร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนม พูลเพิ่ม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

สุณิษร์รัตน์ วีระสุนทร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พินุลชัย ศรีเข้ม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน

สุปรียาอร สีสะแล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่า 1) ครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรีมีความต้องการ การนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการการนิเทศภายในของครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามระดับการ

จัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูวิทยาศาสตร์ที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความต้องการการนิเทศภายในมากกว่าครูวิทยาศาสตร์ที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนครูวิทยาศาสตร์ที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับขยายโอกาสทางการศึกษามีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

ละอองดาว ปะโพธิง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในมีส่วนสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และมีผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสถานศึกษาต้องเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ พัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม พัฒนาหลักสูตร และวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อีกทั้งยังส่งผลให้ครูผู้สอนมีพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้นทั้งด้านการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การใช้กิจกรรมกลุ่ม การใช้คำถามและการบูรณาการ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้การนิเทศภายในสถานศึกษาและพฤติกรรม การสอนของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรม การสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาและสนับสนุน พฤติกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2556 จำนวน 665 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	38	38
ขนาดกลาง	64	64
ขนาดใหญ่	563	146
รวม	665	248

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 72)

- 5 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 72)

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษาและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตั้งแต่ 0.41 - 0.69 และค่าอำนาจจำแนกพฤติกรรมการสอนของครูตั้งแต่ 0.40 - 0.77
5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเท่ากับ 0.89 และได้ค่าความเชื่อมั่นด้านพฤติกรรมการสอนของครูเท่ากับ 0.84
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ และขอรับแบบสอบถามคืน

2. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 248 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยที่ได้รับการตอบกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. หาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.91 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 - 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	แทน	การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
X_2	แทน	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
X_3	แทน	การพัฒนาทางวิชาชีพ
X_4	แทน	การพัฒนาหลักสูตร
X_5	แทน	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
Y_1	แทน	การเตรียมการสอน
Y_2	แทน	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
Y_3	แทน	การใช้สื่อและเทคโนโลยี
Y_4	แทน	การวิจัยในชั้นเรียน
Y_5	แทน	การวัดและประเมินผล
$\sum Y$	แทน	พฤติกรรมการสอนของครูในภาพรวม

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพ	n = 248	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสิทธิภาพการทำงาน		
น้อย	132	53.20
มาก	116	46.80
รวม	248	100.00
2. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	38	15.30
ขนาดกลาง	64	25.80
ขนาดใหญ่	146	58.90
รวม	248	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพทำงานน้อย ร้อยละ 53.20 มีประสิทธิภาพทำงานมากร้อยละ 46.80 และขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ร้อยละ 15.30 ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 25.80 และขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 58.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวม
และเป็นรายด้าน

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา			
	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.27	0.42	มาก	1
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.14	0.46	มาก	4
การพัฒนาทางวิชาชีพ	4.18	0.45	มาก	3
การพัฒนาหลักสูตร	4.22	0.39	มาก	2
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.07	0.37	มาก	5
รวม	4.18	0.32	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)
เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X} = 4.27$) การพัฒนาหลักสูตร
($\bar{X} = 4.22$) การพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.18$) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.14$) และการวิจัย
เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงโดยรวมและเป็นรายชื่อ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.38	0.59	มาก	1
2. ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่	4.31	0.64	มาก	3
3. ส่งเสริมและสนับสนุนจัดหาสื่อและตำราเอกสารในการศึกษาค้นคว้า	4.13	0.70	มาก	6
4. ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.32	0.61	มาก	2
5. แนะนำวิธีการและจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน	4.23	0.68	มาก	5
6. จัดประชุม อบรม ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวัดผลประเมินผล	4.29	0.71	มาก	4
รวม	4.27	0.42	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงโดยรวม และเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$) ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$) และส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมและเป็นรายชื่อ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	4.04	0.77	มาก	6
2. มีการวางแผนการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.09	0.73	มาก	5
3. ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.20	0.65	มาก	2
4. ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำ/ผู้ตาม	4.16	0.67	มาก	3
5. มีการประเมินผลการทำงานของทีมงาน	4.14	0.74	มาก	4
6. นำผลการประเมินไปพัฒนางาน	4.25	0.75	มาก	1
รวม	4.14	0.46	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวม และเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ นำผลการประเมินไปพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.25$) ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.20$) และส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำ/ผู้ตาม ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายข้อ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.27	0.61	มาก	1
2. ส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.12	0.69	มาก	4
3. พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู	4.05	0.68	มาก	5
4. ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอนที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน	4.25	0.58	มาก	2
5. พัฒนาครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	4.15	0.72	มาก	3
6. มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.27	0.75	มาก	1
รวม	4.18	0.45	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ และมีการส่งเสริมการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X} = 4.27$) ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอนที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.25$) และพัฒนาครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและเป็นรายข้อ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.23	0.59	มาก	3
2. มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ	4.16	0.72	มาก	4
3. มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร	4.31	0.64	มาก	2
4. มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.13	0.70	มาก	5
5. มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ	4.32	0.61	มาก	1
6. มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรที่ดีที่สามารถเป็นแบบอย่างได้	4.23	0.68	มาก	3
รวม	4.22	0.39	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.32$) มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.31$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร และมีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรที่ดีที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.31	0.64	มาก	1
2. จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนแก่ครู	4.08	0.74	มาก	3
3. ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.97	0.66	มาก	5
4. ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่เพื่อนครู	3.88	0.64	มาก	6
5. สนับสนุน จัดหาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.13	0.73	มาก	2
6. มีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.07	0.68	มาก	4
รวม	4.07	0.37	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวม และเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.31$) สนับสนุน จัดหาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.13$) และจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนแก่ครู ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏดังตาราง 9 - 14

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัด
เทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน

พฤติกรรมการสอนของครู	ระดับพฤติกรรมการสอนของครู n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
การเตรียมการสอน	4.24	0.42	มาก	2
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.26	0.44	มาก	1
การใช้สื่อและเทคโนโลยี	4.19	0.49	มาก	3
การวิจัยในชั้นเรียน	4.07	0.58	มาก	5
การวัดและประเมินผล	4.11	0.56	มาก	4
รวม	4.16	0.46	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี
และตราด โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$) การเตรียมการสอน ($\bar{X} = 4.24$) การใช้สื่อและเทคโนโลยี
($\bar{X} = 4.19$) การวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.11$) และการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเตรียมการสอนโดยรวมและเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการเตรียมการสอน	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. เตรียมการสอนเหมาะสมกับจุดหมายของหลักสูตร	4.20	0.72	มาก	5
2. ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.31	0.64	มาก	3
3. ศึกษากระบวนการทางเทคนิค และวิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ	4.08	0.70	มาก	6
4. จัดเตรียมเนื้อหาที่เหมาะสมในการเรียนก่อนทำการสอน	4.32	0.61	มาก	2
5. มีความเข้าใจบทบาทร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน	4.35	0.47	มาก	1
6. มีการเตรียมสถานการณ์และรู้จักใช้สถานการณ์ที่จะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนอย่างเหมาะสม	4.21	0.71	มาก	4
รวม	4.24	0.42	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเตรียมการสอน โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความเข้าใจบทบาทร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน ($\bar{X}=4.35$) จัดเตรียมเนื้อหาที่เหมาะสมในการเรียนก่อนทำการสอน ($\bar{X}=4.32$) และศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.31$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมและเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการวางแผนการสอนและจัดกิจกรรมตรงตามตัวชี้วัด	4.31	0.64	มาก	2
2. ใช้คำถาม หรือใช้แบบฝึกเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ให้ผู้เรียนรู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง	4.31	0.64	มาก	2
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย	4.31	0.64	มาก	2
4. ให้ผู้เรียนวางแผนการทำงานเป็นกลุ่มและกำหนดขั้นตอนการทำงานเอง	4.13	0.70	มาก	4
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนหาแนวทางคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.32	0.61	มาก	1
6. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการในการปฏิบัติงานจริง	4.23	0.68	มาก	3
รวม	4.26	0.44	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนหาแนวทางคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.32$) มีการวางแผนการสอนและจัดกิจกรรมตรงตามตัวชี้วัด ใช้คำถามหรือใช้แบบฝึกเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ให้ผู้เรียนรู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.31$) และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการในการปฏิบัติงานจริง ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี โดยรวมและเป็นรายข้อ

พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.07	0.76	มาก	5
2. มีการตรวจสอบความพร้อมของสื่อก่อนใช้งานเสมอ	4.06	0.76	มาก	6
3. ทดลองใช้สื่อก่อนนำไปใช้จริงเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของสื่อ	4.10	0.72	มาก	4
4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนรู้	4.20	0.65	มาก	3
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างปลอดภัย	4.41	0.59	มาก	1
6. นำสื่อที่ทันสมัยเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.34	0.66	มาก	2
รวม	4.19	0.49	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 4.41$) นำสื่อที่ทันสมัยเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.34$) และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนก่อนทำวิจัย	4.04	0.77	มาก	4
2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาหรือพฤติกรรมที่ต้องการ	4.09	0.73	มาก	3
3. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาวิเคราะห์	3.99	0.79	มาก	6
4. ประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปแล้ว	4.16	0.67	มาก	1
5. นำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาผู้เรียนกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	4.14	0.74	มาก	2
6. พัฒนาวิธีการแก้ปัญหาของผู้เรียนจากผลการวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง	4.01	0.78	มาก	5
รวม	4.07	0.58	มาก	

จากตาราง 13 แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปแล้ว ($\bar{X} = 4.16$) นำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาผู้เรียนกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ($\bar{X} = 4.14$) และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาหรือพฤติกรรมที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมและเป็นรายข้อ

พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผล	n = 248			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดสัดส่วนของคะแนนก่อนเสมอ	4.05	0.76	มาก	5
2. วิเคราะห์ผู้เรียนก่อนกำหนดเกณฑ์การประเมินสำหรับผู้เรียนแต่ละคน	4.08	0.74	มาก	4
3. ใช้วิธีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.02	0.74	มาก	6
4. วัดผลประเมินผลผู้เรียนตามกระบวนการก่อนเรียนระหว่างเรียน หลังเรียน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง	4.17	0.70	มาก	2
5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง	4.15	0.70	มาก	3
6. นำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน	4.19	0.75	มาก	1
รวม	4.11	0.56	มาก	

จากตาราง 14 แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ นำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ($\bar{X} = 4.19$) วัดผลประเมินผลผู้เรียนตามกระบวนการก่อนเรียนระหว่างเรียน หลังเรียน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง ($\bar{X} = 4.17$) และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏดังตาราง 15 - 21

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

พฤติกรรมการสอนของครู กระบวนการ นิเทศภายในสถานศึกษา						ΣY
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	
X_1	0.86**	0.90**	0.76**	0.70**	0.72**	0.78**
X_2	0.73**	0.61**	0.85**	0.88**	0.90**	0.90**
X_3	0.68**	0.60**	0.79**	0.84**	0.85**	0.84**
X_4	0.82**	0.87**	0.74**	0.71**	0.72**	0.77**
X_5	0.68**	0.61**	0.71**	0.75**	0.77**	0.75**

**p < .01

จากตาราง 15 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในแต่ละด้าน มีค่าระหว่าง 0.61 ถึง 0.90 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน
กับพฤติกรรมการสอนของครูโดยรวม สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	ΣY	ระดับความสัมพันธ์
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	0.78**	สูง
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	0.90**	สูง
การพัฒนาทางวิชาชีพ	0.84**	สูง
การพัฒนาหลักสูตร	0.77**	สูง
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	0.75**	สูง

จากตาราง 16 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้านกับพฤติกรรมการสอนของครูโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการเตรียมการสอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	พฤติกรรมการสอนของครู	
	ด้านการเตรียมการสอน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	0.86**	สูง
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	0.73**	สูง
การพัฒนาทางวิชาชีพ	0.68**	ปานกลาง
การพัฒนาหลักสูตร	0.82**	สูง
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	0.68**	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการเตรียมการสอนกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และการพัฒนาหลักสูตร ส่วนความสัมพันธ์อีก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	0.90**	สูง
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	0.61**	ปานกลาง
การพัฒนาทางวิชาชีพ	0.60**	ปานกลาง
การพัฒนาหลักสูตร	0.87**	สูง
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	0.61**	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และการพัฒนาหลักสูตร ส่วนความสัมพันธ์อีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	0.76**	สูง
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	0.85**	สูง
การพัฒนาทางวิชาชีพ	0.79**	สูง
การพัฒนาหลักสูตร	0.74**	สูง
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	0.71**	สูง

จากตาราง 19 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้านกับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	0.70**	สูง
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	0.88**	สูง
การพัฒนาทางวิชาชีพ	0.84**	สูง
การพัฒนาหลักสูตร	0.71**	สูง
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	0.75**	สูง

จากตาราง 20 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้านกับพฤติกรรม การสอนของครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน กับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผล สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผล	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	0.72**	สูง
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	0.90**	สูง
การพัฒนาทางวิชาชีพ	0.85**	สูง
การพัฒนาหลักสูตร	0.72**	สูง
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	0.77**	สูง

จากตาราง 21 แสดงว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละด้านกับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยดังรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2556 จำนวน 665 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportional Stratified Random

Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) จากมากไปหาน้อย

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) จากมากไปหาน้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตและแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ และขอรับแบบสอบถามคืน
2. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 248 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ใช้สถิติเชิงพื้นฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามลำดับ

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเตรียมการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดผลและประเมินผล และการวิจัยในชั้นเรียนตามลำดับ

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการพัฒนาทางวิชาชีพกับการเตรียมการสอน ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับการเตรียมการสอน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ระดับสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงกับการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มกับการเตรียมการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพกับการใช้สื่อและเทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาหลักสูตรกับการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียนและการวัดและประเมินผล ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับการใช้สื่อและเทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผล

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูเพื่อให้เกิดคุณภาพ และส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมและสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพทางการเรียน ซึ่งชาญชัย อาจินสมจาร (2547 : 22 - 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ กันและต้องปฏิบัติงานที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รังสรรค์ คุ่มตระกูล (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุปรียาอร สีสะแล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่า 1) ครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรีมีความต้องการ การนิเทศภายใน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการการนิเทศภายในของครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามระดับการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเตรียมการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดผลประเมินผล และการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของครูในการปฏิบัติการสอนมีความสำคัญในการที่นักเรียนจะมีพัฒนาการและมีทักษะในการเรียนรู้ที่สูงขึ้น ซึ่งรุ่ง แก้วแดง (2553 : 31) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครูไว้ว่า ผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวิธีการสอนหรือพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู เพราะครูมีบทบาทโดยตรงในการประกันคุณภาพ

การเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้วยเหตุนี้พฤติกรรมการสอนจึงเปรียบเสมือนเป็นการปฏิรูปการสอนของครูด้วย เพราะครูต้องปฏิบัติงานอย่างมีระบบและเป็นกระบวนการมีการประเมินตนเอง และรายงานผลการประเมินตนเอง ซึ่งครูต้องสามารถกำหนดกระบวนการทำงานของตนเองได้ โดยศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ มีการวางแผนการสอนนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเข้ามาใช้ ดำเนินการสอนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ของผู้เรียนประเมินผลการสอนของตนเองเพื่อการวิเคราะห์และปรับปรุงการสอน และบันทึกผลการสอนทุกครั้งการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ ละอองดาว ปะโพธิง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา กับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู หากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับที่มาก พฤติกรรมของครูจะอยู่ในระดับมากด้วย ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จะทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ และช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศจากผู้อำนวยการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาคสำเร็จลุล่วง การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง (อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. ออนไลน์. 2552) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนม พูลเพิ่ม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพระมหาชูศักดิ์ กิจจุฑาโร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอน

ของครูกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ของสำนักเรียนในจังหวัด ชลบุรี พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อนำไปปฏิบัติ และพัฒนาผู้เรียนต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุนพฤติกรรมการสอนของครู ด้านวิจัย ในชั้นเรียนของครูเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาของผู้เรียนจากผลการวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุง การบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อนำผลไปปรับปรุงการ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อนำผลไป ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). คู่มือการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ส่งเสริม
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรรทอง จิระเชษฐกุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). การจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ :
กระทรวงฯ.
- _____. (2546 ข). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2547). แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ :
กระทรวงฯ.
- _____. (2550 ก). คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ
การกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- _____. (2550 ข). การจัดการเรียนรู้แบบพัฒนากระบวนการคิดด้วยการใช้คำถามหมวดความคิด
6 ใบ. กรุงเทพฯ : สกศ.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2546). คู่มือการสอนอนุบาลศึกษาแบบจิตปัญญา, การวางแผนการสอน
และการออกแบบการบ้าน. กรุงเทพฯ : แม็ค.
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2548). เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. ชลบุรี : งามช่าง.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม :
เพชรเกษมการพิมพ์.
- จำนง พรายเข้มแข. (2548). เทคนิคการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตเพื่อให้เกิดทักษะ
กระบวนการทางวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนิดา ยินดีเขต. (2550). การพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน. พระนครศรีอยุธยา :
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.
- ชัยงค์ พรหมวงศ์. (2550). “สัมมนาการวิจัยและทฤษฎีด้านการจัดการเรียนการสอน,” ใน สัมมนา
การวิจัยและทฤษฎีทางเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา หน่วยที่ 13 และ 15. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). การนิเทศการสอนแบบใหม่. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.

- ชาวี มณีศรี. (2546). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รัช. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรดักส์.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2549). เทคโนโลยีทางการศึกษา : ทฤษฎีและการวิจัย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ทิวดี มณีโชติ. (2549). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ทิสนา แยมมณี. (2548). เส้นทางสู่งานวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- _____. (2550). “การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง,” วิชาการ. 2 (5) : 90 - 95.
- _____. (2556). พฤติกรรมการสอนภาษาไทย. (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.netra.lpru.ac.th/boonma/my_web2/bms10thm. 22 มีนาคม 2556.
- ธีรยุทธ์ เสนียังศ์ ณ อยุธยา. (2546). พฤติกรรมครูในการเรียนการสอน. (เอกสารการสอน ชุดวิชา พฤติกรรมการสอนประถมศึกษา). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2547). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนม พูลเพิ่ม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). ธรรมานุญชีวิต : พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พระมหาชูศักดิ์ กิจจาโร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ของสำนักเรียนในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิชิต ฤทธิรัฐ. (2550). **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เอเชีย ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิบูลชัย ศรีเข้ม. (2553). **การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล**
เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไพฑูรย์ เวทการ. (2546). **การประเมินผลการเรียน**. ลำปาง : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏลำปาง.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2550). **การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- รังสรรค์ คุ่มตระกูล. (2551). **ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2553). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ละอองดาว ปะโพธิง. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร**
สถานศึกษา กับ พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2552). **การนิเทศการสอน**. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2550). **การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน**
พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. (2546). “การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน,” **วารสารศึกษาศาสตร์**.
14 (2) : 31.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง**
หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559).**
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). **พระราชบัญญัติ**
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ :
สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กร**
ปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551. กรุงเทพฯ : สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.

- สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. (2552). เอกสารเสริมความรู้การจัดทำหลักสูตร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร. (2553). การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุทนต์ ศรีไธย์. (2551). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุณีย์ ภูพันธ์. (2549). แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร. เชียงใหม่ :
โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- สุปรียาอร สีสะแล. (2554). การศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูวิทยาศาสตร์
ในสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2547). หลักการสอน. กรุงเทพฯ : แสงสุทธิการพิมพ์.
- สุภัทรา เอื้อวงศ์. (2554). การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา
<http://www.moe.go.th/wijai/RE%20learn.doc>. 2 มิถุนายน 2556.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2546). การเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ เอกสารประกอบการสอน
ชุดวิชาการ กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต หน่วยที่ 1 - 7. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ป.สัมพันธ์การพิมพ์.
- สุวัฒน์ มุทเมธธา. (2553). การเรียนการสอนปัจจุบัน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา
<http://www.thaiblogonline.com>. 2 มิถุนายน 2556.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์อักษรไทย.
- เสริมศรี ลักษณะศิริ. (2546). หลักการสอน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- อัญชลี ธรรมะวิฑูล. (2552). การนิเทศการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : e-book.ram.edu/e-book/s/SE743/chapter2.pdf. 16 พฤษภาคม 2556.
- อัมพร พงษ์กัสนนันท์. (2551). “การศึกษาไทย.” วารสารการศึกษาไทย. 4 (44) : 11 - 33.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์เฮาส์.
- อำรุง จันทวานิช. (2546). แต่เพื่อนครูผู้ร่วมอุดมการณ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อุทุมพร จามรมาน. (2547). การวิจัยของครู. กรุงเทพฯ : ฟีนี.

เอียน สมิธ และอนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2549). “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Facilitating Student - Centered Learning,” **วารสารศึกษาศาสตร์**. 2 (14) : 5 - 10.

Beach, D.M. and Reinhartz, J. (2000). **Supervision Leadership: Focus on Instruction**. Boston : Allyn and Bacon.

Glickman, C.D. Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2007). **Supervision and Curriculum Development**. 135 - 148. Instructional Leadership : A Developmental Approach, 7th Ed. Boston : Allyn & Bacon.

_____. (2009). **The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership**. 2nd ed. Boston : Pearson Education.

Gold hammer, R. Anderson, R.H. and Krajewski, R.J. (1980). **Clinical Supervision**. 2nd ed. New York : Holt Rinehart and Winston.

_____. (1993). **Clinical Supervision : Special Methods for the Supervision of Teachers**. 3rd ed. Fort Worth : Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Gronlund, N.E. and Linn, R. L. (1990). **Measurement and Evaluation in Teaching**. 6th edition. New York : Macmillan.

Guskey, T.R. (2000). **Evaluating Professional Development**. Thousand Oaks, CA : Corwin.

Harris B.M. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. Englewood Cliffs, N J : Prentice - Hall.

Heinich, R. Michael, M. and James, D.R. (1985). **Instruction Media and the New Technologies Instruction**. New York : John Wiley & Son.

Hersey, P.K. and Blanchard, K.H. (1993). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. 6 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Hopkins, C.D. and Antes, R.L. (1990). **Classroom Measurement and Evaluation**. 3rd ed. Itasc, IL : F.E. Peacock.

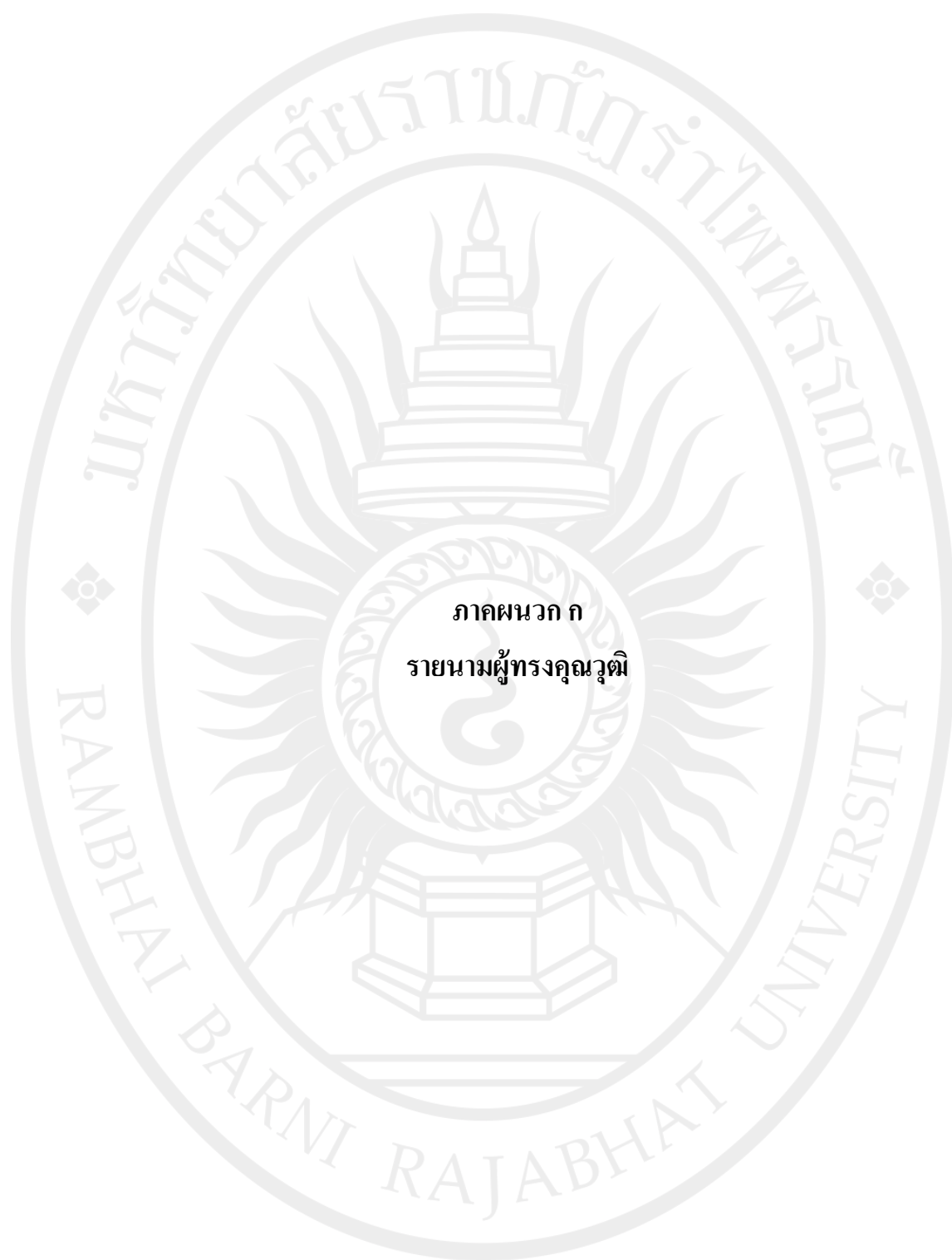
Kelton, A.G. (2002). “The Relation Between school Administrators’ Supervisory Styles and Their Rule Administration Behaviors,” **Master’s Thesis** (School Administration). Texas : Texas A&M University - Commerce.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.

- McMillan, J. H. (2001). **Essential Assessment Concepts for Teachers and Administrators**. Thousand Oaks, CA : Corwin Publishing Company.
- Oliva, P.F. and Pawlas, G.E. (2001). **Supervision for Today's Schools**. New York : John Wiley & Sons.
- Robinson, S. G. (2000). "Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary Schools," **Dissertation Abstracts International**. 61-06(A).
- Senge, P.M. (1994). **The Fifth Discipline Field Book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization**. New York : Doubleday.
- Sergiovanni. (1998). **Supervision : A Redefinition**. 6th ed. New York : McGraw - Hill.
- Wiles, K. (1985). **Supervision for Better Schools**. 5th ed. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ พัฒนกุลชัย อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นายชนะชัย อุปรรัตน์ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด
3. นายสิทธิพงษ์ ไวกุญชรเกียรติ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา
สังกัดเทศบาลเมืองตราด
4. นางสาวดวงใจ ระทะยาน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1
สังกัดเทศบาลเมืองจันทบุรี
5. นางมยุรี ประสิทธิ์นาวา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา
สังกัดเทศบาลเมืองตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุจิตรา แซ่จิ้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์รณงูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (นายธนะชัย อุปรีรัตน์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิตรา แซ่จิ๋ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์วรรณ ภูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุจิตรา แซ่จิว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์วรญาณูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขกลี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสุจิตรา แซ่จิ้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์รณภูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมยุรี ประสิทธิินาวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุจิตรา แซ่จิ๋ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์วรญาณ ภูเสดวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขกลี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิตรา แซ่จิ๋ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์วรา ภูเสดวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้นักศึกษาขอแนบแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิตรา แซ่จิ๋ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์รณงูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๙-๑๐๖๑



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอน
ของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
 2. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลจากครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
 3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
 4. ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด ผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
 5. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด และนำผลไปใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

นางสุจิตรา แซ่จิว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลในช่องว่าง และ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

2. ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนผู้เรียน 1-200 คน)
☐ ขนาดกลาง (จำนวนผู้เรียน 201-600 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 601 คน ขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ซึ่งแต่ละช่อง มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
☐	การจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่าง

- ข้อ ☐ แสดงว่าสถานศึกษาของท่านมีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง						
1.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
2.	ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่					
3.	ส่งเสริมและสนับสนุนจัดหาสื่อและตำราเอกสารในการศึกษาค้นคว้า					
4.	ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
5.	แนะนำวิธีการและจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน					
6.	จัดประชุม อบรม ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวัดผลประเมินผล					
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม						
7.	ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					
8.	มีการวางแผนการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
9.	ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติตามความสามารถของตน					
10.	ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำ/ผู้ตาม					
11.	มีการประเมินผลการทำงานของทีมงาน					
12.	นำผลการประเมินไปพัฒนางาน					
การพัฒนาทางวิชาชีพ						
13.	สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสิทธิภาพทางวิชาชีพ					
14.	ส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพทางวิชาชีพ					
15.	ส่งเสริมให้ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
16.	ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอนที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน					
17.	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
18.	มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					

ข้อที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาหลักสูตร						
19.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร					
20.	มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ					
21.	มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร					
22.	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
23.	มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ					
24.	มีการศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรที่ดีที่สามารถเป็นแบบอย่างได้					
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน						
25.	ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
26.	จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนแก่ครู					
27.	ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน					
28.	ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่เพื่อนครู					
29.	สนับสนุน จัดหาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
30.	มีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาของท่าน ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ซึ่งแต่ละช่อง มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	พฤติกรรมการสอนของครู	ระดับพฤติกรรมการสอน				
		5	4	3	2	1
☐	ครูมีการจัดเตรียมการสอนก่อนเข้าชั่วโมงเรียน		✓			

จากตัวอย่าง

ข้อ ☐ แสดงว่า ครูในสถานศึกษามีพฤติกรรมการสอนในการเตรียมการสอนก่อนเข้าชั่วโมงเรียนอยู่ในระดับมาก

ข้อที่	พฤติกรรมการสอนของครู	ระดับพฤติกรรม				
		การสอน				
		5	4	3	2	1
การเตรียมการสอน						
1.	เตรียมการสอนเหมาะสมกับจุดหมายของหลักสูตร					
2.	ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้					
3.	ศึกษากระบวนการทางเทคนิค และวิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ					
4.	จัดเตรียมเนื้อหาที่เหมาะสมในการเรียนก่อนทำการสอน					
5.	มีความเข้าใจบทบาทร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน					
6.	มีการเตรียมสถานการณ์และรู้จักใช้สถานการณ์ที่จะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนอย่างเหมาะสม					
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
7.	มีการวางแผนการสอนและจัดกิจกรรมตรงตามตัวชี้วัด					
8.	ใช้คำถาม หรือใช้แบบฝึกเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ให้ผู้เรียนรู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง					
9.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย					
10.	ให้ผู้เรียนวางแผนการทำงานเป็นกลุ่มและกำหนดขั้นตอนการทำงานเอง					
11.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนหาแนวทางคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
12.	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการในการปฏิบัติจริง					
การใช้สื่อและเทคโนโลยี						
13.	จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
14.	มีการตรวจสอบความพร้อมของสื่อก่อนใช้งานเสมอ					
15.	ทดลองใช้สื่อก่อนนำไปใช้จริงเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของสื่อ					
16.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนรู้					
17.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างปลอดภัย					
18.	นำสื่อที่ทันสมัยเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					

ข้อที่	พฤติกรรมการสอนของครู	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
การวิจัยในชั้นเรียน						
19.	วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนก่อนทำวิจัย					
20.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาหรือพฤติกรรมที่ต้องการ					
21.	เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาวิเคราะห์					
22.	ประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปแล้ว					
23.	นำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาผู้เรียนกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน					
24.	พัฒนาวิธีการแก้ปัญหาของผู้เรียนจากผลการวิจัยได้					
การวัดผลและประเมินผล						
25.	วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดสัดส่วนของคะแนนก่อนเสมอ					
26.	วิเคราะห์ผู้เรียนก่อนกำหนดเกณฑ์การประเมินสำหรับผู้เรียนแต่ละคน					
27.	ใช้วิธีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย					
28.	วัดผลประเมินผลผู้เรียนตามกระบวนการก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง					
29.	นำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง					
30.	นำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 22 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอน ของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง								
1. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2. ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3. ส่งเสริมและสนับสนุนจัดหาสื่อและตำราเอกสารในการศึกษาค้นคว้า	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4. ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5. แนะนำวิธีการและจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
6. จัดประชุม อบรม ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวัดผลประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม								
7. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8. มีการวางแผนการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9. ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติตามความสามารถของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10. ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำ/ผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
11. มีการประเมินผลการทำงาน ของทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12. นำผลการประเมินไปพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาทางวิชาชีพ								
13. สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนา ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14. ส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับ การพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15. ส่งเสริมให้ครูรู้จักผู้เรียน เป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16. ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอน ที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17. ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
18. มีการส่งเสริมการจัดทำผลงาน ทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาหลักสูตร								
19. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20. มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
21. มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22. มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23. มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24. มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มี การพัฒนาหลักสูตรที่ดีที่สามารถ เป็นแบบอย่างได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน								
25. ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26. จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27. ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการ วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28. ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษา การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก่เพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
29. สนับสนุน จัดหาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
30. มีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 23 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอน ของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู

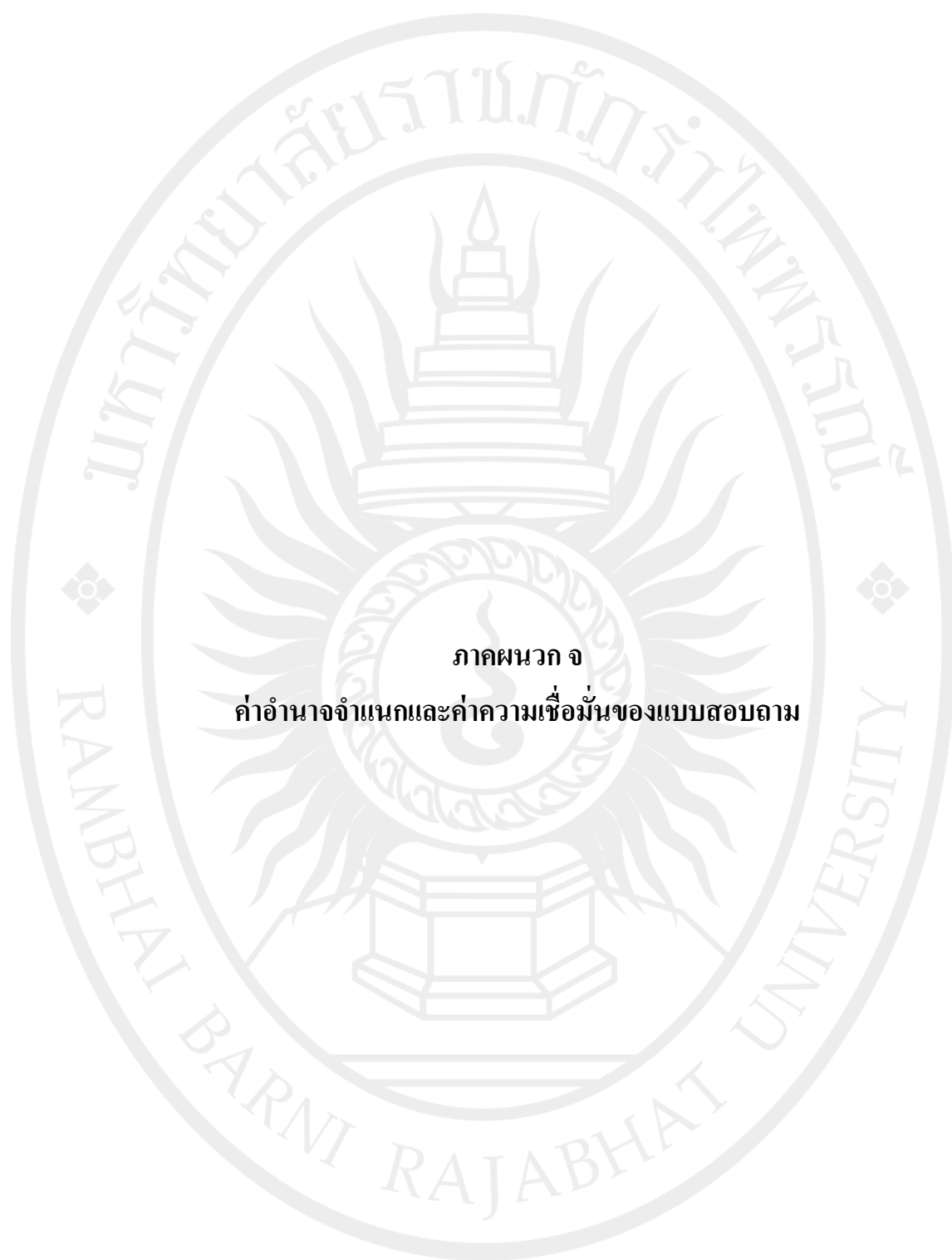
รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
การเตรียมการสอน								
1. เตรียมการสอนเหมาะสมกับจุดหมาย ของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2. ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3. ศึกษากระบวนการทางเทคนิค และวิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4. จัดเตรียมเนื้อหาที่เหมาะสม ในการเรียนก่อนทำการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5. มีความเข้าใจบทบาทร่วมกัน ระหว่างครูกับผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
6. มีการเตรียมสถานการณ์และรู้จักใช้ สถานการณ์ที่จะกระตุ้นความสนใจ ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
7. มีการวางแผนการสอนและจัดกิจกรรม ตรงตามตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8. ใช้คำถาม หรือใช้แบบฝึกเพื่อกระตุ้น ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ให้ผู้เรียน รู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสวงหาทางเลือก ในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
10. ให้ผู้เรียนวางแผนการทำงานเป็นกลุ่ม และกำหนดขั้นตอนการทำงานเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนหาแนวทาง คิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการในการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การใช้สื่อและเทคโนโลยี								
13. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนการสอน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14. มีการตรวจสอบความพร้อมของสื่อ ก่อนใช้งานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15. ทดลองใช้สื่อก่อนนำไปใช้จริง เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของสื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการผลิตสื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อค้นคว้า หาความรู้ด้วยตนเองอย่างปลอดภัย	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
18. นำสื่อที่ทันสมัยเหมาะสมกับวัย ของผู้เรียนมาใช้ประกอบการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การวิจัยในชั้นเรียน								
19. วิเคราะห์สภาพปัญหาและ ความต้องการของผู้เรียนก่อนทำวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
20. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ปัญหาหรือพฤติกรรมที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
21. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัด กิจกรรมการเรียนรู้มาวิเคราะห์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22. ประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียน หลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปแล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23. นำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้เรียนกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24. พัฒนาวิธีการแก้ปัญหาของผู้เรียน จากผลการวิจัยได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การวัดผลและประเมินผล								
25. วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด ของหลักสูตรเพื่อกำหนดสัดส่วน ของคะแนนก่อนเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26. วิเคราะห์ผู้เรียนก่อนกำหนดเกณฑ์ การประเมินสำหรับผู้เรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27. ใช้วิธีการประเมินพัฒนาการของ ผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28. วัดผลประเมินผลผู้เรียนตาม กระบวนการก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียนโดยเน้นการวัดจากสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
29. นำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
30. นำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนา เกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมกับ ศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง		2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	
1.	0.77	1.	0.43
2.	0.60	2.	0.41
3.	0.42	3.	0.66
4.	0.54	4.	0.44
5.	0.40	5.	0.41
6.	0.52	6.	0.51
3) การพัฒนาทางวิชาชีพ		4) การพัฒนาหลักสูตร	
1.	0.54	1.	0.50
2.	0.41	2.	0.48
3.	0.43	3.	0.69
4.	0.57	4.	0.68
5.	0.51	5.	0.47
6.	0.64	6.	0.67
5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน			
1.	0.45		
2.	0.56		
3.	0.56		
4.	0.40		
5.	0.53		
6.	0.43		

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด ด้านกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.41 - 0.69

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศ
ภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
ด้านกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เท่ากับ 0.89

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1) การเตรียมการสอน		2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	
1.	0.49	1.	0.41
2.	0.40	2.	0.41
3.	0.68	3.	0.47
4.	0.49	4.	0.45
5.	0.55	5.	0.43
6.	0.42	6.	0.51
3) การใช้สื่อและเทคโนโลยี		4) การวิจัยในชั้นเรียน	
1.	0.48	1.	0.44
2.	0.47	2.	0.49
3.	0.49	3.	0.42
4.	0.77	4.	0.47
5.	0.64	5.	0.44
6.	0.41	6.	0.50
5) การวัดและประเมินผล			
1.	0.41		
2.	0.44		
3.	0.42		
4.	0.47		
5.	0.45		
6.	0.45		

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.77

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู เท่ากับ 0.84



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสุจิตรา แซ่จิ๋ว
วัน เดือน ปีเกิด	20 สิงหาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	301/24 หมู่ที่ 5 ตำบลหนองเสม็ด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ. 2 โรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดเทศบาลเมืองตราด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดเทศบาลเมืองตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโคกศรีเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2541	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2544	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี