

ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอน  
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง

การศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

TEACHERS' CHARACTERISTIC FACTORS INFLUENCING  
INSTRUCTIONAL SUPERVISION MODEL NEEDS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS  
UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

Mr. Panya Akkaraputtapong



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

Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2014

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการ  
รูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดย

นายปัญญา อัครพุทธพงศ์

สาขาวิชา

นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ปิยพงษ์ สุเมตติกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี เณรยอด)

ปัญญา อัครพุทธพงศ์ : ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (TEACHERS' CHARACTERISTIC FACTORS INFLUENCING INSTRUCTIONAL SUPERVISION MODEL NEEDS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 149 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และสร้างสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย การนิเทศการสอนแบบคลินิก ( $Y_{CLN}$ ) การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ( $Y_{CPD}$ ) การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ( $Y_{SD}$ ) และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ( $Y_{AM}$ ) จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล พบว่า 1) ปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งผลต่อ  $Y_{CLN}$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.9 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนรูปแบบนี้แตกต่างกัน 2) ไม่มีปัจจัยด้านใดที่ส่งผลต่อ  $Y_{CPD}$  และ  $Y_{SD}$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนทั้งสองรูปแบบไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  $Y_{AM}$  มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ รองลงมาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ด้านอายุและด้านประสบการณ์สอน ตามลำดับ โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.5, 3.3 และ 2.1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีอายุ หรือมีประสบการณ์สอน แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนรูปแบบนี้แตกต่างกัน สำหรับการสร้างสมการทำนาย พบว่า 1) ไม่สามารถสร้างสมการทำนาย  $Y_{CLN}$  และ  $Y_{CPD}$  ได้ 2) ไม่สามารถยืนยันสมการทำนาย  $Y_{SD}$  ได้ และ 3) ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนาย  $Y_{AM}$  ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อายุ 41 ปี ขึ้นไป ( $X_{AGE2}$ ) และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ( $X_{SUB4}$ ) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.1 เขียนเป็นสมการทำนายในรูปของสมการคะแนนดิบและสมการคะแนนมาตรฐานได้ คือ  $Y'_{AM} = 3.728 - 0.312X_{AGE2} + 0.468X_{SUB4}$  และ  $Z'_{AM} = -0.182Z_{AGE2} + 0.174Z_{SUB4}$  ตามลำดับ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ ลายมือชื่อนิสิต \_\_\_\_\_  
ทางการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก \_\_\_\_\_

สาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

ปีการศึกษา 2557

# # 5683848527 : MAJOR SUPERVISION AND CURRICULUM DEVELOPMENT

KEYWORDS: INSTRUCTIONAL SUPERVISION MODEL / TEACHERS' NEEDS

PANYA AKKARAPUTTAPONG: TEACHERS' CHARACTERISTIC FACTORS INFLUENCING INSTRUCTIONAL SUPERVISION MODEL NEEDS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION. ADVISOR: ASST. PROF. JURAIRAT SUDRUNG, Ph.D., 149 pp.

The aims of this research were to study teachers' characteristic factors influencing instructional supervision model needs of secondary school teachers under the Office of Basis Education Commission in the Secondary Educational Service Area 1 and to construct the prediction equations of the needs of instructional supervision models, including Clinical Supervision ( $Y_{CLN}$ ), Cooperative Professional Development ( $Y_{CPD}$ ), Self-Directed Supervision ( $Y_{SD}$ ), and Administrative Monitoring ( $Y_{AM}$ ). As for the influencing factor study, the results were 1)  $Y_{CLN}$  was influenced by subject area factor at the statistical significance level of .01. The factor could account for 3.9% of the variance. This illustrated that teachers in different subject areas differed in their needs of this instructional supervision model, 2)  $Y_{CPD}$  and  $Y_{SD}$  were not influenced by any of the studied factors at the statistical significance level of .05. This illustrated that teachers with different characteristics did not differ in their needs of these instructional supervision models, and 3)  $Y_{AM}$  was influenced the most by subject area factor at statistical significance level of .01, followed by age and teaching experience, respectively at the statistical significance level of .05. The factors could account for 4.5%, 3.3%, and 2.1% of the variance, respectively. This illustrated that teachers in different subject areas, teaching experience, or age differed in their needs of this instructional supervision model. The results of predictor equation construction were 1) Prediction equations of both  $Y_{CLN}$  and  $Y_{CPD}$  could not be created, 2) Prediction equation of  $Y_{SD}$  was not valid, and 3) The best predictor variables that co-influenced  $Y_{AM}$  at statistical significance level of .01 were the age of 41 years or more ( $X_{AGE2}$ ) and the subject area of physical education ( $X_{SUB4}$ ) which could account for 6.1% of the variance. The prediction equation of in raw score and standardised forms could be written as  $Y'_{AM} = 3.728 - 0.312X_{AGE2} + 0.468X_{SUB4}$  and  $Z'_{AM} = -0.182Z_{AGE2} + 0.174Z_{SUB4}$ , respectively.

Department: Educational Policy Management Student's Signature .....  
and Leadership Advisor's Signature .....

Field of Study: Supervision and Curriculum  
Development

Academic Year: 2014

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข และกระตุ้นให้มีความมานะ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด อาจารย์ ดร.เพิ่มเกียรติ ขมวัฒนา และคณาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทความรู้ ให้แนวคิด และให้คำแนะนำในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้กำลังใจอันมีคุณค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงนักวิชาการทุกท่านที่ให้แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่เกศินี คุณพ่อณัฐภัคพงศ์และพีพลสิทธิ์ และขอขอบคุณ นางสาวคาโอรี อีโชมูระ รวมถึงทุกคนในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือทั้งร่างกายและแรงใจ จนผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชาทุกท่าน รวมถึงเพื่อนครูและนักเรียนโรงเรียนอัสสัมชัญ สมุทรปราการทุกคนที่คอยให้กำลังใจในการศึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ สาขาวิชานิเทศการศึกษาทุกคนที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดมาอย่างอบอุ่น

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อวงการการศึกษา ขอมอบคุณความดีนี้ให้กับทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	10
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	18
3. สมมติฐานของการวิจัย.....	18
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
5. ขอบเขตของการวิจัย.....	19
6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	21
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
1. การนิเทศการสอน (Instructional Supervision).....	23
1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน.....	23
1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน.....	24
1.3 หลักการของการนิเทศการสอน.....	26
1.4 กระบวนการนิเทศการสอน.....	28
2. ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (Differentiated Supervision System).....	30
2.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision).....	32
2.2 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development).....	40

2.3 การนิเทศแบบพึ่งตนเอง (Self-Directed Development).....	52
2.4 การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring) .....	57
3. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning).....	66
4. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ (Needs).....	72
4.1 ความหมายของความต้องการ.....	72
4.2 ประเภทของความต้องการ.....	72
4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ .....	73
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75
5.1 งานวิจัยภายในประเทศ .....	75
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ .....	77
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	80
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	80
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	81
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	88
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวของปัจจัยทางสถานภาพ ของครูกับความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ .....	89
ตอนที่ 4 การสร้างตัวแปรทำนายสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	96
ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	98



ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศ การสอนแต่ละรูปแบบ .....	100
ตอนที่ 7 ผลการสร้างและการยืนยันสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละ รูปแบบ .....	103
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	112
1. สรุปผลการวิจัย .....	112
2. อภิปรายผลการวิจัย.....	118
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	122
รายการอ้างอิง.....	124
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	132
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	134
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	143
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	149

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มสาระการเรียนรู้และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ.....87
2	ค่าสถิติพื้นฐานของระดับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครู.....88
3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยทางสถานภาพของครูกับ ความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ .....89
4	การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านเพศ .....96
5	การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านอายุ .....96
6	การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านประสบการณ์สอน .....96
7	การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านระดับการศึกษา.....96
8	การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้.....97
9	การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ.....97
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient) ระหว่าง ตัวแปรทำนาย.....98
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบ นัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับความต้องการการนิเทศการสอน แบบคลินิก ..... 100
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบ นัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับความต้องการการนิเทศการสอน แบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ..... 101
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบ นัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับความต้องการการนิเทศการสอน แบบพึ่งตนเอง ..... 101

ตารางที่	หน้า
14	102
15	103
16	104
17	104
18	105
19	105
20	106

ตารางที่	หน้า
21 การทดสอบ Paired Samples T-Test สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศ การสอนแบบพึ่งตนเอง .....	107
22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบ นัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศ การสอนโดยผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis).....	108
23 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ( $\beta$ ) และ การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอน โดยผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	108
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบ นัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศ การสอนโดยผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	109
25 ค่าระดับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารที่แท้จริง ( $Y_{AM}$ ) และค่าที่ได้จาก สมการทำนาย ( $Y'_{AM}$ ) ของกลุ่มตัวอย่างใหม่ สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศ การสอนโดยผู้บริหาร .....	109
26 การทดสอบ Paired Samples T-Test สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศ การสอนโดยผู้บริหาร .....	111

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรม ของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกัน ทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคง ของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด..."

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชเกี่ยวกับการศึกษาที่ทรง พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลฯ ณ ศาลาดุสิดาลัย ในวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ.2524 (อรสุตา เจริญรัฐ, 2553) ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาเป็นกุญแจสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในชาติให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาประเทศให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) ได้วางกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยการสร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในการพัฒนาการศึกษา ภายใต้อกรอบทิศทางดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา “ครู” ซึ่งถือเป็นฟัน เืองหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้วางแผนพัฒนาการศึกษาชาติ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการเร่งรัดพัฒนา และยกระดับคุณภาพและมาตรฐานครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

การนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยเหลือ ปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ ของครูให้เกิดความเจริญงอกงาม โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การนิเทศภายนอก ซึ่งเป็นการดำเนินการนิเทศโดยศึกษานิเทศก์หรือหน่วยงานภายนอกโรงเรียน เช่น เขตพื้นที่การศึกษา

เป็นต้น และการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการดำเนินการนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง อย่างไรก็ตาม จากพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ.2553 ที่กำหนดให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพนั้น ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลนศึกษานิเทศก์ที่จะทำหน้าที่นิเทศให้ความช่วยเหลือและพัฒนาวิชาชีพครูในระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากศึกษานิเทศก์เดิมที่มีอยู่ส่วนใหญ่จะเป็นระดับประถมศึกษาซึ่งมีความรู้ระดับมัธยมศึกษาไม่เชี่ยวชาญพอที่จะทำการนิเทศโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (ไทยโพสต์, 2553) นอกจากนี้ จากการศึกษาข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาและสารสนเทศนิเทศการศึกษา พบว่า จำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและจำนวนศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาทั้ง 42 เขต มีสัดส่วนประมาณ 242 ต่อ 1 ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับในระดับประถมศึกษา ซึ่งมีสัดส่วนประมาณ 90 ต่อ 1 (ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) ด้วยข้อจำกัดเกี่ยวกับการนิเทศภายนอกดังกล่าว โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียนมากขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานโดยบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกัน เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับนักเรียน รวมถึงเป็นการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) สำหรับสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่นเน้นการนิเทศการสอนโดยใช้รูปแบบการนิเทศทางตรง ซึ่งอาจจะมีผู้บริหาร ครูผู้นิเทศและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้นิเทศ ทั้งนี้พบว่าสภาพปัญหาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติการนิเทศ คือ การขาดบุคลากรครูผู้นิเทศ ผู้นิเทศมีภาระมากไม่มีเวลานิเทศ การปฏิบัติการนิเทศไม่ต่อเนื่อง แผนการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครู ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และไม่นำผลการนิเทศมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2552ก)

ในการดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศควรถามถึงลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของครูที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ด้วย เนื่องจากการนิเทศเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น Knowles, Holton III และ Swanson (2011) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยสรุปได้พอสังเขปว่า กลุ่มผู้ใหญ่จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในเรื่องภูมิหลัง ประสบการณ์ รูปแบบการเรียนรู้ แรงจูงใจ ความต้องการจำเป็น ความสนใจและเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มผู้เยาว์ ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เมื่อผู้ใหญ่มีการสั่งสมประสบการณ์มากขึ้นจะมีแนวโน้มปิดกั้นตนเองจากมุมมองและการรับรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการคิดในแนวทางอื่น ๆ นอกจากนี้ผู้ใหญ่ยังมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองว่า ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและชีวิตของตน พวกเขาต้องการให้ผู้อื่นมองและปฏิบัติในลักษณะที่เชื่อว่าพวกเขาสามารถชี้นำตนเองได้ และจะเกิดความรู้สึกต่อต้านเมื่อผู้อื่นยึดเยียดความต้องการให้ ทั้งนี้ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศและประสบการณ์ของครูไว้ว่า ครูใหม่อาจต้องการการนิเทศในรูปแบบที่แตกต่างไปจากครูที่มีประสบการณ์มาก จากทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าครูที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน น่าจะมีลักษณะและแนวทางในการนิเทศเพื่อพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑา พลรักษ์ (2546) ที่ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนต่างกันมีความต้องการการนิเทศการสอนทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านวิธีสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ หยาตนา สลาม (2557) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากผลการวิจัยของ วนิตา น้อยมะลิวัน (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การได้รับการอบรมของครูมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยของ Armer (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา พบว่า อายุ จำนวนปี

ที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ และประสบการณ์สอนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการทำงานของครู เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Halper (2011) พบว่า ความพึงพอใจต่อการทำงานของครู ในภาพรวมมีความแตกต่างกับระดับความพึงพอใจของครูในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามเพศ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา วุฒิกการศึกษาและระดับชั้นที่สอน และยังมีผลการวิจัยของ Bayar (2013) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของครูในประเทศตุรกี พบว่า อายุ ทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ระยะเวลา งบประมาณและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อมูลงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูมีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานและความต้องการการนิเทศ ในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายแตกต่างกันตามสถานภาพส่วนตัวทั้งทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้และการได้รับการอบรม ดังนั้นผู้นิเทศควรคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว เป็นพื้นฐานประกอบการวางแผนการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

นอกเหนือจากความต้องการการนิเทศในด้านความรู้และเนื้อหาวิชาที่แตกต่างกันแล้ว สิ่งที่ผู้นิเทศ ควรนำมาพิจารณาในการดำเนินการนิเทศให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ของครู คือ “รูปแบบการนิเทศ” Marczely (2001) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า บุคลากรแต่ละคนมีบทบาทที่จำเพาะและสำคัญต่อกระบวนการ การศึกษา เป็นความคิดที่ผิดพลาดว่าการนิเทศเพียงรูปแบบหรือกระบวนการเดียวจะสามารถนำมาใช้ กับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแม้จะอยู่ในกลุ่มการทำงานหรือหน่วยงาน เดียวกัน เนื้องานและบุคคลยังคงมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการช่วยเหลือบุคลากรให้บรรลุ ความคาดหวังขององค์กรต้องมีความหลากหลาย จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาหลายเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบการนิเทศจากการนิเทศทางตรงมาใช้ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ และมีการศึกษา พบว่าอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนภายใต้การบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษา มีความพึงพอใจต่อ การใช้ระบบการนิเทศดังกล่าวเป็นอย่างมาก (Piraino, 2006) ทั้งนี้ ระบบการนิเทศแบบหลากหลาย วิธีการเป็นการดำเนินการนิเทศที่ครูหรือผู้รับการนิเทศสามารถเลือกรูปแบบการนิเทศที่ตนต้องการได้ ภายใต้ขอบเขตที่กำหนด ด้วยความคาดหวังที่ว่ารูปแบบการนิเทศที่ครูเลือกจะตอบสนองต่อ



ความต้องการจำเป็นเฉพาะของครูและมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้รูปแบบการนิเทศเพียงรูปแบบเดียวสำหรับครูทุกคน เนื่องจากครูแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความต้องการในการพัฒนา ด้านทักษะและด้านรูปแบบการเรียนรู้ นอกจากนี้การปฏิบัติการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการยังจะช่วยให้ผู้นิเทศสามารถทุ่มเทเวลาในการนิเทศให้แก่ครูที่ประสบปัญหาพิเศษและต้องการความช่วยเหลืออย่างแท้จริง แทนที่จะต้องใช้เวลาไปกับการนิเทศครูทุกคนด้วยรูปแบบเดียวกัน ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (Glatthorn, 1984) ประกอบด้วยรูปแบบการนิเทศ 4 รูปแบบ คือ 1) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) ซึ่งเป็นรูปแบบการนิเทศที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรงที่ใช้การสังเกตการสอนในชั้นเรียนโดยผู้นิเทศเป็นหลัก 2) การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) ซึ่งเป็นรูปแบบการนิเทศที่ครูกลุ่มย่อยตกลงที่จะทำงานร่วมกันในการพัฒนาทางวิชาชีพของแต่ละคน ครูเข้าสังเกตการสอนของเพื่อนครูในกลุ่มและให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนา โดยมีผู้นิเทศคอยให้ความช่วยเหลือ 3) การนิเทศแบบพึ่งตนเอง (Self-Directed Development) ซึ่งเป็นรูปแบบการนิเทศที่ครูพัฒนาวิชาชีพด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้นิเทศในการวางแผนการพัฒนาตนเอง และ 4) การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring) ซึ่งเป็นรูปแบบการนิเทศที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำกับและติดตามการทำงานของครูผ่านการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครูปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสถานภาพของครูมีความสำคัญต่อความต้องการการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยทางสถานภาพของครูด้านใดบ้างที่จะส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศในระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ โดยมุ่งเน้นไปที่ความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนระบบการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ทั้งยังช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรครูผู้นิเทศและการที่ผู้นิเทศมีภาระงานมากทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ทั่วถึง อันจะส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของตน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

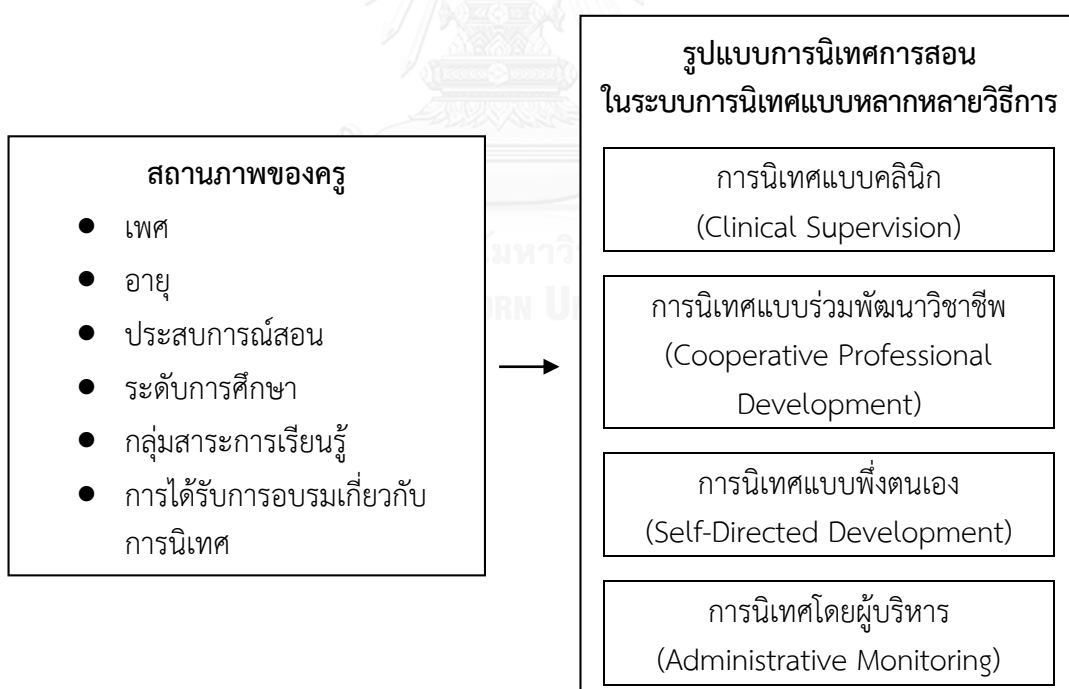
2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อสร้างสมการทำนายความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 3. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่นำมาศึกษาส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครู

## 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครู มีดังนี้
  - 1.1 เพศ แบ่งเป็น
    - 1.1.1 เพศชาย
    - 1.1.2 เพศหญิง
  - 1.2 อายุ แบ่งเป็น
    - 1.2.1 อายุไม่เกิน 30 ปี
    - 1.2.2 อายุ 31-40 ปี
    - 1.2.3 อายุ 41 ปี ขึ้นไป
  - 1.3 ประสบการณ์สอน แบ่งเป็น
    - 1.3.1 ประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี
    - 1.3.2 ประสบการณ์สอน 11-20 ปี
    - 1.3.3 ประสบการณ์สอน 21-30 ปี
    - 1.3.4 ประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป
  - 1.4 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น
    - 1.4.1 ระดับปริญญาตรี
    - 1.4.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
  - 1.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ แบ่งเป็น
    - 1.5.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
    - 1.5.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
    - 1.5.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
    - 1.5.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
    - 1.5.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
    - 1.5.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและดนตรี
    - 1.5.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

1.5.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

1.6 การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ แบ่งเป็น

1.6.1 เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ

1.6.2 ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ

2. ตัวแปรตาม คือ ความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอน โดยผู้วิจัยยึดรูปแบบการนิเทศในระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (Differentiated Supervision System) ตามแนวคิดของ Glatthorn (1984) ซึ่งมี 4 รูปแบบ ดังนี้

2.1 การนิเทศแบบคลินิก

2.2 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

2.3 การนิเทศแบบพึ่งตนเอง

2.4 การนิเทศโดยผู้บริหาร

#### ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ สำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้หลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่ต่ำกว่า 20 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Linderman, Merenda และ Gold, 1980 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2553) จำนวนตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีทั้งหมด 21 ตัวแปร ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ 420 คน

## 6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

6.1 **สถานภาพของครู** หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะตัวและสภาพภาพการสอนของครู ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ

6.2 **รูปแบบการนิเทศการสอน** หมายถึง วิธีการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งในด้านหลักสูตร วิธีการสอน สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบการนิเทศในระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ 4 รูปแบบ ดังนี้

6.2.1 **การนิเทศแบบคลินิก** คือ รูปแบบการนิเทศที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรงที่ใช้การสังเกตการสอนในชั้นเรียนโดยผู้นิเทศเป็นหลัก

6.2.2 **การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ** คือ รูปแบบการนิเทศที่ครูกลุ่มย่อยตกลงที่จะทำงานร่วมกันในการพัฒนาทางวิชาชีพของแต่ละคน ครูเข้าสังเกตการสอนของเพื่อนครูในกลุ่มและให้ข้อมูลสะท้อนเพื่อการพัฒนา โดยมีผู้นิเทศคอยให้ความช่วยเหลือ

6.2.3 **การนิเทศแบบพึ่งตนเอง** คือ รูปแบบการนิเทศที่ครูพัฒนาวิชาชีพด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยอาจอาศัยความช่วยเหลือจากผู้นิเทศในการวางแผนการพัฒนาตนเอง

6.2.4 **การนิเทศโดยผู้บริหาร** คือ รูปแบบการนิเทศที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำกับติดตามการทำงานของครูผ่านการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครูปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของครูอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## บทที่ 2

### หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การนิเทศการสอน
  - 1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน
  - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน
  - 1.3 หลักการของการนิเทศการสอน
  - 1.4 กระบวนการนิเทศการสอน
2. ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ
  - 2.1 การนิเทศแบบคลินิก
  - 2.2 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ
  - 2.3 การนิเทศแบบพึ่งตนเอง
  - 2.4 การนิเทศโดยผู้บริหาร
3. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
4. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
  - 4.1 ความหมายของความต้องการ
  - 4.2 ประเภทของความต้องการ
  - 4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. การนิเทศการสอน (Instructional Supervision)

### 1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของกระบวนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการเรียนการสอน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้แตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละบุคคล ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) มีทัศนะว่า การนิเทศการสอนเป็นส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา มุ่งพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครู รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อที่จะช่วยเหลือครูในการพัฒนาทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้น

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ พฤติกรรมอย่างหนึ่งทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในองค์การและมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

วัชรรา เล่าเรียนดี (2552) ได้อธิบายไว้ว่า การนิเทศการสอน คือ การช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อให้เกิดพัฒนาการด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพต่อไป

Burton และ Bruecker (1955) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นเทคนิคของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียน

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

Good (1983) มีทัศนะว่า การนิเทศการสอน หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่การศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอน เพื่อให้เกิด

ความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาครูทุกด้าน ทั้งการเลือกและปรับปรุงวัสดุประสงค์ของการสอน การปรับปรุงเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอน รวมทั้งช่วยปรับการวัดและประเมินผล การสอน

Wiles และ Lowell (1983) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนไว้ว่า นิเทศการสอน หมายถึง การดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Harris (1985) กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ สิ่งที่ฝ่ายบุคลากรของโรงเรียนกระทำต่อบุคลากรหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อธำรงรักษาหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน ในลักษณะที่มุ่งเน้นให้เกิดผลโดยตรงกับกระบวนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

Sullivan และ Glanz (2013) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด และต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่ดึงครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน คือ ส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการให้คำแนะนำ หรือคำชี้แนะ เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลทางด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียน

## 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

การดำเนินการนิเทศการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศมีความเข้าใจและมองเห็นเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนร่วมกัน มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้



กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนมีความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในร่วมกันได้
2. เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
3. เพื่อช่วยเหลือครูในการจัดสรรสื่อตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอน
4. เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ

วัชรมา เล่าเรียนดี (2556) ได้สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ การส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยอาศัยการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การสร้างและใช้สื่อวัตกรรมการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Alfongso, Firth และ Neville (1981) มีทัศนะว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาวิธีหรือแนวทางในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนของครู ให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

Wiles และ Lovell (1983) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการแสดงพฤติกรรมที่มีการเตรียมการอย่างเป็นระบบและมีแผนการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

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

Adams และ Dickey (1986) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้โดยพอสรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีทำงานด้วยตนเอง

2. เพื่อช่วยให้ครูจำแนกและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
4. เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ
5. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา
6. เพื่อช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน และให้การสนับสนุนโรงเรียนนั้น

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ เพื่อช่วยเหลือครูในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น นอกจากนี้การนิเทศการสอนยังเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์และสร้างขวัญและกำลังใจ อีกด้วย

### 1.3 หลักการของการนิเทศการสอน

มีนักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

Burton และ Brueckner (1955) ได้กล่าวถึงหลักการของการนิเทศการสอนไว้ พอสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารและการนิเทศมีบทบาทที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้มีความสอดคล้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จะต้องดำเนินการคู่ขนานกันไป และมีภารกิจในการดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกัน
2. การนิเทศที่ดีต้องใช้วิธีการและทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเหมาะสมกับกระบวนการที่เป็นพลวัตของการศึกษา การพัฒนาและการประเมิน
3. การนิเทศที่ดีจะต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่มีระบบ วางแผนโดยอาศัยความร่วมมือและมีความต่อเนื่อง

4. คุณค่าของการนิเทศจะถูกพิจารณาจากผลที่ได้รับ และต้องเป็นวิชาชีพ ซึ่งหมายความว่า การนิเทศจะแสวงหาวิธีการประเมินบุคคล กระบวนการ และผลของมัน เพิ่มขึ้น แล้วมุ่งสู่มาตรฐาน และการนิเทศตนเอง

Marks, Stoops และ King-Stoops (1985) ได้เสนอหลักการของการนิเทศการสอน โดยสรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา ที่จะต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ทั้งยังช่วยปรับทัศนคติและสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรให้ดีขึ้น
2. ครูทุกคนมีความต้องการและมุ่งหวังจะได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศการสอน จึงควรปรับการนิเทศการสอนให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลของครู
3. โรงเรียนควรจัดตั้งคณะบุคคลที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการการนิเทศการสอนเฉพาะ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งจัดงบประมาณด้านการนิเทศการสอนไว้ในงบประมาณประจำปี เพื่อวางแผนการนิเทศการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาว
4. ครูมีความรับผิดชอบในการปรับโครงการของการนิเทศการสอนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. การวัดประสิทธิภาพของโครงการนิเทศการสอนควรกระทำโดยผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการ และผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือ

Franseth (1992) ได้กล่าวถึงหลักการของการนิเทศการสอนไว้ โดยสรุป 4 ประการ คือ

1. การนิเทศจะให้ผลสูงสุดในการปรับปรุงการเรียนการสอน ก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นให้ความสำคัญกับวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและตั้งอยู่บนจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยผ่านการพิจารณาทกลงร่วมกันของคณะครูและผู้นิเทศ
2. การนิเทศการสอนจะมีความหมายสำหรับครู ก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกับครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศโดยตรง นั่นคือ ครูจะต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาว่าจะให้ผู้นิเทศช่วยเหลือในเรื่องใด เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

3. การนิเทศการสอนที่ดีจะต้องมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง ทำทหาย และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู รวมทั้งจะต้องทำให้ครูรู้สึกว่าการนิเทศนั้นมีส่วนช่วยให้ตนพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. การนิเทศการสอนให้ได้ผล ควรใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ศึกษาปัญหาและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐาน ก่อนการดำเนินการ

จากหลักการของการนิเทศการสอนข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศการสอนจะต้องเป็นกระบวนการที่อาศัยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ ตั้งแต่การวางแผนการนิเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดประเด็นในการนิเทศให้ตรงกับความต้องการการปฏิบัติการนิเทศ จนถึงการประเมินประสิทธิภาพของการนิเทศ ซึ่งการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะนี้ จะทำให้การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสามารถตอบสนองความต้องการของครูได้โดยตรง อันจะส่งผลให้ครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพการเรียนของนักเรียน มองเห็นถึงความสำคัญและผลดีที่จะเกิดขึ้นจากการนิเทศการสอน และนำเอาวิธีการที่ได้ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การนิเทศการสอนที่ดีควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้วิธีการหรือแนวทางที่มีประสิทธิภาพและได้ผลชัดเจน ตลอดจนยึดหลักประชาธิปไตยเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นผลดีในการทำงานอย่างยิ่ง

#### 1.4 กระบวนการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการที่มีแบบแผนและกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการนิเทศการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ไว้ดังนี้

1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวางแผนร่วมกัน
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ
4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน รวมทั้งนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ
5. จัดทำแผนการนิเทศกำหนดวันเวลาที่จะสังเกตการสอนประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ
7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

Wiles และ Lovell (1983) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การสร้างความเข้าใจ และการให้ความรู้
2. การปฏิบัติการนิเทศ
3. การสร้างขวัญและกำลังใจ
4. การประมวลผลการนิเทศ

Acheson และ Gall (1997) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครู ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็นในประเด็นที่น่าสนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
2. การสังเกตการสอน ซึ่งเป็นการสังเกตการสอนที่ต้องมีการวางแผน กำหนดแนวทางการสังเกตการสอน วันและเวลาที่จะสังเกตการสอน รวมทั้งวิธีการที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลย้อนกลับ
3. การประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน แล้วร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2009) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

1. การประชุมก่อนการนิเทศการสอนร่วมกันกับครู
2. การสังเกตการสอน
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน และร่วมกันวางแผนการประชุมกับครู
4. การร่วมกันประชุมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนทั้ง 4 ขั้นตอน เพื่อแก้ไข ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 1) การวางแผนการดำเนินการ โดยการประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูเพื่อกำหนดประเด็นหรือสภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ครูต้องการปรับปรุงและพัฒนา 2) การดำเนินการนิเทศการสอน ซึ่งผู้นิเทศและครูปฏิบัติตามนิเทศตามแผนที่วางไว้ โดยใช้การสังเกตการสอนเป็นหลัก 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งผู้นิเทศจะนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนมาวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจ และ 4) การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศจะวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการนิเทศและปัญหาที่พบในการดำเนินการ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศการสอนให้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป

## 2. ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (Differentiated Supervision System)

การดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศนั้นมีหลายรูปแบบ ซึ่งโรงเรียนอาจใช้การนิเทศเพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งสำหรับครูทุกคน หรือใช้การนิเทศในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามศักยภาพและความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน โดยอาศัยระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ทั้งนี้ Glatthorn (1984) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการไว้ว่า เป็นระบบการนิเทศที่ครูสามารถเลือกได้ว่าตนเองต้องการที่จะรับการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) ทำงานร่วมกับเพื่อนครูในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Development) กำกับความเจริญงอกงามของตนเอง (Self-Directed Development) หรือรับการตรวจเยี่ยมการสอนจากผู้บริหาร (Administrative Monitoring) ภายใต้ขอบเขตที่กำหนด โดยความคาดหวังที่ว่า

วิธีการนิเทศที่ครูแต่ละท่านเลือกจะตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแต่ละคนมากกว่าการที่ครูทุกคนได้รับการนิเทศในรูปแบบเดียวกัน

Sergiovanni และ Starratt (1988) มีทัศนะว่า ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเป็นระบบที่จัดเตรียมทางเลือกให้กับครูในการรับการนิเทศและจัดเตรียมเทคนิคการนิเทศต่าง ๆ ที่เหมาะสมสำหรับแต่ละทางเลือกให้กับผู้นิเทศ โดยทางเลือกในการนิเทศจะสะท้อนและตอบสนองต่อความแตกต่างกันของครูในด้านบุคลิกลักษณะ ความต้องการจำเป็น ระดับพัฒนาการทางวิชาชีพ และรูปแบบการเรียนรู้ ทั้งนี้ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการควรดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนงานในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายของโรงเรียน นโยบายการศึกษาและการจัดการรวมทั้งวัฒนธรรมของโรงเรียนในมิติต่าง ๆ

Rettig (2000 อ้างถึงใน Walsh, 2010) กล่าวไว้ว่า การนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญต่อความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคลของครูแต่ละคน โดยผู้นิเทศจะพยายามจัดเตรียมการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีความสำคัญและมีความหมายอย่างแท้จริง

Marczely (2001) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การวางแผนการนิเทศแบบหลากหลายจะต้องมุ่งเน้นไปที่การช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยที่จำนวนและระยะเวลาในการสังเกตการสอน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และความถี่ในการประชุมปรึกษาหารือ จะมีความจำเพาะและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นทางวิชาชีพของครู สถานการณ์ที่ทำการนิเทศ และรูปแบบการนิเทศที่ใช้กับครูแต่ละคน ผู้นิเทศจะเลือกรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สถานภาพของครู การสังเกตการสอนที่ผ่านมา การปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับครู และการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในลักษณะข้อเท็จจริงและตัวเลข ไม่ใช่ความรู้สึกหรือข้อสันนิษฐาน ทั้งนี้แผนการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการควรคำนึงถึงความต้องการกำกับตนเองของผู้ใหญ่ ประสบการณ์ดั้งเดิมของครู และความต้องการจำเป็นในการแก้ไขปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานในสายอาชีพ กระบวนการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการอาจประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต โดยข้อมูลที่สมควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับทราบด้วย เพื่อให้การนิเทศมีความสมเหตุสมผลและมีความหมายต่อครู
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงของผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพทางวิชาชีพของครู

3. การวางแผนดำเนินการเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาในข้อกังวลหรือสิ่งที่สนใจจำเพาะที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การสังเกตเพิ่มเติมเพื่อเก็บข้อมูลหลังจากการดำเนินการตามแผน เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนต่อการปรับปรุงพัฒนาในสิ่งนั้น ๆ

Kono (2012) ได้อธิบายไว้ว่า การนิเทศแบบหลากหลายวิธีการส่งเสริมการนำแนวทางการประเมินที่หลากหลายมาใช้ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน และกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามและการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดด้อย และลำดับขั้นการพัฒนาที่แตกต่างกันของครู รวมทั้งจะต้องสร้างรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย และเลือกใช้การประเมินที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเป็นการดำเนินการนิเทศที่ครูหรือผู้รับการนิเทศสามารถเลือกรูปแบบการนิเทศที่ตนต้องการได้ภายใต้ขอบเขตที่กำหนด โดยทางเลือกดังกล่าวควรสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และวัฒนธรรมของโรงเรียน ด้วยความคาดหวังที่ว่ารูปแบบการนิเทศที่ครูเลือกจะตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นเฉพาะของครู และมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้รูปแบบการนิเทศเพียงรูปแบบเดียวสำหรับครูทุกคน เนื่องจากครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ความต้องการจำเป็น ระดับพัฒนาการทางวิชาชีพ รวมถึงทักษะและรูปแบบการเรียนรู้ นอกจากนี้การดำเนินการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการยังจะช่วยให้ผู้นิเทศสามารถทุ่มเทเวลาในการนิเทศให้แก่ครูที่ประสบปัญหาพิเศษและต้องการความช่วยเหลืออย่างแท้จริง แทนที่จะต้องใช้เวลาไปกับการนิเทศครูทุกคนด้วยรูปแบบเดียวกัน

ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการของ Glatthorn (1984) ประกอบด้วยรูปแบบการนิเทศ 4 รูปแบบ คือ การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศโดยผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้ารายละเอียดในแต่ละรูปแบบ ดังนี้

## 2.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เข้มข้น โดยเริ่มจากการพบปะพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการวางแผนการสอน การสังเกตการสอน



ในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการสังเกต และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับจากการสังเกต แก่ครู วงจรการนิเทศแบบคลินิกนี้จะเกิดขึ้นหลายครั้งอย่างต่อเนื่องตลอดปี และเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยผู้นิเทศและครู เพื่อพัฒนาให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพของครู ซึ่งการนิเทศแบบคลินิกควรดำเนินการโดยผู้บริหารหรือผู้นิเทศที่มีทักษะและความชำนาญทางด้านนี้เป็นพิเศษ (Glatthorn, 1984)

ทั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญและกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไปปฏิบัติไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิก

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นการนิเทศที่เน้นกระบวนการปรับปรุงการสอนของครูอย่างเข้มข้น ที่ต้องวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการกระทำอย่างรอบคอบทุกขั้นตอน และทำให้ครบวงจรในการนิเทศ โดยวงจรการนิเทศจะต้องกระทำซ้ำหลาย ๆ ครั้ง ต่อปี สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ควรได้รับการฝึกฝนวิธีการและเทคนิคการนิเทศแบบนี้โดยเฉพาะและควรมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้การนิเทศแบบคลินิกมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ครูใหม่มีทักษะพื้นฐานต่าง ๆ ในการสอน ช่วยแก้ปัญหาในการสอนของครู และช่วยให้ครูช่วยให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ นอกจากนี้ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) ยังได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิกไว้ว่า การนิเทศแบบคลินิกมีลักษณะสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ งานและขั้นตอนการปฐมนิเทศกับหลักการและเทคนิคในการนิเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. งานและขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศต้องกระทำ มีดังนี้

1.1 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศต้องมีความจริงใจพร้อมที่จะช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางให้แก่ครู

1.2 การร่วมวางแผนการสอนกับครู เริ่มตั้งแต่การกำหนดจุดประสงค์ในการสอน การสรุปความคิดรวบยอด หรือแนวคิดของบทเรียนที่จะสอน การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ในการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ และวิธีการในการประเมินผลการสอน

1.3 การกำหนดยุทธวิธีที่จะใช้ในการสังเกตการสอนของครู ด้วยการตกลงร่วมกันให้ชัดเจนว่าครูต้องการให้สังเกตเรื่องอะไร จะใช้วิธีการหรือเครื่องมือชนิดใดในการสังเกตแต่ละครั้ง โดยให้สอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการสังเกต เช่น การสังเกตการใช้คำถามของครู การมีปฏิสัมพันธ์ทางวาจาระหว่างครูกับนักเรียน เป็นต้น

1.4 การเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียนตามตารางการปฏิบัติการที่กำหนด

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต ด้วยการวิเคราะห์จากพฤติกรรมการสอนของครูที่ผู้สังเกตสังเกตได้และบันทึกไว้ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน

1.6 การกำหนดยุทธวิธีที่จะใช้ในการประชุม เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากบันทึกการสังเกต เช่น การกำหนดจุดประสงค์และกระบวนการในการประชุม เป็นต้น

1.7 ประชุมครู เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามยุทธวิธีที่ได้กำหนดไว้

1.8 วางแผนร่วมกับครู เพื่อสังเกตครั้งต่อไป โดยการกำหนดพฤติกรรมการสอนและ/หรือทักษะในการสอนบางประการที่ครูต้องการที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา ทั้งนี้ ขั้นตอนนี้เป็น การเริ่มต้นที่จะทำให้มีการร่วมวางแผนการสอนกับครูตามขั้นที่ 1.2 เพื่อให้การนิเทศแบบคลินิก ครบวงจรและต่อเนื่อง

2. หลักการและเทคนิคการนิเทศแบบคลินิก เพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกมีประสิทธิภาพและเพื่อให้ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศที่ได้รับ ผู้นิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการนิเทศและนำเทคนิคในการนิเทศที่ฝึกฝนแล้วไปใช้ โดยยึดแนวทางเชิงวิทยาศาสตร์ ความมีเหตุผลและการใช้ศาสตร์อย่างมีศิลป์ดังนี้

Sergiovanni และ Starratt (1988) มีทัศนะว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นระบบการสนับสนุนในชั้นเรียนที่ช่วยเหลือครูโดยตรง ซึ่งจะต้องอาศัยความสัมพันธ์กันอย่างเอาใจจริงเอาใจระหว่างผู้นิเทศและครู ในการสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการนิเทศ หลักสำคัญของการนิเทศแบบคลินิก คือ ความเข้มข้น ความต่อเนื่อง และความสัมพันธ์เชิงผู้ใหญ่ระหว่างผู้นิเทศและครู โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การปรับปรุงการปฏิบัติการทางวิชาชีพ ทั้งนี้การนิเทศแบบคลินิกไม่ใช่กลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้ได้ในระยะยาวและไม่ใช้รูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครูทุกคน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องการเวลาจากทั้งผู้นิเทศและครู ครูบางคนอาจไม่จำเป็นต้องได้รับ

การดูแลในเรื่องการสอนอย่างเข้มข้นเช่นนี้ นอกจากนั้นครูมีความต้องการจำเป็น ลักษณะในการทำงาน และรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การนิเทศแบบคลินิกจึงอาจจะเหมาะสมกับครูบางคนเท่านั้น

Goldhammer, Anderson และ Krajewski (1993 อ้างถึงใน Glickman, Gordon และ Ross-Gordon, 1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกไว้ ดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิกเป็นเทคโนโลยีเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง
2. การนิเทศแบบคลินิกเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่แทรกอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน
3. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องระหว่างความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูกับความต้องการของโรงเรียน
4. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีทางวิชาชีพระหว่างผู้นิเทศและครู
5. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความเชื่อถือต่อกัน การแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ การสนับสนุนกันและกัน รวมทั้งความผูกพันในการพัฒนาตนเอง
6. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ มีความยืดหยุ่นและสามารถมีการปรับเปลี่ยนวิธีการได้อย่างต่อเนื่อง
7. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระยะห่างระหว่างความจริงกับอุดมการณ์
8. การนิเทศแบบคลินิกตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความรู้อย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการวิเคราะห์การเรียนรู้และการสอน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนมนุษย์
9. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนและการดำเนินการนิเทศแบบคลินิกที่มีประสิทธิภาพ ก่อนดำเนินการนิเทศ

## กระบวนการนิเทศแบบคลินิก

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) ได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนสังเกตการสอน โดยก่อนที่จะสังเกตการสอน ผู้นิเทศจะประชุมร่วมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ต่อไปนี้
  - 1.1 เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต
  - 1.2 สิ่งที่ต้องการเน้นในการสังเกตเป็นพิเศษ
  - 1.3 วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำมาใช้
  - 1.4 เวลาที่ใช้สำหรับการสังเกต
  - 1.5 กำหนดเวลาที่จะใช้ในการประชุมหลังจากการสังเกต
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่จะต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของผู้รับการนิเทศในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้นิเทศอาจใช้การสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี
3. การวิเคราะห์และตีความหมายการสังเกตการสอน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลของครูที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยการใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่กำหนดไว้แล้ว จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น รวมทั้งค้นหาตัวบ่งชี้บางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น สำหรับการวิเคราะห์และตีความในขั้นนี้ ผู้นิเทศต้องวางตัวเป็นกลาง
4. การประชุมหลังการสังเกตการสอนร่วมกับครู โดยหลังการสังเกต วิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมายข้อมูล และเลือกวิธีที่คาดว่าจะให้ครูผู้สอนนำไปปรับปรุงได้แล้ว ผู้นิเทศควรจัดประชุมผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายข้อมูลเหล่านั้น ผู้รับการนิเทศจะนำผลที่ได้จากการประชุมไปวางแผนปรับปรุงในโอกาสต่อไป
5. การพิจารณาวิพากษ์การดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอน ซึ่งอาจเป็นการดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการหลังจากที่ผู้นิเทศได้เสร็จสิ้นขั้นตอนที่ 4 แล้ว ควรจะมีการพูดคุยกันเพื่อทบทวนดูว่ากระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนที่ผ่านมา มีขั้นตอนใดบ้างที่เป็นปัญหา มีอุปสรรค หรือมีอะไรที่เป็นที่สังเกต ครูอาจจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้นิเทศเพื่อใช้ในการทบทวนก่อนที่จะเริ่มกระบวนการใหม่

นอกจากนี้ จูไรรัตน์ สุธรง (2552ข) ยังได้กล่าวเกี่ยวกับการนำการนิเทศแบบคลินิกไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศควรผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักการและเทคนิคในการนิเทศแบบคลินิก และเป็นมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี 2) ผู้นิเทศและครูที่ต้องการรับการนิเทศนี้ ควรประชุมทำความเข้าใจในวิธีการและขั้นตอนการนิเทศร่วมกัน แล้วเขียนโครงการเสนอผู้บริหาร รับทราบ 3) ผู้นิเทศควรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ จัดตารางการปฏิบัติงาน 4) ผู้นิเทศควรดำเนินการนิเทศตามตารางการปฏิบัติงานที่กำหนด โดยใช้วิธีการและเทคนิคการนิเทศที่ได้รับการฝึกฝนมาแล้ว ให้ครบวงจรการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และ 5) ผู้นิเทศและครูควรประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการเสนอต่อผู้บริหาร

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

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

Cogan (1973) อ้างถึงใน Glatthorn, (1984) ได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ด้านการนิเทศ เป็นขั้นการสร้างสายใยของความไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และเชิญให้ครูมีบทบาทในฐานะผู้นิเทศร่วม (Co-supervisor)
2. การวางแผนบทเรียนและหน่วยการเรียนรู้ร่วมกับครู เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและครูร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ สาระสำคัญเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผลของบทเรียน
3. การวางแผนการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนที่ครูและผู้นิเทศร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับข้อมูล และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสังเกตการสอน
4. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน เพื่อระบุแบบแผนพฤติกรรมและเหตุการณ์สำคัญในการจัดการเรียนการสอน

6. การวางแผนยุทธวิธีการประชุม เป็นการตั้งวัตถุประสงค์และกระบวนการในการประชุมแบบชั่วคราว

7. การพูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลที่วิเคราะห์ได้

8. การเริ่มวางแผนครั้งใหม่ เป็นการสิ้นสุดกระบวนการ โดยการกำหนดทิศทางสำหรับการพัฒนาและการวางแผนเกี่ยวกับบทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้ถัดไป

Boyan และ Copeland (1978) ได้เสนอกระบวนการสำหรับการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 4 ตอน และ 8 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ตอนที่ 1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 1 การกำหนดพฤติกรรมของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจหาวิธีวัดพฤติกรรมการสอน

ขั้นที่ 3 การเลือกหรือสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการสังเกตการสอน

ตอนที่ 2 สังเกตการสอน

ขั้นที่ 4 การสังเกตพฤติกรรมการสอนอย่างจำเพาะเจาะจง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การสอน

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 6 การระบุพฤติกรรมการสอนที่ควรรักษาไว้ และพฤติกรรมการสอนที่ควร

เปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 การประชุมหลังการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 7 การให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการวิเคราะห์

ขั้นที่ 8 การพิจารณาเลือกยุทธวิธีปรับปรุงการสอน

ทั้งนี้ Goldhammer และคณะ (1980) ยังได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกระบวนการของ Cogan โดยพอสรุปดังนี้

1. การประชุมปรึกษาหารือก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference) เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน (Observation) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศดำเนินการสังเกตพฤติกรรมการสอนจริงของครู
3. การวิเคราะห์ผลการสังเกตและการกำหนดยุทธวิธีการประชุม (Analysis and Strategy) เป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมการสอน แล้วจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูเกี่ยวกับการประชุมนิเทศ
4. การประชุมนิเทศ (Supervision Conference) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู และให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน
5. การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศ (Post-conference Analysis) เป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้นิเทศตรวจสอบการปฏิบัติทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้น เพื่อการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศให้ดีขึ้น โดยครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิกซึ่งแม้จะมีการลดขั้นตอนหรือการเรียกขั้นตอนที่แตกต่างกันไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าขั้นตอนสำคัญสำหรับการนิเทศแบบคลินิก คือ การวางแผน (Planning) การสังเกตการสอน (Observing) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Providing Feedback) (Glatthorn, 1984)

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศแบบคลินิก คือ รูปแบบการนิเทศการสอนที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษและได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสังเกตการสอนจนมีทักษะที่จะดำเนินการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะดำเนินการนิเทศโดยการให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะแนวทางแก่ครูโดยตรง เพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ผ่านกระบวนการหลัก 4 ขั้นตอน คือ 1) การปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูเพื่อกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือประเด็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 2) การวางแผนบทเรียนและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทเรียนที่จะสังเกต 3) การสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้นิเทศ และ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ ข้อเสนอแนะรวมทั้งแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แก่ครู การนิเทศในลักษณะนี้อาจเป็นกลยุทธ์ใน

ระยะสั้นเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับครูที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เช่น ครูที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติการสอน หรือครูที่ประสบปัญหาเฉพาะในการสอน และอาจไม่เหมาะกับครูที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการสอนสูง

## 2.2 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นแนวคิดเดียวกันกับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) การนิเทศแบบคู่สัญญา (Buddy Supervision) และการศึกษาบทเรียน (Lesson Study) ซึ่งมีหลักการและกระบวนการในการดำเนินการคล้ายคลึงกัน การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพสามารถเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 คน ไปจนถึงการดำเนินการในลักษณะของกลุ่มย่อยไม่เกินที่มีจำนวนครูไม่เกิน 8 คน

ทั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญและกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไปปฏิบัติได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) ได้อธิบายไว้ว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบอื่น ๆ เป็นกระบวนการซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อน โดยช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการยกระดับการพูดคุยเกี่ยวกับวิชาชีพ ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ รู้สึกชื่นชมในผลงานของเพื่อน ก่อให้เกิดแรงเสริมทางบวกในการสอนของครู และมีความเข้าใจในนักเรียนของตนมากขึ้น โดยมีลักษณะสำคัญของการนิเทศรูปแบบนี้ 5 ประการ คือ

1. การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน ควรมิรูปแบบและเน้นความเป็นระบบพอสมควร โดยกำหนดเป็นแผนหรือโครงการนิเทศอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นได้ในการนำไปใช้ แต่ก็สามารถติดตามผลการปฏิบัติได้



2. การสังเกตของครูที่มีต่อกัน ควรทำอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าคนละ 2 ครั้ง/ภาคเรียน และต้องมี การประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกต

3. แม้ว่าผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องรับรู้และเกี่ยวข้องในด้านการจัดการและควบคุมโครงการ การนิเทศด้วย แต่ในเรื่องของการสังเกตการสอน ข้อมูลที่ได้ การให้คำปรึกษาหารือ และการอภิปราย แสดงความคิดเห็นกันนั้น ต้องเป็นเรื่องของครูกลุ่มนั้นโดยเฉพาะ

4. การประเมินผลครู อาจไม่มีรูปแบบหรือระบบที่เป็นมาตรฐานมากนัก แต่ก็ต้องเป็นเรื่อง ของครูกลุ่มนั้นเท่านั้น ผู้บริหารจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งการสังเกต การให้คำปรึกษา และผลที่ได้ก็ ต้องไม่เกี่ยวข้องกับส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบของครูเป็นอันขาด

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้สรุปข้อดีของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไว้ 6 ข้อ คือ

1. ครูได้แลกเปลี่ยนวิธีการสอน เทคนิคการสอนและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
2. ก่อให้เกิดกำลังใจจากการพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. เข้าใจการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมอาชีพมากขึ้น
4. เข้าใจนักเรียนมากขึ้น จากการได้สังเกตการสอนชั้นเรียนอื่น ๆ
5. สร้างบรรยากาศในการเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันมากขึ้น
6. กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและยอมรับข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มากขึ้น

Glatthorn (1984) ได้อธิบายไว้ว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ คือ กระบวนการที่ ค่อนข้างเป็นทางการระหว่างครูตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ตกลงที่จะทำงานร่วมกันเพื่อความเจริญงอกงาม ทางวิชาชีพของพวกเขา ซึ่งโดยปกติจะเป็นการแลกเปลี่ยนสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูล ย้อนกลับซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือในประเด็นหรือข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ นอกจากนี้ Glatthorn (1984) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไว้ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพค่อนข้างเป็นทางการและเป็น บทบาทในระดับองค์กร ไม่ใช่การเยี่ยมเยียนเป็นครั้งคราวแบบไม่เป็นทางการระหว่างครูที่มีความสนิทสนมกัน

2. ครูจะต้องตกลงร่วมกันในการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของแต่ละฝ่ายอย่างน้อย 2 ครั้ง และมีการประชุมปรึกษาหารือกันหลังจากการสังเกตดังกล่าว

3. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นการดำเนินการระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้นิเทศอาจมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการและการกำกับติดตามบ้าง แต่การสังเกตการสอน การปรึกษาหารือและการอภิปรายประเด็นต่าง ๆ จะดำเนินการโดยครูเท่านั้น

4. ในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาพัฒนาวิชาชีพจะไม่มี การประเมินเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่เป็นเพียงส่วนเติมเต็มให้ระบบการประเมินตามมาตรฐานสมบรูณ์ขึ้น ไม่ใช่กระบวนการที่นำมาใช้แทนการประเมินการปฏิบัติงาน จึงไม่ควรนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและการปรึกษาหารือ มาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการประเมินของผู้บริหาร

5. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพก่อให้เกิดวิถีแห่งการร่วมมือกันของบุคลากร ซึ่งเป็นแบบแผนที่สำคัญยิ่งต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน

6. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นประโยชน์สำหรับครูทุกคนในโรงเรียน แม้ว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือครูที่มีปัญหาพิเศษอาจจะจำเป็นต้องได้รับการนิเทศแบบคลินิกอยู่ก็ตาม

Sergiovanni และ Starratt (1988) มีทัศนะเกี่ยวกับนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ พอสรุปได้ ดังนี้

1. ครูสามารถจับกลุ่มกับบุคคลที่ตนต้องการปฏิบัติการนิเทศด้วย ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจมีสมาชิกประมาณ 3 คน โดยมากสมาชิกอย่างน้อย 1 คนของกลุ่มจะถูกเลือกโดยครูใหญ่หรือผู้นิเทศ

2. กลุ่มครูสามารถปฏิบัติการนิเทศได้ในหลายแนวทาง ทั้งแนวทางที่เข้มข้นอย่างการนิเทศแบบคลินิกไปจนถึงแนวทางที่ไม่เป็นทางการมาก

3. กลุ่มครูอาจปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 กลุ่มครูตกลงที่จะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การช่วยเหลือตามความต้องการของผู้ที่ได้รับการสังเกต

3.2 กลุ่มครูปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างไม่เป็นทางการ และอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นการสอนที่พวกเขาพิจารณาว่าสำคัญ

4. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพที่ดีควรขยายขอบเขตนอกเหนือไปจากในชั้นเรียน โดยควรเปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุย ปรึกษาหารือกันอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับปัญหาที่ตนเองเผชิญ

แบ่งปันความคิดและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเตรียมบทเรียน ตลอดจนแลกเปลี่ยนเทคนิคและสนับสนุนกันและกัน

### กระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนำการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไปใช้พอสรุปได้ ดังนี้

1. ติดต่อหาบาทหามครูที่สนใจเข้าร่วมโครงการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการ ควรติดต่อหาบาทหามครูที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการสอน

2. จัดให้มีการอภิปรายและสรุปถึงขอบเขตของโครงการที่จะปฏิบัติ เช่น การสังเกต การให้คำปรึกษา หรืออาจอภิปรายไปถึงการพัฒนาหลักสูตร การเตรียมสื่อ การฝึกอบรม และการแลกเปลี่ยนชั้นเรียนที่จะสังเกตว่าจะมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร ข้อตกลงที่สมาชิกควรตกลงร่วมกันอีกคือ การเขียนรายงานสั้น ๆ ให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการเมื่อเสร็จจากการสังเกตและประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับแต่ละครั้ง รวมทั้งต้องตกลงกันว่า ครูที่จะรับการสังเกตจะเป็นผู้กำหนดวาระการประชุม และระบุว่าต้องการให้สังเกตอะไร ซึ่งจะทำให้การสังเกตแต่ละครั้งตรงกับความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อครูมากที่สุด

3. จัดกลุ่มครู ครูผู้เป็นสมาชิกของโครงการเป็นผู้เสนอชื่อเพื่อนสมาชิกที่ตนต้องการทำงานด้วย ซึ่งจำนวนที่เหมาะสมที่สุดคือ กลุ่มละ 2-3 คน และเพื่อให้สะดวกในการจัดคู่สังเกต ควรให้ครูจัดลำดับที่ของสมาชิกที่ตนเลือกได้เป็น 1 2 และ 3 ตามลำดับ

4. จัดตารางปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานของกลุ่มครู ถ้าเป็นไปได้ สมาชิกในกลุ่มควรจัดตารางสอนให้มีเวลาว่างตรงกันสัปดาห์ละ 1 คาบ (เพื่อใช้ในการสังเกตและการอภิปราย) และให้เวลานอกตารางสอนอย่างน้อยอีก 1 คาบ (จนกว่าสมาชิกสามารถเยี่ยมชั้นเรียนของกันและกันได้โดยไม่ต้องหาชั่วโมงสอนชดเชย) ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดเตรียมโครงการนิเทศให้แล้วเสร็จก่อนที่จะมีการจัดตารางสอนของครูทั้งโรงเรียน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับเวลาที่จะใช้ในการสังเกตและประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. จัดการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับสมาชิกในโครงการ ซึ่งได้แก่ ทักษะการสังเกตทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตทั่วไป การประชุมหลังการสังเกตทั่วไป ทักษะการสังเกตเฉพาะจุดที่

สำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตเฉพาะจุดที่สำคัญ การประชุมหลังการสังเกตเฉพาะจุดที่สำคัญ ทั้งนี้ ในกรณีที่มีเวลาจำกัด อาจจัดเป็นการฝึกอบรมรวม 3 ทักษะทั่วไป คือ การสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูล และการประชุมหลังการสังเกต

6. เริ่มโครงการตามลำดับ ดังนี้คือ ครูแลกเปลี่ยนการสังเกตการสอน วิเคราะห์ และประชุม หลังจากนั้นก็สรุปเป็นรายงานความก้าวหน้าง่าย ๆ ส่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการจะตรวจสอบเฉพาะรายงาน และอาจมีการประชุมอย่างไม่เป็นทางการกับสมาชิกในโครงการ เพื่อรับทราบว่าโครงการดำเนินไปด้วยดีหรือมีอุปสรรคอันใดหรือไม่ เพื่อจะได้ช่วยกันแก้ไขให้ทันที่

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอกระบวนการในการดำเนินการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันของครูหรือคณะครูที่สนใจจะช่วยพัฒนางานของตนเอง
2. การร่วมกันเลือกประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
3. การนำเสนอโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา
4. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ วิธีการสอน วิธีสังเคราะห์ การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. การกำหนดวันและเวลาที่จะทำการสังเกตการสอนและการประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
6. การดำเนินการตามแผนที่ระบุไว้ในโครงการ โดยสังเกตการสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง สำหรับแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
7. การสรุปผลการพัฒนาและรายงานผลความสำเร็จ

Sergiovanni และ Starratt (1988) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีสิทธิเลือกสมาชิกในกลุ่มที่ตนจะทำงานด้วย
2. ผู้บริหารยังคงมีความรับผิดชอบขั้นสุดท้ายในการรวมครูแต่ละกลุ่มเข้าด้วยกัน

3. โครงสร้างของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพควรมีความเป็นทางการมากพอ เพื่อให้กลุ่มครูบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมและการดำเนินการนิเทศภายในกลุ่ม ซึ่งควรรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ ๆ

4. ผู้บริหารควรจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นและการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้กลุ่มครูดำเนินการนิเทศได้ในช่วงเวลาทำงานปกติ โดยผู้บริหารอาจจัดให้มีการสอนแทนหรือจัดตารางสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในกลุ่ม

5. ข้อมูลเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม แม้จะเป็นเป็นไปในเชิงการประเมินการทำงานเพียงเล็กน้อย แต่ก็ควรให้คงอยู่ภายในกลุ่ม ไม่ควรดึงผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

6. ผู้บริหารไม่ควรสอบถามข้อมูลสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของครูจากครูท่านอื่นภายในกลุ่ม

7. ครูแต่ละคนควรยึดมั่นในความเจริญงอกงามทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูได้สะท้อนการปฏิบัติงานของตนและมีการพัฒนาทางวิชาชีพ อันเป็นผลของกิจกรรมการนิเทศ

8. ผู้บริหารควรประชุมร่วมกับกลุ่มครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อการประเมินผลและการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ

9. ผู้บริหารควรพบกับครูแต่ละคนในกลุ่มอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับความเจริญงอกงามทางวิชาชีพของครูและให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในสิ่งที่ครูต้องการ

10. ควรมีการจัดกลุ่มครูใหม่ทุก ๆ 2 ถึง 3 ปี

จากข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นรูปแบบการนิเทศการสอนที่เปิดโอกาสให้ครูที่อยู่ในระดับเดียวกันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยการผลิตเปลี่ยนบทบาทหน้าที่กันเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผ่านกระบวนการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนา การแลกเปลี่ยนการสังเกตการสอนในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน การประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นิเทศอาจมีหน้าที่ในการจัดการและกำกับติดตามบ้าง เพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศรูปแบบนี้จะก่อให้เกิดการร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นกุญแจ

ที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จของโรงเรียน การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเหมาะสมและเป็นประโยชน์สำหรับครูทุกคนในโรงเรียน แม้ว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือครูที่มีปัญหาพิเศษอาจจำเป็นต้องได้รับการนิเทศแบบคลินิกอยู่ก็ตาม

นอกจากการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการนิเทศในรูปแบบอื่นที่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งประกอบด้วย การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา (Buddy Supervision) และการศึกษาบทเรียน (Lesson Study) โดยมีรายละเอียดสำคัญดังนี้

### การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision)

มีนักการศึกษาหลายท่านเสนอแนวคิดและอธิบายความหมายและลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยพอสรุปได้ดังนี้

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) ได้อธิบายไว้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน คือ การนิเทศโดยตรงที่เปิดโอกาสให้ครูสองคนได้ดึงเอาศักยภาพทางการสอนที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยเริ่มจากการจับคู่กันเพื่อสร้างมิตรสัมพันธ์อันดีต่อกันและใช้สัมพันธภาพอันดีนี้เป็นตัวนำไปสู่กิจสัมพันธ์หรือความสำเร็จในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ครูที่สอนวิชาเดียวกันหรือระดับเดียวกันสามารถนิเทศกันได้ 3) เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน 4) เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และ 5) เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. เพื่อนสังเกตการสอนเพื่อน (Peer Watching) ครูที่เป็นคู่กันแจ้งความต้องการที่จะให้เพื่อนสังเกตการสอนของตนเอง เพื่อนผู้นิเทศเข้าสังเกตการสอนเพื่อนตามที่ตกลงกันไว้ บันทึกข้อมูลที่เห็นทั้งหมด โดยไม่มีการแสดงความคิดเห็นหรือการประเมินใด ๆ ทั้งสิ้น ในขั้นตอนนี้อาจจะสลับกันสังเกตการสอนโดยปฏิบัติเช่นเดียวกับที่เพื่อนได้สังเกตการสอนเรา

2. เพื่อนให้ข้อมูลย้อนกลับ (Peer Feedback) แต่ละคนสรุปข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน วิเคราะห์ข้อดีและข้อด้อยของกันและกัน โดยทบทวนความต้องการของแต่ละคน เพื่อให้ตรง

ตามความต้องการของเพื่อน ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยแต่ละคนเป็นผู้สะท้อนความคิดเห็นของตนเองก่อนและเพื่อนนิเทศเป็นผู้รับฟัง

3. การให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน (Peer Supervise) ทั้งคู่ร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน นำคำแนะนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือนำเอาส่วนดีของเพื่อนไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง แล้วนิเทศการสอนกันอีกครั้งเพื่อติดตามผล

Saphier (1985) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนไว้ว่า คือ การสังเกตการสอนของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในสิ่งที่ต้องการมุ่งเน้นซึ่งได้กำหนดไว้แล้วล่วงหน้า โดยอาจจะเป็นการทดลองจำเพาะเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ครูมีความสนใจก็ได้

Ruck (1986) ได้เสนอแนวคิดว่าการนิเทศโดยการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Collegial Support Supervision) เป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ที่ครูจะดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อนครูด้วยกัน และร่วมมือกันในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

Elliott และ Chidley (1985) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยใช้คำว่า การวิจารณ์ระหว่างเพื่อนครู (Peer Review) ไว้ว่า คือ กระบวนการที่ครูช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน ในการตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยอาศัยการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณค่าเพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้จะต้องเป็นกระบวนการที่ไม่มีการประเมินเข้ามาเกี่ยวข้อง

Wilkerson (2006) ได้อธิบายไว้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นกระบวนการเชิงสนับสนุนที่มีโครงสร้างชัดเจน ที่เพื่อนครูดำเนินการร่วมกันเป็นคู่หรือเป็นกลุ่ม โดยใช้ความรู้ทางวิชาชีพและความเชี่ยวชาญด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในการสังเกตการปฏิบัติงานและกำกับติดตามความมีประสิทธิภาพในการทำงานทั่วไป

Goldsberry (1986) ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยใช้คำว่า “การให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงาน” (Colleague Consultation) ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. เป็นกระบวนการที่อาศัยการสังเกตการสอนและการประชุมปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนครูเป็นหลัก โดยเป็นการสังเกตการสอนโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน ซึ่งผู้สังเกตจะบันทึกข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับชั้นเรียนที่ทำการสังเกต

3. เป็นกระบวนการที่มีการประเมินแบบร่วมมือ (Collaborative Assessment) ซึ่งครูที่มีส่วนร่วมแต่ละคนพยายามระบุลักษณะพฤติกรรมของครูและผู้เรียนจากการสังเกต โดยการประเมินนี้จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายในการเรียนรู้ นโยบายและหลักการที่ครูยึดถือในการปฏิบัติ

4. เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายอยู่ที่ประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังไว้

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน คือ กระบวนการที่เพื่อนครูให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการสังเกตการสอนและประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน

### การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา (Buddy Supervision)

การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาเป็นการนิเทศในอีกรูปแบบหนึ่งที่อาศัยความร่วมมือระหว่างเพื่อนครูด้วยกันในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของแต่ละคน ซึ่งมีลักษณะและแนวทางในการดำเนินการคล้ายคลึงกับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสรุปได้ดังนี้

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2545) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาว่า คือ การนิเทศทางตรงที่เปิดโอกาสให้ครู 2 คน นำเอาศักยภาพทางการสอนที่มีอยู่ในตนเองออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยเริ่มจากการจับคู่สัญญาแล้วสร้างมิตรสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งครูทั้ง 2 คนจะทำหน้าที่เป็นเสมือนกระจกเงาสะท้อนภาพให้เห็นจุดเด่นและจุดด้อยในการสอนของแต่ละฝ่าย พร้อมทั้งนำจุดเด่นและจุดด้อยดังกล่าวมาวิเคราะห์วิจารณ์ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ครูคู่สัญญาอาจจะเป็นครูที่มีปัญหาเดียวกัน สอนวิชาเดียวกัน หรือสอนในระดับชั้นเดียวกันก็ได้ การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญามีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเสนอแนวคิด ประกอบด้วย



1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา ให้ครูในโรงเรียนนำไปปฏิบัติ โดยให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน

1.2 ครูจับคู่สัญญาที่มีปัญหาการเรียนการสอนในวิชาเดียวกัน หรือชั้นเดียวกัน เพื่อร่วมกันวางแผนการนิเทศ เช่น การสังเกตการสอน เขียนแผนการสอนและเตรียมสื่อการสอน เป็นต้น

1.3 คู่สัญญาแต่ละคนเขียนแผนการสอนในวิชาที่มีปัญหา โดยต่างฝ่ายต่างเขียนแผนการสอนตามแนวคิดของตน

## 2. ขั้นสาธิตให้ดู (สมมติว่า ครู ก เป็นคู่สัญญากับครู ข)

2.1 ครู ก สาธิตการสอนตามแผนการสอนของตน โดยมีครู ข เป็นผู้สังเกตการสอน และบันทึกจุดเด่น จุดด้อยของครู ก ตามแบบสังเกตการสอน

2.2 ครู ข สาธิตการสอนตามแผนการสอนของตน โดยมีครู ก เป็นผู้สังเกตการสอน และบันทึกจุดเด่น จุดด้อยของครู ก ตามแบบสังเกตการสอนเช่นเดียวกัน

2.3 ครู ก และครู ข ร่วมกันวิเคราะห์วิจารณ์จุดเด่น และจุดด้อยของกันและกัน เพื่อนำจุดเด่นของแต่ละคนมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขจุดด้อย

2.4 ครู ก และครู ข นำจุดเด่นของแต่ละคนมาบูรณาการ เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ที่นำเอาส่วนดีของแต่ละคนมาผสมผสานกัน

## 3. ขั้นอยากรู้ต้องปฏิบัติ ประกอบด้วย

3.1 ครู ก และครู ข นำวิธีการสอนที่ได้รับการปรับปรุงในขั้นที่ 2 มาใช้ปฏิบัติการสอนในวิชาเดิม หรือบทเรียนต่อไป

3.2 ครู ก และครู ข นิเทศการสอนซึ่งกันและกันอีกครั้งหนึ่งแล้วสรุปผลการนิเทศการสอน

## 4. ขั้นอยากทราบผลให้ชัดเจนวัดและประเมินผล

4.1 ครู ก และครู ข ร่วมกันวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หากยังไม่บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ คู่สัญญาต้องกลับไปค้นคว้าหาความรู้ หรือแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้แก้ปัญหาพร้อมกันอีกครั้ง

4.2 ถ้าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์แล้ว คู่สัญญาควรแสดงความยินดีร่วมกัน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

โดยสรุปแล้ว การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา เป็นการนิเทศการสอนระหว่างครูที่มีปัญหาเดียวกันหรือสอนในระดับชั้นเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารทำให้ครูยอมรับในหลักการของการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาและนำไปปฏิบัติ ให้ครูที่มีปัญหาเดียวกัน สอนวิชาเดียวกัน หรืออยู่ในระดับชั้นเดียวกันจับคู่สัญญาแล้วผลัดกันสังเกตการสอนของแต่ละฝ่ายที่ออกแบบการจัดการเรียนรู้ จากนั้นร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของกันและกัน แล้วนำมาสร้างนวัตกรรมหรือหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่ ๑ นำวิธีการสอนที่ได้มาจัดในกิจกรรมการสอนอีกครั้ง จากนั้นคู่สัญญาสรุปผลการนิเทศการสอนร่วมกัน โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ หากไม่บรรลุคู่สัญญาต้องค้นคว้าเพิ่มเติม แล้วคิดหาวิธีการใหม่ หรือถ้าบรรลุก็แสดงความยินดีร่วมกันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

### การศึกษาบทเรียน (Lesson Study)

การศึกษาบทเรียนเป็นการดำเนินการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพในอีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งเริ่มต้นกำเนิดมาจากประเทศญี่ปุ่น โดยเป็นการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกันในกลุ่มเพื่อนครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาบทเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาบทเรียนไว้ ดังนี้

Fernandez (2002) ได้อธิบายเกี่ยวกับการศึกษาบทเรียนไว้ว่า การศึกษาบทเรียนมาจากคำว่า *jugyoukenkyuu* ในภาษาญี่ปุ่น ซึ่งเป็นการอภิปรายและปรึกษาหารือกันของกลุ่มครูเกี่ยวกับบทเรียนที่พวกเขาพร้อมกันวางแผนมาแล้วอย่างละเอียด และการสังเกตการสอนในบทเรียนนั้นในชั้นเรียนจริง นอกจากนี้ Fernandez และ Chokshi (2002) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศนี้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศญี่ปุ่นที่ทำให้ครูสามารถตรวจสอบการปฏิบัติของตนเองได้อย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้ให้การศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีกระบวนการดังนี้

1. กลุ่มครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในภาพรวมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
2. กลุ่มครูร่วมมือกันวางแผนบทเรียนที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยวางแผนเป็นขั้นตอนอย่างละเอียด

3. ครูหนึ่งคนในกลุ่มปฏิบัติการสอนบทเรียนที่วางแผนร่วมกันในชั้นเรียนจริง โดยมีสมาชิกที่เหลือเป็นผู้สังเกตการสอน

4. กลุ่มครูร่วมกันอภิปรายและปรึกษาหารือเกี่ยวกับสิ่งที่จากการสังเกตการสอนในบทเรียน เพื่อสะท้อนข้อมูลว่าบทเรียนดังกล่าวมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

5. หากบทเรียนดังกล่าวยังไม่มียุทธประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กลุ่มครูจะศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาบทเรียน จากนั้นสมาชิกอีกคนหนึ่งในกลุ่มจะเป็นผู้ปฏิบัติการสอน โดยมีสมาชิกที่เหลือเป็นผู้สังเกตการสอนอีกครั้ง

6. กลุ่มครูประชุมเพื่ออภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลจากการสังเกตการสอนและรายละเอียดเชิงลึกของบทเรียน

7. กลุ่มครูเขียนรายงานข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อเป็นการบันทึกการดำเนินการศึกษาบทเรียน รวมถึงขยายการอภิปรายเกี่ยวกับบทเรียนไปยังกลุ่มครูท่านอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

การศึกษาบทเรียนเป็นรูปแบบการนิเทศที่ช่วยปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนได้ 7 แนวทางด้วยกัน คือ 1) ช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาเพิ่มขึ้น 2) ช่วยให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น 3) ช่วยให้ครูมีความสามารถในการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนมากขึ้น 4) ทำให้เครือข่ายการทำงานระหว่างครูมีความเข้มแข็งมากขึ้น 5) ทำให้การเชื่อมโยงกันระหว่างเป้าหมายระยะยาวกับการปฏิบัติงานในแต่ละวันที่มีความชัดเจนมากขึ้น 6) ทำให้ครูเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานและจิตสำนึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพมากขึ้น และ 7) บทเรียนที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพดีขึ้น (Lewis, Perry, & Hund, 2004)

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การศึกษาบทเรียน (Lesson Study) เป็นการบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยกลุ่มครูจะร่วมกันตั้งเป้าหมายในภาพรวมแล้ววางแผนการจัดการเรียนรู้ของบทเรียนอย่างละเอียด จากนั้นปฏิบัติการสอนโดยใช้บทเรียนที่ร่วมกันวางแผนพร้อมทั้งการสังเกตการสอน นำข้อมูลจากการสังเกตมาวิเคราะห์ ประสิทธิภาพของบทเรียน ปรับปรุงและพัฒนาบทเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วนำมาใช้ในการสอนร่วมกับการสังเกตการสอนอีกครั้ง รวมถึงสรุปรายละเอียดประสิทธิภาพของบทเรียนผ่านการอภิปรายร่วมกันและเขียนรายงานข้อมูลสะท้อนกลับในการศึกษาบทเรียนนั้น ทั้งนี้การศึกษา

บทเรียนมีส่วนช่วยให้ครุมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหารายวิชา เทคนิคและรูปแบบการจัดการเรียน การสอน รวมถึงทักษะในการสังเกตผู้เรียนเพิ่มขึ้น สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการ สอนระหว่างครู และทำให้ครูเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งทั้งหมด ล้วนเป็นประโยชน์ต่อความเจริญงอกงามทางวิชาชีพของครูทั้งสิ้น

### 2.3 การนิเทศแบบพึ่งตนเอง (Self-Directed Development)

การนิเทศแบบพึ่งตนเอง คือ กระบวนการที่ครูวางแผนและปฏิบัติงานเพื่อความเจริญงอกงาม ทางวิชาชีพของตนเองอย่างเป็นอิสระ โดยที่ผู้บริหารและผู้นิเทศมีบทบาทเป็นทรัพยากรบุคคลของครู มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญและกระบวนการนิเทศแบบพึ่งตนเอง ไปปฏิบัติได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบพึ่งตนเอง

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) กล่าวถึงการนิเทศแบบพึ่งตนเองโดยใช้คำว่า “การนิเทศแบบพัฒนา ตนเอง” และอธิบายว่า การนิเทศแบบตนเองเป็นกระบวนการนิเทศอีกแบบหนึ่งที่ครูทำงานโดยอิสระ เป็นผู้ทำงานในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ด้วยการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตนเอง และดำเนินการตามโครงการที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย วิธีการในการพัฒนาตนเอง แหล่งทรัพยากรที่ต้องการ วิธีการประเมินผล และความช่วยเหลือจากผู้บริหารที่ครูต้องการ โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้รับความรู้และทักษะการเรียนรู้โดยอิสระ และมีโอกาสเลือกรับการนิเทศ แบบพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาวิชาชีพทางการสอน ซึ่งจะทำให้ครุมีความเข้าใจตนเองและสามารถ ชี้นำตนเองได้มากขึ้น โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ครูคนเดียวทำงานอย่างเป็นอิสระตามโครงการพัฒนาวิชาชีพที่ตนวางแผนขึ้น แล้วดำเนินการตามโครงการนั้น
2. เป้าหมายของโครงการควรเกิดจากความต้องการของครูในการประเมินผลการปฏิบัติ วิชาชีพของตน ซึ่งควรพัฒนาและปฏิบัติตามเป้าหมายของหลักการปรับปรุงวิชาชีพและไม่จำเป็นต้อง สืบทอดเจตนารมณ์เป้าหมายของโรงเรียน

3. ครูสามารถใช้วิธีการหลาย ๆ อย่าง เพื่อทำงานให้ตอบสนองเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สามารถตัดสินใจเลือกจากแหล่งทรัพยากรรวมทั้งประสบการณ์ที่เหมาะสมหลาย ๆ อย่าง ได้แก่ การบันทึกเทปหรือวีดิทัศน์การสอนของครู ข้อมูลย้อนกลับจากนักเรียน หนังสือคู่มือครู การบริการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รายวิชาเรียน การเข้ารับการอบรม การสนับสนุนจากโรงเรียน ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และการเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น เป็นต้น

4. ผลที่ได้จากการประเมินผลตามโครงการนี้ จะไม่มีการนำไปใช้ในการประเมินความดี ความชอบของครู

Glatthorn (1984) ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบพึ่งตนเองไว้ พอสรุปได้ ดังนี้

1. ครูทำงานอย่างเป็นอิสระในการพัฒนาวิชาชีพของตน โดยไม่มีการชี้แนะจากบุคคลอื่น และไม่มีการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร

2. ครูเป็นผู้วางแผนเชิงเป้าหมายในการปรับปรุงทางวิชาชีพของตนและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยเป้าหมายของการปรับปรุงจะมาจากการที่ครูประเมินความต้องการจำเป็นทางวิชาชีพของตนเอง ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ความเจริญงอกงามทางวิชาชีพทุกด้านล้วนมีส่วนสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม

3. ครูสามารถใช้วิธีการได้หลากหลายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายทางวิชาชีพโดยผู้บังคับบัญชาและครู อาจตัดสินใจเลือกแหล่งทรัพยากรหรือวิธีการพัฒนาประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเป้าหมายนั้น ๆ เช่น

3.1 การบันทึกการสอนของครู

3.2 การใช้บริการข้อมูลสารสนเทศทางวิชาชีพผ่านระบบคอมพิวเตอร์

3.3 การเข้าศึกษาหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

3.4 การเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการที่เข้มข้น

3.5 การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้นิเทศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3.6 การเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น

4. การนิเทศแบบพึ่งตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับใคร ๆ กับการประเมิน ดังนั้นผลของการพัฒนาตนเองของครูจากกระบวนการนี้จะต้องไม่ถูกนำมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู

5. การนิเทศแบบพึ่งตนเองจะต้องประกอบด้วยเรื่องสำคัญที่ครูเลือกที่จะดำเนินการ โดยครูจะต้องตระหนักและเข้าใจวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการประเมินผลตนเองอย่างเป็นระบบ การประเมินผลผู้เรียน และการวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอนของตนเอง โดยใช้เทคโนโลยี เช่น การถ่ายวีดิทัศน์ ซึ่งถือว่ามีมีความสำคัญสำหรับการนิเทศตนเอง

Sergiovanni และ Starratt (1988) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบพึ่งตนเองไว้ ดังนี้

1. ครูปฏิบัติการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพียงลำพัง
2. ครูจัดทำแผนงานรายปี ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมายหรือความมุ่งหวังที่เกิดจากการประเมินความต้องการจำเป็นของตนเอง จากนั้นนำเสนอแผนงานต่อผู้นิเทศ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร
3. ครูจะมีอำนาจในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเอง แต่ผู้นิเทศควรประเมินเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนงานและเป้าหมายที่ครูเลือกสามารถเกิดขึ้นได้จริงและบรรลุผลสำเร็จได้
4. เมื่อสิ้นสุดช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปอาจจะเป็นเวลา 1 ปี ครูและผู้นิเทศจะประชุมร่วมกันเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับความก้าวหน้าของครูในการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการพัฒนาวิชาชีพ โดยครูควรจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการพัฒนา เช่น สมุดบันทึกเวลา ปฏิทินการดำเนินการ บันทึกการสะท้อนผลการปฏิบัติการ รูปภาพ วีดิทัศน์ ตัวอย่างผลงานของผู้เรียน หรือสื่อการสอน เป็นต้น
5. การประชุมร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศจะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพของครูในครั้งต่อไป
6. การนิเทศแบบพึ่งตนเองนี้ เหมาะสำหรับครูที่มีความประสงค์จะทำงานตามลำพัง หรือครูที่มีปัญหาเรื่องตารางเวลาหรืออุปสรรคอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับครูท่านอื่นได้
7. การนิเทศรูปแบบนี้มีจุดเด่นและประสิทธิภาพในด้านเวลาที่ใช้ งบประมาณ และไม่ต้องอาศัยความไว้วางใจในตัวผู้อื่นมากเท่ากับรูปแบบอื่น
8. โดยหลักแล้ว การนิเทศแบบพึ่งตนเองเหมาะสมกับครูที่มีความชำนาญและประสบการณ์เพียงพอ รวมทั้งสามารถกำกับตนเองได้

Beach และ Reinhartz (2000) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศแบบพึ่งตนเองไว้ว่า การนิเทศแบบพึ่งตนเองเป็นการนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนสามารถปฏิบัติการได้อย่างอิสระ

เพื่อความเจริญงอกงามทางวิชาชีพของตน รวมทั้งลดบทบาททางการนิเทศของผู้นิเทศได้อีกด้วย ทั้งนี้ในการนิเทศแบบพึ่งตนเอง ครูจะเป็นผู้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาตนเองโดยมีผู้นิเทศเป็นเสมือนทรัพยากรบุคคล โดยครูอาจจะประเมินการสอนของตนเองได้จากการบันทึกวีดิทัศน์ การจดบันทึก หรือแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อวิเคราะห์กระบวนการสอนของตน ผู้นิเทศไม่จำเป็นต้องประเมินบทเรียนแต่ควรให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเมื่อครูต้องการ

### กระบวนการนิเทศแบบพึ่งตนเอง

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) และ วิชา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวเกี่ยวกับการนำการนิเทศแบบพึ่งตนเองไปปฏิบัติไว้ พอสรุปได้ดังนี้

1. ครูเสนอโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง โดยทำขึ้นง่าย ๆ ประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้
  - 1.1 เป้าหมายในการทำให้วิชาชีพของตนเองเจริญก้าวหน้า กำหนดให้มีเพียง 1-2 เป้าหมาย
  - 1.2 วิธีการและทรัพยากรที่จะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเลือกได้หลายวิธีการ เช่น การอ่าน การอภิปราย การประชุม การสังเกต การบันทึกการสอน และแหล่งทรัพยากรที่ครูต้องการ ได้แก่ บุคคล เวลา เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุใช้สอยต่าง ๆ
2. นำโครงการที่เขียนปรึกษาผู้บริหารให้รับรู้ภารกิจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าใจเป้าหมายของโครงการร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ผู้บริหารไม่ควรขอให้ครูเปลี่ยนเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ และควรถือว่า การพัฒนาตนเองมีพื้นฐานมาจากความต้องการเป็นเลิศของบุคคลนั้น ๆ มิใช่จากเป้าหมายขององค์กร
3. ครูปฏิบัติงานตามโครงการซึ่งระหว่างนั้นอาจต้องปรึกษาหรือรายงานต่อผู้บริหารถึงความก้าวหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ แม้การทำงานส่วนใหญ่จะเป็นของครูเอง แต่ผู้บริหารนั้นอาจอยู่ในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลของครูส่วนหนึ่ง เป็นการแนะนำแหล่งความรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นย้อนกลับเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น การจัดเตรียม และให้การสนับสนุนตลอดโครงการ
4. เมื่อสิ้นสุดโครงการ ครูและผู้บริหารจะปรึกษาหารือกันและสรุปผลความสำเร็จที่เกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ครูได้อะไรจากสิ่งที่ปฏิบัติไปแล้วบ้าง โดยครูไม่ต้องกังวลใจในสิ่งที่ทำไป ซึ่งอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จ บทบาทของผู้บริหารก็คือ เป็นผู้สะท้อนกลับจากสิ่งที่ได้รับฟัง

และช่วยให้ครูเห็นความสำคัญของประสบการณ์ที่ได้รับอย่างแท้จริงด้วยตัวครูเองและการพัฒนาวิชาชีพของตัวครูเอง

Sergiovanni และ Starratt (1988) ได้เสนอแนวทางในปฏิบัติการนิเทศแบบพึ่งตนเองไว้ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (Target Setting) ครูตั้งเป้าหมายในการปรับปรุงการสอนของตน โดยอาศัยข้อมูลจากการสังเกตการสอน การประชุมปรึกษาหารือ การรายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินตนเองแบบอื่น ๆ ของปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ครูควรตั้งเป้าหมายไว้ประมาณ 2 ถึง 3 เป้าหมาย และประมาณการกรอบเวลาที่ใช้สำหรับแต่ละเป้าหมาย ซึ่งครูจะต้องนำเสนอเพื่อปรึกษาหารือกับผู้นิเทศ พร้อมทั้งแผนอย่างไม่เป็นทางการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่จะปฏิบัติ

2. การทบทวนการตั้งเป้าหมาย (Target-Setting Review) ผู้บริหารจะดำเนินการทบทวนเป้าหมายและกรอบเวลาที่ใช้ในแต่ละเป้าหมายของครู จากนั้นออกเอกสารอนุญาตอย่างเป็นทางการ ปลายลักษณะอักษร นอกจากนี้ผู้บริหารจะกำหนดการประชุมเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับเป้าหมายและแผนการปฏิบัติ

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

4. การประเมินกระบวนการ (Appraisal Process) การประเมินกระบวนการนี้จะมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละเป้าหมาย โดยอาจใช้การสังเกตชั้นเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การวิเคราะห์สื่อการสอนในชั้นเรียน การบันทึกวีดิทัศน์ การวัดและประเมินผลผู้เรียน การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ครูมีหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน รวมทั้งจัดเตรียมเอกสารเหล่านี้ในรูปของแฟ้มงาน เพื่อให้ผู้บริหารตรวจสอบและร่วมกันอภิปรายต่อไป

5. การสรุปการประเมิน (Summary Appraisal) ผู้บริหารจะพบกับครูเพื่อตรวจสอบแฟ้มงานการประเมิน โดยผู้บริหารจะให้ข้อเสนอแนะในแต่ละเป้าหมาย รวมทั้งวางแผนร่วมกับครูในการพัฒนาวิชาชีพครั้งต่อไป



อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศแบบพึ่งตนเอง คือ การนิเทศการสอนที่ครูเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยไม่มีการชี้แนะหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งอาจเริ่มจากครูประเมินความต้องการจำเป็นและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของตนเอง จากนั้นวางแผนการปรับปรุงพัฒนา แล้วนำเสนอต่อผู้นิเทศหรือผู้บริหารเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ จากนั้นครูจึงดำเนินการตามแผนที่วางไว้ซึ่งอาจมีการสังเกตการสอนของตนเองจากการบันทึกวีดิทัศน์เพื่อเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ แล้วจึงศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงพัฒนาในประเด็นที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ ครูควรเขียนรายงานสรุปผลการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาทราบ ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้นิเทศจะมีบทบาทเป็นทรัพยากรบุคคลของครู ซึ่งจะคอยเอื้ออำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ หรือความคิดเห็นเมื่อครูต้องการ รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสะท้อนผลการพัฒนาตนเองของครูอีกด้วย การนิเทศในรูปแบบนี้อาจเหมาะสำหรับครูที่มีความประสงค์จะทำงานตามลำพัง หรือครูที่มีปัญหาเรื่องตารางเวลาหรืออุปสรรคอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับครูท่านอื่นได้ อย่างไรก็ตาม ครูที่จะดำเนินการนิเทศแบบพึ่งตนเองจะต้องมีความชำนาญและประสบการณ์เพียงพอ รวมทั้งสามารถกำกับตนเองได้ จึงจะสามารถนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

#### 2.4 การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring)

การนิเทศโดยผู้บริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารกำกับและติดตามการทำงานของครูผ่านการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน (Classroom Walkthrough) หรือการสังเกตการสอนในชั้นเรียนเป็นระยะเวลาสั้น ๆ (Drop-in Supervision) โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครูปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอันเป็นกุญแจสำคัญสำหรับความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะมีบทบาทเป็นผู้นิเทศที่คอยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและการช่วยเหลือแก่ครู เพื่อการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยครูจะได้รับประโยชน์จากการนิเทศในรูปแบบนี้อย่างมาก หากผู้บริหารใส่ใจต่อความรู้สึกของครูและได้รับความเชื่อใจจากครู การนิเทศโดยผู้บริหารสามารถเป็นได้ทั้งการนิเทศรูปแบบหนึ่งที่ครูเลือก

ในการพัฒนาตนเอง และส่วนเติมเต็มที่ทำให้การนิเทศรูปแบบอื่นมีความสมบูรณ์มากขึ้น (Glatthorn, 1984)

ทั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญและกระบวนการนิเทศ โดยผู้บริหารไปปฏิบัติได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหาร

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) ได้กล่าวเกี่ยวกับการนิเทศโดยผู้บริหารโดยใช้คำว่า “การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร” และอธิบายว่า การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหารเป็นทางเลือกของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ต้องการรับการนิเทศแบบคลินิก หรือการนิเทศรูปแบบอื่น เป็นการนิเทศที่ผู้บริหารเข้าเยี่ยมเยียนชั้นเรียนในระยะเวลาสั้น ๆ และอย่างไม่เป็นทางการเท่าใด แต่ต้องมีการวางแผน ทั้งก่อนการเข้าเยี่ยม และการให้คำปรึกษาหลังเข้าเยี่ยมแล้ว โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน และกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อแสดงให้ครูและนักเรียนเห็นความสนใจของผู้บริหารที่มีต่อตน ด้วยการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในห้องเรียนด้วยความกระตือรือร้น 3) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของครูได้ง่ายขึ้น และ 4) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินการบริหารงานของตนเองและปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหารไว้ พอสรุปได้ดังนี้

1. ในการดำเนินการนิเทศโดยผู้บริหาร ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูที่สนใจในการนิเทศรูปแบบนี้ได้อภิปรายหรือพูดจาปรึกษาหารือร่วมกับตน ในลักษณะบรรยากาศแบบเปิดกว้างเป็นประชาธิปไตย เพื่อให้ครูและผู้บริหารมีความชัดเจนในทุกเรื่องที่จะดำเนินการว่า ใครจะเป็นคนควบคุมการดำเนินการ พฤติกรรมแบบใดที่ผู้บริหารต้องการให้ครูปฏิบัติในขณะที่เข้าเยี่ยมชั้นเรียน รูปแบบของการให้ข้อมูลย้อนกลับจะเป็นอย่างไร มีการเก็บรักษาบันทึกในการเยี่ยมชั้นเรียนแบบใด และข้อมูลจากการสังเกตจะเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบด้วยหรือไม่

2. ควรมีการวางแผน จัดตารางการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ อาจจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดเวลาไว้เป็นสัปดาห์ ๆ ไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตารางเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และจะทำให้การสังเกตของผู้บริหารมีระบบมากขึ้น

3. การนิเทศรูปแบบนี้ควรเป็นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ เพราะการไปเยี่ยมชั้นเรียนเวลาสั้น ๆ มีความจำเป็นต่องเน้นการสังเกตเฉพาะจุดที่เกี่ยวกับการเรียน และดูว่าอะไรเป็นอุปสรรคทำให้การสอนไม่คล่องตัวเท่าที่ควร โดยสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของผู้บริหารควรคำนึงถึงได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนที่ครูนำมาใช้ จำนวนนักเรียนที่ตั้งใจเรียนและไม่ตั้งใจเรียน ความเข้าใจของนักเรียนเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ และลักษณะของข้อมูลย้อนกลับที่นักเรียนได้รับ

4. การนิเทศในรูปแบบนี้จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้ามีการนำผลการนิเทศนั้นมาใช้ในการปฏิบัติ ด้วยกัน กล่าวคือ มิติแรก การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อครูจะได้นำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และมิติที่สอง ผู้บริหารนำข้อมูลนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ นั้น มาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการบริหารงานของตนเองเพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอนและปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้ดีขึ้น

Glatthorn (1984) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหาร โดยการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรปรึกษาหารือกับครูอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ครูที่ได้รับการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนว่าใครคือผู้ตรวจเยี่ยม ลักษณะพฤติกรรมในการเข้าตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นอย่างไร การให้ข้อมูลย้อนกลับจะอยู่ในรูปแบบใด การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนมีการบันทึกอย่างไร และข้อมูลจากการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนจะเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการประเมินหรือไม่ โดยประเด็นดังกล่าวควรมีการพิจารณา ดังนี้

1.1 ผู้ตรวจเยี่ยมควรเป็นผู้บริหารโรงเรียนไม่ใช่ผู้นิเทศ

1.2 ผู้บริหารและครูควรปรึกษาหารือเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนว่า ผู้บริหารต้องการให้การปรากฏตัวของตนเป็นที่รับรู้ ต้องการให้ครูดำเนินการสอนไปตามปกติโดยไม่ต้องสนใจตนเอง หรือต้องการพูดคุยสั้น ๆ กับผู้เรียนในการตรวจเยี่ยม

1.3 ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บริหารไม่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในเชิงตัดสิน

1.4 ผู้ตรวจเยี่ยมควรมีการจดบันทึกสั้น ๆ ในการตรวจเยี่ยมแต่ละครั้ง และให้ครูสามารถดูบันทึกดังกล่าวได้ในหากมีความกังวลเกี่ยวกับการตรวจเยี่ยม

1.5 ควรมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการนำข้อมูลการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนไปใช้ในการประเมิน เนื่องจากเป็นประเด็นที่ค่อนข้างอ่อนไหว และถึงแม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูควรอยู่บนพื้นฐานของการสังเกตที่มีโครงสร้างและการดำเนินการที่ชัดเจน แต่การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนคงมีผลกับการตัดสินในของผู้บริหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2. ผู้บริหารควรวางแผนการนิเทศและกำหนดเวลาการประชุม การสังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานล่วงหน้าร่วมกับครู

3. การนิเทศโดยผู้บริหารควรเน้นไปที่การจัดการเรียนรู้ของครูเป็นหลัก โดยควรให้ความสำคัญกับรูปแบบการเรียนการสอนของครู พฤติกรรมการอยู่กับงานของผู้เรียน การปฏิบัติของครูต่อผู้เรียนที่ไม่ได้อยู่กับงาน ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนของผู้เรียนและการให้ข้อมูลย้อนกลับของครูแก่ผู้เรียน

4. การนิเทศโดยผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อมีการผสมผสานกันระหว่างการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหารแก่ครูกับการใช้ข้อมูลจากการสังเกตเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

Sergiovanni และ Starratt (1988) มีทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศโดยผู้บริหารโดยใช้คำว่า “การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ” (Informal Supervision) ซึ่งเป็นการสังเกตการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่เป็นทางการในระยะเวลาสั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอของผู้บริหารหรือผู้นิเทศกับครูระหว่างทำงาน โดยส่วนใหญ่จะไม่จำเป็นต้องมีการนัดหมายหรือแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ทั้งนี้การนิเทศแบบไม่เป็นทางการจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อครูมองผู้บริหารหรือผู้นิเทศเป็นเสมือนผู้ร่วมจัดการเรียนการสอน และมองว่าการเยี่ยมชั้นเรียนเป็นสิ่งปกติที่เกิดขึ้นเป็นกิจวัตรในการทำงานแต่ละวัน

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

1. การสังเกตการสอนย่อยเป็นการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนในระยะเวลาสั้น ๆ แต่จะต้องไม่สั้นเกินไป เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน
2. ครูแต่ละคนจำเป็นจะต้องได้รับการตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการชมเชยและการให้ข้อเสนอแนะ เนื่องจากเป็นการยากที่จะพิจารณาว่าครูคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ได้ดีหรือไม่ จากการตรวจเยี่ยมเพียงครั้งเดียวในหนึ่งภาคเรียน
3. การตรวจเยี่ยมจะต้องไม่มีการแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสัมผัสกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
4. ผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการตรวจเยี่ยมแต่ละครั้งโดยทันที ไม่เช่นนั้นครูถูกปล่อยให้เกิดความสงสัยว่าผู้บริหารมีความคิดอย่างไรกับการจัดการเรียนการสอนของเขา
5. ผู้บริหารไม่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงตัดสินหรือข่มขู่ เพื่อให้ครูเปิดใจยอมรับและมีส่วนร่วมกับการนิเทศ

#### กระบวนการนิเทศโดยผู้บริหาร

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552ข) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนำการวิิธีการนิเทศโดยผู้บริหารไปใช้ไว้ดังนี้

1. ประชุมครูที่ต้องการรับการนิเทศแบบนี้ เพื่อทบทวนหลักการ ลักษณะสำคัญต่าง ๆ ของการนิเทศโดยผู้บริหาร พร้อมทั้งให้ทราบวิธีหรือรายละเอียดของความรับผิดชอบของผู้บริหารเกี่ยวกับการสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเก็บรักษาบันทึกข้อมูล และที่สำคัญคือ จะไม่นำผลการนิเทศนี้ไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของครู
2. ผู้บริหารกำหนดตารางเวลาในการเยี่ยมสังเกตในห้องเรียนสำหรับตนเองเท่านั้น และไม่ควรให้ครูทราบ เพราะเมื่อไปสังเกตจะได้เห็นพฤติกรรมที่เป็นจริงมากกว่า
3. ในการตรวจเยี่ยม ผู้บริหารจะอยู่ในห้องเรียนประมาณ 5-10 นาที ซึ่งนานพอที่จะมองเห็นว่ากระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างไร ทั้งนี้ผู้บริหารอาจเจาะจงสังเกตในองค์ประกอบง่าย ๆ ที่คิดไว้ล่วงหน้าก่อน เช่น รูปแบบการสอนของครู พฤติกรรมของนักเรียนขณะที่เรียนหรือทำงานในบทเรียน และในขณะที่เสร็จงาน เป็นต้น เมื่อผู้บริหารออกจากห้องเรียน ควรให้สัญญาณที่ปราศจากคำพูดใด ๆ หรือคำพูดสั้น ๆ เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในโอกาสที่เข้ามาเยี่ยม

4. ควรมีบันทึกสั้น ๆ ในสิ่งที่สังเกต โดยอาจจะใช้บัตรขนาด 4x6 นิ้ว ในการบันทึก ทั้งรายละเอียดทั่วไปเกี่ยวกับวัน เวลา ครูผู้สังเกต และการบันทึกการสังเกตในขอบเขตของเรื่องที่ได้คิดไว้ในข้อ 3 เนื้อหาในบันทึกควรแสดงความคิดเห็นในทางบวกก่อน แล้วค่อยกล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้อง

5. การส่งบันทึกให้ครู ควรมอบให้ในขณะที่ได้พบกัน เช่น เวลาที่ได้พูดกันสั้น ๆ ในห้องเรียน หรือเวลาอาหารกลางวัน หรือหลังเลิกเรียนในวันนั้น ไม่ควรฝากผ่านผู้อื่น

ทั้งนี้ จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานนิเทศ โดยผู้บริหารว่า อาจจะจัดได้หลาย ๆ วิธี ดังต่อไปนี้

1. การเยี่ยมเพื่อสังเกตสภาพทั่วไปของห้องเรียน การเยี่ยมแบบนี้ ผู้บริหารอาจจะใช้เวลาในการเยี่ยมช่วงก่อนเข้าเรียนตอนเช้า ระหว่างพักกลางวัน หรือหลังเลิกเรียนตอนเย็น ก็ได้

2. การเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอนในชั้นเรียน การเยี่ยมแบบนี้ต้องใช้เวลาที่มีการเรียนการสอน ซึ่งสามารถจัดให้เป็นระบบได้หลายวิธี เช่น

2.1 การเยี่ยมเป็นระดับชั้น โดยกำหนดว่าวันใดหรือสัปดาห์ใดทั้งวันหรือทั้งสัปดาห์ จะเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอนของครูระดับชั้นใด และวันหรือสัปดาห์ต่อไปก็เยี่ยมระดับชั้นอื่น ๆ

2.2 การเยี่ยมชั้นเรียนเป็นรายวิชาหรือกลุ่มวิชา ด้วยการกำหนดว่าวันใดหรือสัปดาห์ใด จะเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอนห้องเรียนที่เรียนวิชาอย่างเจาะจงทุกห้อง และวันหรือสัปดาห์ต่อไป ก็จะเป็นวิชาอื่น ๆ

2.3 การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อการเปรียบเทียบ กรณีนี้เป็นกรณีที่โรงเรียนมีการจัดชั้นเรียนสำหรับเด็กพิเศษ หรือจัดชั้นเรียนตามคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอนในเชิงเปรียบเทียบการสอนของครู และพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างห้องเรียนที่มีเด็กแตกต่างกัน

ถ้าผู้บริหารมีการวางแผนและปฏิบัติการเยี่ยมชั้นเรียนแบบต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างเป็นระบบ จะสามารถย่อเวลาและจะได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน หากผู้บริหารสามารถเข้าเยี่ยมชั้นเรียนได้ 4 ห้องภายใน 45 นาที (รวมเวลาที่ต้องเดินเปลี่ยนห้อง) และสามารถจัดช่วงเวลาในการสังเกตเพียงเท่านั้นใน 1 วันแล้ว ผู้บริหารจะสามารถเยี่ยมชั้นเรียนได้ 20 ห้องต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นจำนวนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนที่ดีได้ ถ้าการเข้าเยี่ยมชั้นเรียนได้มีการวางแผนอย่างรอบคอบ

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2556) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศแบบโดยผู้บริหารไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมวางแผนการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน กำหนดประเด็นและวิธีการที่จะสังเกต

2. ดำเนินการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนตามที่วางแผนไว้ โดยควรใช้การสังเกตเชิงคุณภาพ ซึ่งจะมี

ความเหมาะสมกว่าการสังเกตเชิงปริมาณ

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนและตรงประเด็น รวมถึงการทบทวนประเด็นที่จะสังเกตในครั้งต่อไป

4. การประเมินผลการนิเทศทั้งด้านผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน รวมถึงการเผยแพร่ผลสำเร็จของการนิเทศให้ครูท่านอื่น ๆ ได้ทราบ เพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

Glatthorn (1984) ได้เสนอแนวทางการปฏิบัติการนิเทศโดยผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหาร 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดตัวผู้ปฏิบัติการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนโดยคณะผู้บริหารโรงเรียน

2. การประชุมกันระหว่างผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจเยี่ยมชั้นเรียนกับครูที่เข้าร่วม

ในการนิเทศ

3. การกำหนดตารางการตรวจเยี่ยมส่วนตัวของผู้บริหาร โดยไม่ต้องแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้า

4. การดำเนินการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน โดยในการสังเกตควรจะมีระยะเวลาประมาณ 5-10 นาที ซึ่งนานพอที่จะทราบคร่าว ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น

5. การจดบันทึกหลังจากการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนแก่ครู

จากข้อมูลข้างต้น พอสรุปได้ว่า การนิเทศโดยผู้บริหารเป็นรูปแบบการนิเทศการสอนที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศคือผู้บริหาร ผู้นิเทศหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานวิชาการ โดยจะมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของตามภาระหน้าที่ ผ่านการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนในระยะเวลาสั้น ๆ ประมาณ 10 นาที กระบวนการนิเทศโดยผู้บริหารประกอบด้วย การกำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่ตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมครูเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของครูโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้ตรวจเยี่ยมชั้นเรียนแก่ครูในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่การสอน เพื่อให้ครูทราบ

แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนิเทศรูปแบบนี้จะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อครูมองผู้บริหารหรือผู้นิเทศเป็นเสมือนผู้ร่วมจัดการเรียนการสอน และมองว่าการเยี่ยมชั้นเรียนเป็นสิ่งปกติที่เกิดขึ้นเป็นกิจวัตรในการทำงานแต่ละวัน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเยี่ยมชั้นเรียน (Classroom Walkthrough) ซึ่งเป็นกิจกรรมการนิเทศที่ผู้บริหารโรงเรียนนำมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนและมีความสัมพันธ์กับการนิเทศโดยผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### การเยี่ยมชั้นเรียน (Classroom Walkthrough)

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายและนำเสนอรูปแบบของการเยี่ยมชั้นเรียนไว้พอสรุปได้ดังนี้

Frase และ Hetzel (2002) ได้อธิบายความหมายของการเยี่ยมชั้นเรียนไว้ว่า คือ กระบวนการเชิงรุกระหว่าง 2 บุคคลที่อาศัยการทำข้อตกลงร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น ทั้งยังเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้สามารถประเมินความมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน วินิจฉัยปัญหา และส่งเสริมการสอน

Davidson-Taylor (2002) มีแนวคิดเกี่ยวกับการเยี่ยมชั้นเรียนว่า คือ การสังเกตที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารจะเข้าเยี่ยมชั้นเรียนทุกชั้นเรียน เพื่อสังเกตการจัดเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเฉพาะ

Goldman และคณะ (2004) เสนอว่า การเยี่ยมชั้นเรียน คือ การเดินผ่านชั้นเรียนและโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีระบบระเบียบ โดยมุ่งเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ หรือการสังเกตตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้เฉพาะ

Kachur, Stout และ Edwards (2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการเยี่ยมชั้นเรียนไว้ว่า การเยี่ยมชั้นเรียน;

1. ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ อย่างไม่เป็นทางการ
2. เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร หัวหน้างานด้านการจัดการเรียนการสอนและครู



3. เป็นการสังเกตกิจกรรมในชั้นเรียนช่วงสั้น ๆ โดยมุ่งเน้นไปที่ปฏิบัติการเรียนการสอนและการใช้หลักสูตรเป็นหลัก

4. ไม่มีวัตถุประสงค์ในการประเมินครูอย่างเป็นทางการ
5. มีเป้าหมายอยู่ที่การปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้
6. เป็นโอกาสให้ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสะท้อนให้ครูเห็นภาพการปฏิบัติงานของตน
7. มีจุดมุ่งหมายสูงสุดอยู่ที่การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Graf และ Werlinich (2004) มีทัศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการเยี่ยมชั้นเรียน ซึ่งมี 7 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารและครูเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้
2. เพื่อให้ครูและผู้บริหารให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง
4. เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับทั้งผู้ใหญ่และผู้เรียน
5. เพื่อเปิดโรงเรียนและห้องเรียนให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้
6. เพื่อปรับปรุงพัฒนาการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
7. เพื่อการวางแผนให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาชีพมากขึ้น

Downey และคณะ (2004) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเยี่ยมชั้นเรียน โดยเรียกว่า “รูปแบบการเยี่ยมชั้นเรียนของดาวน์นี่” (Downey Walkthrough Model) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเยี่ยมชั้นเรียนจะใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และมีความจำเพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
2. ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการสังเกตควรใช้คำถามที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ผ่านกระบวนการพิจารณาใคร่ครวญอย่างเป็นระบบ (Reflective Practitioner) อันจะทำให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่อความเจริญงอกงามของตนเอง และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. ในการเยี่ยมชั้นเรียนควรมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และระบุผลกระทบของสิ่งเหล่านี้ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

4. ควรมีการกำกับติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นหลังจาก การเยี่ยมชั้นเรียนทุกครั้ง เนื่องจากผู้บริหารอาจจะต้องสังเกตหลายครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนของครูมากเพียงพอ

5. การเยี่ยมชั้นเรียนควรมีลักษณะไม่เป็นทางการและอาศัยการมีส่วนร่วม โดยเป็นการ ทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การตัดสิน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ผู้บริหารอาจจะใช้การจดบันทึกเพื่อนำข้อมูลที่ได้ จากการสังเกตมาสะท้อนกลับให้แก่ครู

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การเยี่ยมชั้นเรียน คือ การเข้าสังเกตการสอนและการใช้หลักสูตร ของครู รวมถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมีลักษณะไม่เป็นทางการและอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร และครูในฐานะเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือกันในการปรับปรุงพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

### 3. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)

ครู คือ บุคคลที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งอาจแบ่งได้เป็นหลาย ๆ ช่วง เช่น วัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยผู้ใหญ่ ตอนกลาง และวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก โดยมี นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ ซึ่งผู้วิจัยพอสรุปได้ ดังนี้

อาชัญญา รัตนอุบล (2540) ได้อธิบายลักษณะสำคัญของผู้ใหญ่ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในลักษณะที่เปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ไปสู่ผู้ที่สามารถชี้นำตนเองและพึ่งพาตนเองได้
2. ผู้ใหญ่จะสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ ไว้มากมาย และสามารถนำประสบการณ์ดังกล่าวมาใช้เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าในการเรียนรู้
3. ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยมุ่งหวังเพื่อการพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ
4. ผู้ใหญ่ต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ทันที่ต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในชีวิตจริง

5. ผู้ใหญ่จะเปลี่ยนแปลงแนวทางการเรียนรู้จากการใช้เนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลางไปสู่การใช้การลงมือปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง

6. ผู้ใหญ่มีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ แต่ส่วนใหญ่จะห่างเหินจากระบบการศึกษาเป็นเวลานานและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงทำให้ประเมินความต้องการและความสามารถในการเรียนรู้ของตนเองต่ำกว่าที่เป็นจริง นอกจากนี้ผู้ใหญ่มักมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น การเสื่อมถอยทางสายตา การตอบสนองช้าลง ซึ่งอาจมีผลต่อการเรียนรู้บ้าง

7. ผู้ใหญ่จะตอบสนองต่อแรงจูงใจภายนอกน้อยกว่าแรงจูงใจภายในตนเอง เช่น ผู้ใหญ่จะไม่สนใจเกี่ยวกับการได้รับคะแนนหรือเกรด แต่จะมองการเรียนรู้ในลักษณะของกระบวนการภายในซึ่งควบคุมโดยตัวผู้ใหญ่เอง

ทั้งนี้ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการของผู้ใหญ่
2. ความขัดแย้งระหว่างประสบการณ์เดิมและการรับรู้เกี่ยวกับโลกภายนอกของผู้ใหญ่แต่ละบุคคล
3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
4. ผู้ใหญ่จะนำประสบการณ์เรียนรู้ ความต้องการสำหรับการเรียนรู้ ความเชื่อมั่นในตนเองและความเคารพต่อตนเองมาสู่สถานการณ์การเรียนรู้
5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อปราศจากความกดดัน และได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่ง

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ได้เสนอหลักการที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ให้ประสบความสำเร็จ 10 ประการ ดังนี้

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน เนื่องจากบุคคลจะเรียนรู้ได้ดี หากมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้น ๆ
2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ต้องมีความสะดวกสบายและเหมาะสม รวมทั้งผู้สอนจะต้องให้ความไว้วางใจและให้เกียรติผู้เรียน
3. ต้องคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคล และรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย

4. ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์อันมีคุณค่า
5. ควรพิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้
6. ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความเป็นจริง และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญาและร่างกาย ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
8. ควรให้เวลาอย่างเพียงพอในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ความให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้
10. ควรให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้เห็นถึงความก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้

Freire (1972) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า ในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ผู้สอนควรเลือกเนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ประสบการณ์เดิม รวมทั้งเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่ นอกจากนี้ควรจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้ใหญ่เกิดการตระหนักรู้ด้วยตนเอง ได้ฝึกฝนการคิด การพูด การแสดงความคิดเห็นโดยเสรี โดยผู้สอนไม่ควรใช้การชี้แนะมากเกินไปและไม่ควรเผด็จการทางความคิด

Brookfield (1986) มีทัศนะเกี่ยวกับธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ พอสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะมีความต้องการและมีแนวโน้มในการชี้นำตนเองตามประสบการณ์ของตนเองหรือสถานะแวดล้อมที่ตนเองประสบอยู่
2. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ประสบการณ์เป็นเทคนิคในการเรียนรู้ เช่น การอภิปรายปัญหาพร้อมกันโดยใช้ประสบการณ์ที่มีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ประสบการณ์จึงถือเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีค่าของผู้ใหญ่
3. ผู้ใหญ่จะตระหนักและให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ เฉพาะสิ่งที่จำเป็นต่อการเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตและการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ดังนั้น การวางแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของพวกเขา

4. ผู้ใหญ่จะต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่สามารถนำไปใช้เพิ่มความรู้หรือทักษะในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ตนประสบอยู่ จึงจัดการเรียนรู้โดยใช้งานเป็นศูนย์กลาง

นอกจากนี้ Brookfield (1986) ยังเห็นว่า การเรียนรู้ผู้ใหญ่โดยทั่วไปมีประเด็นหลักที่สำคัญ 4 ประเด็น คือ 1) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งเน้นกระบวนการที่ผู้ใหญ่สามารถควบคุมการเรียนรู้ กำหนดวิธีการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย กำหนดทรัพยากรที่เหมาะสม ตัดสินใจใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเกี่ยวกับการนำประสบการณ์ในอดีตมาใช้อ้างอิงและใช้เป็นทรัพยากรในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นการคิดแบบแยกแยะเหตุผลเพื่อหาความคิดเห็น ความทรงจำของการรับรู้ของจะทำให้ผู้ใหญ่ใช้ความคิดอย่างมีเหตุมีผลและการคิดวิพากษ์อย่างรอบคอบ 4) การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างทักษะในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การทำงาน การใช้ชีวิตประจำวัน และการทำงานวิจัย เป็นต้น

Sullivan และคณะ (1990) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การที่จะทำให้บรรยากาศในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่น่าเรียนนั้น เราต้องมีความเข้าใจถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีหลักอยู่ 5 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ โดยผู้ใหญ่จะมีภาวะผู้นำในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ที่ตนเองจะได้รับ
2. ประสบการณ์ โดยผู้ใหญ่จะนำประสบการณ์ไปใช้ในระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ เช่น การอภิปราย กรณีศึกษา หรือการแก้ปัญหา และการจดจำนั้นจะเกิดขึ้นได้ดี หากผู้เรียนได้พัฒนาความจำ โดยนำสิ่งที่เรียนและฝึกฝนมาใช้ปฏิบัติในทันที ตามด้วยกิจกรรมทบทวนหรือสรุปการเรียนรู้
3. การเรียกร้องความสนใจ โดยการเรียกร้องความสนใจมีพลังในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ผู้ใหญ่จะเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เมื่อพวกเขามีความต้องการที่จะรู้อะไรบางอย่าง ดังนั้นผู้สอนควรกระตุ้นอารมณ์ความอยากเรียนรู้ให้เกิดขึ้น
4. การให้ความนับถือ โดยในการสอนผู้ใหญ่นั้น ผู้สอนจะต้องทำให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่างและขีดความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนจะเปิดใจในการเรียนรู้ถ้ามีความรู้สึกยอมรับนับถือ
5. การเรียนรู้ในลักษณะที่เป็น Novel ซึ่งเป็นลักษณะการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ เพราะผู้ใหญ่แต่ละคนมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป

Knowles และคณะ (2011) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogical Model) ซึ่งมีทั้งหมด 6 ประการ พอสรุปได้ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะรู้ (The Need to Know) การที่ผู้ใหญ่จะดำเนินการเรียนรู้ในสิ่งใด พวกเขาต้องการที่จะรู้ว่าทำไมพวกเขาจำเป็นต้องเรียนรู้ในสิ่งนั้นก่อน

2. ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองของผู้เรียน (The Learners' Self-Concept) ผู้ใหญ่มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองว่า ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและชีวิตของตน พวกเขาต้องการให้ผู้อื่นมองและปฏิบัติในลักษณะที่เชื่อว่าพวกเขาสามารถชี้นำตนเองได้ และจะเกิดความรู้สึกต่อต้านเมื่อผู้อื่นยึดเยียดความต้องการให้

3. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน (The Role of Learners' Experiences) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่มากกว่าและมีความหลากหลายกว่าเด็ก ยิ่งมีอายุมากขึ้นประสบการณ์ที่สะสมไว้จะยิ่งกว้างขวางมากขึ้น ความแตกต่างทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของประสบการณ์ที่มีในผู้ใหญ่มีผลต่อการเรียนรู้ของพวกเขาหลายประการ คือ

3.1 ผู้ใหญ่จะมีความแตกต่างกันในเรื่องของภูมิหลัง รูปแบบการเรียนรู้ แรงจูงใจ ความต้องการจำเป็น ความสนใจ และเป้าหมาย มากกว่าเด็ก ดังนั้นในการศึกษาของผู้ใหญ่จึงต้องมุ่งเน้นไปที่กลยุทธ์การสอนและการเรียนรู้รายบุคคล

3.2 แหล่งความรู้ที่สำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือตัวของพวกเขาเอง ดังนั้นเทคนิคการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จึงควรมีลักษณะที่อิงประสบการณ์เป็นหลัก เช่น การอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหา แบบฝึกหัดจำลองสถานการณ์จริง กรณีศึกษา หรือการปฏิบัติการ

3.3 เมื่อมีการสั่งสมประสบการณ์มากขึ้น ผู้ใหญ่จะเกิดความเคยชิน อคติ และการคาดคะเนล่วงหน้าโดยอาศัยกับประสบการณ์เดิมที่ผ่านมา ทำให้ผู้ใหญ่ค่อนข้างปิดกั้นตนเองจากความคิดใหม่ การรับรู้สิ่งใหม่ และวิธีการคิดแบบอื่น

4. ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ในสิ่งที่พวกเขาจำเป็นต้องรู้และทำได้ เพื่อที่จะสามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. แนวทางการเรียนรู้ (Orientation of Learning) ผู้ใหญ่จะมีแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นชีวิตจริงเป็นหลัก โดยจะมีความต้องการเรียนรู้อย่างมาก ถ้าสิ่งนั้นสามารถช่วยในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาที่พวกเขาต้องเผชิญในชีวิตประจำวันได้

6. แรงจูงใจ (Motivation) แม้ผู้ใหญ่จะตอบสนองต่อสิ่งจูงใจภายนอกบางปัจจัย เช่น ความก้าวหน้าในการทำงานหรือการเพิ่มเงินเดือน แต่สิ่งที่มีผลต่อผู้ใหญ่มากกว่าคือสิ่งจูงใจภายใน เช่น ความพึงพอใจต่องาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และคุณภาพชีวิต เป็นต้น

Linderman (1926, อ้างถึงใน Knowles et al., 2011) ได้เสนอข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไว้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะถูกระตุ้นให้เรียนรู้ได้ดี เมื่อสิ่งนั้นตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจ หรือเป็นสิ่งที่ผู้ใหญ่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงด้านนี้ด้วย

2. แนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเน้นชีวิตเป็นศูนย์กลาง (Life-Centered) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่ ควรยึดสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของพวกเขาเป็นหลัก โดยยึดสถานการณ์ในชีวิตประจำวันเป็นหลัก ไม่เน้นเนื้อหาวิชามากเกินไป

3. ประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้น กระบวนการสอนหลักในการศึกษาผู้ใหญ่คือการวิเคราะห์ประสบการณ์

4. ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) สูง ดังนั้น สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้สอนควรมีบทบาทอยู่ในรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับพวกเขา ไม่ใช่การถ่ายทอดความรู้โดยตรงและประเมินการเรียนรู้ตามสิ่งที่ถ่ายทอด

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นตามระดับอายุ ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงรูปแบบ เวลา สถานที่ และความสามารถในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

จากลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็กหลายประการ ทั้งในด้านความพร้อมในการเรียนรู้ รูปแบบในการเรียนรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ เนื่องจากวัยผู้ใหญ่จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องดังกล่าวมากกว่าและมีความหลากหลายกว่าวัยเด็ก ซึ่งอาจเป็นอิทธิพลจากองค์ประกอบทางกายภาพ ประสบการณ์ที่เก็บสะสมมา รวมทั้งปัญหาหรือสถานการณ์ที่พบในชีวิตปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้ใหญ่ยังมีความเป็นผู้นำตนเองต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ต้องการกำกับและตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้ใหญ่จึงควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย

## 4. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ (Needs)

### 4.1 ความหมายของความต้องการ

McNeil (1977) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาพการณ์ที่มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรม หรือเจตคติของผู้เรียนในสถานะที่ยอมรับกับสถานะที่ได้จากการสังเกต

Kaufman และ English (1979) อธิบายว่า ความต้องการ คือ ช่องว่างระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ เมื่อนำช่องว่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วจะได้ความต้องการที่สำคัญที่สุดซึ่งเป็นสิ่งที่จะกระทำก่อน

Stufflebeam และคณะ (1985) ได้นิยามความต้องการไว้ว่า คือ บางสิ่งบางอย่างที่จำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนอง หรือสิ่งที่จะเกิดประโยชน์หากได้รับการตอบสนอง ภายใต้อิทธิพลความจำเป็นที่ชัดเจน

จากความหมายของความต้องการข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความต้องการ คือ สภาพความไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่อยากให้เป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ซึ่งเป็นสภาพที่ต้องได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น

### 4.2 ประเภทของความต้องการ

Kettner, Moroney และ Martin (2013 อ้างถึงใน Krysik and Finn, 2013) ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. Perceived Needs คือ ความต้องการตามการรับรู้ของบุคคล ซึ่งสามารถประเมินได้โดยตรงจากการสำรวจ อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้จากรายงานการสำรวจอาจแตกต่างจากพฤติกรรมที่เป็นอยู่จริงก็ได้

2. Expressed Needs คือ ความต้องการที่แสดงออกมาให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม สามารถสังเกตได้ชัดเจน เช่น ความต้องการเรียนพิเศษซึ่งถูกแสดงออกมาด้วยจำนวนนักเรียนที่ลงทะเบียนเรียน เป็นต้น



3. Normative Needs คือ ความต้องการที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นในสิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญเชื่อว่าเป็นความต้องการทั่วไปที่บุคคลมี โดยยึดตามข้อมูลและเกณฑ์ที่มีมาตรฐาน

4. Relative Needs คือ ความต้องการที่ได้จากการเปรียบเทียบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

Stufflebeam และคณะ (1985) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของความต้องการ โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองเชิงวิเคราะห์ความไม่สอดคล้อง (The Discrepancy View) คือ ความต้องการที่เป็นความไม่สอดคล้องกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

2. มุมมองเชิงประชาธิปไตย (The Democratic View) คือ ความต้องการที่ยึดตามการรับรู้ของกลุ่มบุคคลอ้างอิงสำคัญขององค์กรนั้น ๆ

3. มุมมองเชิงวิเคราะห์ (The Analytic View) คือ ความต้องการที่มาจากการรวบรวมปัญหาอย่างเป็นระบบ และแก้ปัญหาอย่างมีแบบแผน

4. มุมมองเชิงวินิจฉัยวิเคราะห์ (The Diagnostic View) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งถ้าขาดหายไปหรือไม่ได้รับการตอบสนอง จะเกิดความเสียหาย หรือเกิดอันตราย

อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาความต้องการของครูในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความต้องการตามการรับรู้ของบุคคล (Perceived Needs) ในมุมมองเชิงประชาธิปไตย (The Democratic View)

### 4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

Maslow (1970) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 5 ชั้น (Maslow's Hierarchy of Needs) คือ

1. ความต้องการทางสรีระพื้นฐาน (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อร่างกายและชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมถึงสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงต่อร่างกาย การประกอบอาชีพ และการรักษาชีวิต

3. ความต้องการความรัก (Affiliation or Social Needs) เป็นความต้องการได้รับการติดต่อ ปฏิสัมพันธ์ การยอมรับ ความเป็นมิตรและความรักใคร่จากสังคม

4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem or Recognition Needs) เป็นความต้องการได้รับการ เกียรติยศ ชื่อเสียง และการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ซึ่งมาจากผลงานประกอบกับคุณงามความดี

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้น สูงสุดที่มนุษย์คาดหวังไว้ คือการมีพร้อมบริบูรณ์แล้วทุกสิ่งทุกอย่าง มีครอบครัวดี มีรากฐานที่ดี โดยความสำเร็จดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับความรู้จักใช้ความสามารถของตนเอง

McGregor (1960) ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการอย่างสูง ได้แก่ ความต้องการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อ ความเจริญก้าวหน้าทางสังคม ความต้องการแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเองเพื่อให้เป็น ที่ยอมรับในสังคม รวมถึงความต้องการสมาคมกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2. ความต้องการอย่างต่ำ ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัย และ ความเจริญเติบโตทางร่างกายของแต่ละคน

McClelland (1961) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการ โดยแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะทำให้คน ในสังคมมีการแข่งขันกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงาน และพยายามนำเอาความสามารถ ทั้งหมดของตนออกมาใช้อย่างเต็มที่ ทำให้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมเพิ่มขึ้น ความต้องการความผูกพันและอำนาจของบุคคล ทำให้การแข่งขันกันอยู่บนพื้นฐาน ของกฎระเบียบ ข้อบังคับทางสังคม และการเคารพสิทธิของผู้อื่น รวมทั้งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้มีการพัฒนาตนเองไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง หรือ ความเป็นอยู่ที่ดีต่อไปในอนาคต

Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ความต้องการที่รู้จักกันในชื่อ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) โดยกล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) พอสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง การยอมรับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ชั้นที่ 4 และ ชั้นที่ 5 คือ ความต้องการชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ทั้งนี้ปัจจัยกระตุ้นจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมีความกระตือรือร้นและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานอยู่ได้ ได้แก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บริหารและกลุ่มการบังคับบัญชา นโยบายขององค์กร เงื่อนไขในการทำงาน วิถีชีวิต อัตราค่าจ้างและความมั่นคง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางสรีระพื้นฐาน ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย และความต้องการความรัก ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow ด้วย ทั้งนี้ปัจจัยค้ำจุนจะทำให้คนรู้สึกที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ก่อให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลในการทำงานดีขึ้น

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของนักวิชาการดังกล่าว อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นความต้องการทางกายภาพ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย ความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต และ 2) ความต้องการขั้นสูง ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตใจ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การยอมรับจากสังคม เกียรติยศชื่อเสียงและอำนาจ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทางกายภาพอย่างเพียงพอแล้ว จะมีความต้องการได้รับการตอบสนองทางด้านจิตใจเพิ่มมากขึ้น ความต้องการเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้บุคคลอาจได้รับการตอบสนองความต้องการมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานภาพทางสังคมและศักยภาพของตน

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

มณฑา พลรักษ์ (2546) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนต่างกันมีความต้องการการนิเทศการสอน ทั้ง 4 ด้าน คือ

ด้านหลักสูตร ด้านวิธีสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วนิดา น้อยมะลิวัน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การได้รับการอบรมของครูมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

จรรยาพร ก่อเกียรติคุณ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของครู พฤติกรรมผู้นำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ในระดับมา 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครูคิดว่าการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน 2) ครูรู้ว่าตนเองควรเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และ 3) ครูมักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตน ทั้งนี้ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครู 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครูนำความรู้จากอินเทอร์เน็ตมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู 2) ครูได้รับความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก และ 3) ครูได้รับความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนา/ประชุมวิชาการที่โรงเรียนจัด ในขณะที่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบ คือ ประสบการณ์การสอน 21-30 ปี และงานที่ได้รับมอบหมายฝ่ายอาคารสถานที่ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นตัวแปรทางบวก 9 ตัว ได้แก่ 1) ครูนำความรู้จากอินเทอร์เน็ตมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู 2) ครูได้รับความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก 3) ผู้บริหารสามารถนำพาครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ครูพูดคุยกับเพื่อนครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเนื้อหาการสอนแบบพบปะหรือสนทนากัน 5) ครูใช้โทรศัพท์ติดต่อสื่อสารกับเพื่อนครูในการขอคำปรึกษา 6) ครูอ่านตำราหรือบทความวิชาการที่เพื่อนครูเขียนเผยแพร่ 7) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานของครูไว้เป็นลายลักษณ์อักษร 8) งานที่ได้รับมอบหมายฝ่ายกิจการนักเรียน และ 9) ผู้บริหารพิจารณาสั่งการด้วยตนเองทุกเรื่อง และเป็นตัวแปรทางลบ 2 ตัว คือ ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านทางโทรศัพท์ และครูมีเว็บบล็อกสำหรับเผยแพร่ผลงานวิชาการ

ยุพิน ยืนยง (2553) ได้ศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยตั้งชื่อรูปแบบการนิเทศว่า CIPE Model ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบสัมพันธ์กัน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้จากการใช้การนิเทศรูปแบบดังกล่าว พบว่า ครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการอยู่ในระดับสูงมาก ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการก่อนใช้รูปแบบการนิเทศน้อยกว่าหลังการใช้รูปแบบการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการนิเทศรูปแบบดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้นักเรียนยังมีผลการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หยาดนภา สลาม (2557) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Jailall (1998) ได้ศึกษาระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู และการปรับปรุงการเรียนการสอน ข้อค้นพบหลัก คือ 1) ร้อยละ 78 ของโครงการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเริ่มต้นใน 1-6 ปี ที่ผ่านมา (1992-1997) 2) ร้อยละ 96 ของครูใหญ่และศึกษานิเทศก์เชื่อว่าการนิเทศแบบพึ่งตนเองมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับปานกลางถึงมาก 3) ปัจจัยนำเข้าของครูในการพัฒนาโครงการเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความสำเร็จของการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ตามมาด้วยการออกแบบโครงการที่มีประสิทธิภาพ การทดลองใช้ก่อนการดำเนินการจริง และการสนับสนุนของเขตพื้นที่ นอกจากนี้ยังพบว่า การนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเป็นระบบที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและถูกนำมาใช้มากขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งเป็นระบบที่ผู้บริหารมองว่ามีประสิทธิภาพในการปรับปรุงการเรียนการสอนอีกด้วย

Speace (2003) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการที่มีต่อการปฏิบัติการในชั้นเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนแถบตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา จำนวน 4 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับมัธยมปลาย 1 โรงเรียน ระดับมัธยมต้น 1 โรงเรียน และระดับประถมศึกษา 2 โรงเรียน พบว่า การนิเทศแบบหลากหลายวิธีการสามารถมีผลทางบวกกับการปฏิบัติการในชั้นเรียนและผู้เกี่ยวข้องได้ หากประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายและการปฏิบัติ 2) การเพิ่มความช่วยเหลือทางด้านการบริหารให้กับเป้าหมายและแนวทางที่ครูเลือก และ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ข้อมูลการวิจัยยังระบุว่า การนิเทศแบบหลากหลายวิธีการมีจุดแข็ง ทั้งในด้านตัวเลือกของเป้าหมายและแนวทางด้านความยืดหยุ่น และด้านศักยภาพของการมีส่วนร่วม

Piraino (2006) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลกระทบของการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการที่มีต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยเก็บข้อมูลจากสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตพื้นที่การศึกษา 3 เขต ของเพนซิลวาเนียตะวันตกเฉียงใต้ (Southwestern Pennsylvania School Districts) พบว่า ครูใหญ่มีความพึงพอใจกับการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ และให้ความเห็นว่าการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการมีส่วนสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร ในเรื่องการมีส่วนร่วมของครู การตรวจสอบทางวิชาชีพ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ครูใหญ่ยังมองว่าการนิเทศครูลักษณะดังกล่าวมีประสิทธิภาพอย่างมาก ในการปรับปรุงพัฒนาการวางแผนการสอนและวิชาชีพของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นรูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Armer (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา พบว่า อายุ จำนวนปีที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ และประสบการณ์สอนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการทำงานของครู

Halper (2011) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจต่อการทำงานของครูโรงเรียนในเขตเมือง พบว่า ความพึงพอใจต่อการทำงานของครูในภาพรวมมีความแตกต่างกับระดับความพึงพอใจของครูในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามเพศ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอน

Bayar (2013) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของครูในประเทศไทย พบว่า อายุ ทักษะคติที่มีต่อกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ระยะเวลา งบประมาณและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้หลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่ต่ำกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Linderman, Merenda และ Gold, 1980 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2553) จำนวนตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีทั้งหมด 21 ตัวแปร ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ต้องไม่ต่ำกว่า 420 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 436 คน จากโรงเรียนจำนวน 4 โรงเรียน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบเนื้อหาของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนในระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ 4 รูปแบบ จำนวน 24 ข้อ ดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก	ข้อที่ 1 ถึง 5	รวม 5 ข้อ
2. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ	ข้อที่ 6 ถึง 12	รวม 7 ข้อ
3. การนิเทศแบบพึ่งตนเอง	ข้อที่ 13 ถึง 19	รวม 7 ข้อ
4. การนิเทศโดยผู้บริหาร	ข้อที่ 20 ถึง 24	รวม 5 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยพิจารณาระดับความต้องการการนิเทศการสอนในแต่ละรูปแบบว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดความหมายและเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความต้องการในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความต้องการในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความต้องการในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

### 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศการสอนในระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและเนื้อหาของเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนด โดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบเพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสม และครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัยที่กำหนด รวมถึงความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของเครื่องมือ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมและความสมบูรณ์ของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.6 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

3.7 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

#### 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยวิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 467 ฉบับ โดยใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจำนวน 437 ฉบับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ในเบื้องต้น และการทดสอบสมการทำนาย (Regression Model Validation) จำนวน 30 ฉบับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มตัวอย่างใหม่ในประชากรที่ศึกษาที่ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มอย่างง่ายเพิ่มเติม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวันขอรับคืนจากเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน

4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าทางสถิติผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความต้องการ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความต้องการในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความต้องการในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความต้องการในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการในระดับมากที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวของปัจจัยทางสถานภาพของครูกับความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ โดยการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

5.4 การสร้างตัวแปรทำนายสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการกำหนดตัวแปรจำลอง (Dummy Coding)

5.5 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทำนาย

5.6 การเปรียบเทียบปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

เพื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (Coefficient of Determination:  $R^2$ ) ของตัวแปรทำนายแต่ละด้าน

5.7 การสร้างสมการทำนายความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบการส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนายในภาพรวม จากนั้นใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรทำนายที่ร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุดต่อความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ และศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของ และค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) ของชุดตัวแปรทำนายดังกล่าว เพื่อนำมาสร้างสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบและอธิบายความสามารถในการทำนายของแต่ละสมการ พร้อมทั้งดำเนินการยืนยันสมการทำนายแต่ละสมการ (Prediction Equation Validation) โดยใช้การทดสอบ Paired Samples T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าที่แท้จริง (Y) และค่าที่ได้จากการทำนาย (Y') ของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใหม่ พร้อมทั้งเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ( $R^2_{\text{prediction}}$ ) กับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่มตัวอย่างเดิม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.71

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยคำนวณค่าทางสถิติผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 7 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวของปัจจัยทางสถานภาพของครูกับความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ
- ตอนที่ 4 การสร้างตัวแปรทำนายสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
- ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
- ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ
- ตอนที่ 7 ผลการสร้างและการยืนยันสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการนำเสนอข้อมูลของการวิจัย ดังต่อไปนี้

$Y_{CLN}$	หมายถึง	ความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิก
$Y_{CPD}$	หมายถึง	ความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

$Y_{SD}$	หมายถึง	ความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง
$Y_{AM}$	หมายถึง	ความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งแสดงน้ำหนัก ความสำคัญของตัวทำนายในสมการคะแนนดิบ
$\beta$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ซึ่งแสดงน้ำหนัก ความสำคัญของตัวทำนายในสมการคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างชุดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กัน มากน้อยอย่างไร
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ซึ่งแสดงว่าชุดตัวแปรอิสระ สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้มากน้อย อย่างไร
Adj $R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้อง ในประชากรมากยิ่งขึ้น
SEE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Standard Error of Estimation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
Sig.	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**ตารางที่ 1** จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มสาระการเรียนรู้และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ

สถานภาพ	จำนวน (N=317)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	109	34.38
หญิง	208	65.62
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	88	27.76
31-40 ปี	90	28.39
41 ปี ขึ้นไป	139	43.85
3. ประสบการณ์สอน		
ไม่เกิน 10 ปี	147	46.37
11-20 ปี	40	12.62
21-30 ปี	61	19.24
31 ปี ขึ้นไป	69	21.77
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	37	11.67
สูงกว่าปริญญาตรี	48	15.14
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้		
ภาษาไทย	37	11.67
คณิตศาสตร์	48	15.14
วิทยาศาสตร์	36	11.36
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	50	15.77
สุขศึกษาและพลศึกษา	36	11.36
ศิลปะและดนตรี	29	9.15
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	39	12.30
ภาษาต่างประเทศ	42	13.25

### ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (N=317)	ค่าร้อยละ
6. การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ		
เคย	190	59.94
ไม่เคย	127	40.06

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.62 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.85 รองลงมาคือ กลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.39 มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.37 รองลงมาคือ ประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.77 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.61 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 15.77 รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 15.14 และส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 59.94

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครู

รูปแบบการนิเทศการสอน	$\bar{X}$	S.D.
1. การนิเทศการสอนแบบคลินิก	3.84	0.67
2. การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ	4.03	0.61
3. การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง	3.84	0.64
4. การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร	3.64	0.85

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอน พบว่า ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.84 เท่ากัน



ตามด้วยการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.64 โดยครูมีความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบอยู่ในระดับมาก

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวของปัจจัยทางสถานภาพของครู กับความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยทางสถานภาพของครูกับความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ

ตัวแปร	Y <sub>CLN</sub>	Y <sub>CPD</sub>	Y <sub>SD</sub>	Y <sub>AM</sub>
1. เพศ				
ชาย	0.056	-0.025	0.086	0.073
หญิง	-0.056	0.025	-0.086	-0.073
2. อายุ				
ไม่เกิน 30 ปี	0.041	0.048	0.001	0.067
31-40 ปี	0.080	0.009	0.090	.145**
41 ปี ขึ้นไป	-.110*	-0.052	-0.083	-.192**
3. ประสบการณ์สอน				
ไม่เกิน 10 ปี	0.084	0.057	0.061	.140**
11-20 ปี	0.033	-0.026	-0.014	0.034
21-30 ปี	-0.046	-0.057	0.074	-0.056
31 ปี ขึ้นไป	-0.084	0.007	-.133**	-.143**
4. ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	0.015	-0.029	-0.021	0.063
สูงกว่าปริญญาตรี	-0.015	0.029	0.021	-0.063

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>CLN</sub>	Y <sub>CPD</sub>	Y <sub>SD</sub>	Y <sub>AM</sub>
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้				
ภาษาไทย	-.097*	-0.057	-0.088	-.132**
คณิตศาสตร์	-0.014	-0.067	-.109*	-0.070
วิทยาศาสตร์	-.143**	-0.029	0.000	-.105*
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	0.025	0.053	0.054	0.008
สุขศึกษาและพลศึกษา	.166**	0.081	.149**	.185**
ศิลปะและดนตรี	0.062	-.097*	0.017	0.086
การทำงานอาชีพและเทคโนโลยี	-0.033	0.015	0.016	-0.020
ภาษาต่างประเทศ	0.051	0.092	0.001	0.056
6. การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ				
เคย	0.029	0.050	0.044	-0.045
ไม่เคย	-0.029	-0.050	-0.044	0.045

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ในปัจจัยด้านเพศ ตัวแปรเพศชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร และการนิเทศการสอนแบบคลินิก ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้ พบว่า ตัวแปรเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบในระดับที่เท่ากับตัวแปรเพศชายแต่มีทิศตรงกันข้าม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูเพศชายมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ ในขณะที่ครูเพศหญิงจะมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร และการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ตามลำดับ

ในปัจจุบันด้านอายุ พบว่า ตัวแปรอายุไม่เกิน 30 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการ การนิเทศการสอนทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอน แบบพึ่งตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูอายุไม่เกิน 30 ปี มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอน โดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอน แบบคลินิก และการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรอายุ 31-40 ปี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอน ทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอน แบบพึ่งตนเอง การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารเป็นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูอายุ 31-40 ปี มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร มากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศ การสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรอายุ 41 ปี ขึ้นไป พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอน ทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศ การสอนแบบพึ่งตนเอง การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ทั้งนี้ ความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร เป็นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับ .01 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอน โดยผู้บริหาร ตามลำดับ

ในปัจจุบันด้านประสบการณ์สอน พบว่า ตัวแปรประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความต้องการการนิเทศทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศ การสอนโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศ การสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้ความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร เป็นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี

มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรประสบการณ์สอน 11-20 ปี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองน้อยที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 11-20 ปี มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรประสบการณ์สอน 21-30 ปี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารน้อยที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศการสอนแบบคลินิก ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 21-30 ปี มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศการสอนแบบคลินิก ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกน้อยที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้ความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองและการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารเป็นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ตามลำดับ

ในปัจจุบันด้านระดับการศึกษา พบว่า ตัวแปรการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองน้อยที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้ พบว่า ตัวแปรการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมี

ความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบในระดับที่เท่ากับตัวแปรการศึกษาระดับปริญญาตรีแต่มีทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ ในขณะที่ครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจะมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ตามลำดับ

ในปัจจุบันด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ทั้งนี้ความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารเป็นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับ .01 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร และการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ทั้งนี้ความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองเป็นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร และการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพน้อยที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร และการนิเทศการสอนแบบคลินิก ตามลำดับ และไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ทั้งนี้ความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารและการนิเทศ

การสอนแบบคลินิกเป็นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับ .01 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร และการนิเทศการสอนแบบคลินิก ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้ความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนแบบโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง เป็นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและดนตรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและดนตรีมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารน้อยที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร และการนิเทศการสอนแบบคลินิก ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ตามลำดับ

ในปัจจุบันด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ พบว่า ตัวแปรการเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนแบบคลินิก ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ทั้งนี้ พบว่า ตัวแปรการไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศมีความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบในระดับที่เท่ากับตัวแปรการเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศแต่มีทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ตามลำดับ ในขณะที่ครูที่ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศจะมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 การสร้างตัวแปรทำนายสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ**

**ตารางที่ 4 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านเพศ**

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรจำลอง	
	$X_{GEN}$	
เพศชาย	0	
เพศหญิง	1	

**ตารางที่ 5 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านอายุ**

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรจำลอง	
	$X_{AGE1}$	$X_{AGE2}$
อายุไม่เกิน 30 ปี	0	0
อายุ 31-40 ปี	1	0
อายุ 41 ปี ขึ้นไป	0	1

**ตารางที่ 6 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านประสบการณ์สอน**

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรจำลอง		
	$X_{EXP1}$	$X_{EXP2}$	$X_{EXP3}$
ประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี	0	0	0
ประสบการณ์สอน 11-20 ปี	1	0	0
ประสบการณ์สอน 21-30 ปี	0	1	0
ประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป	0	0	1

**ตารางที่ 7 การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านระดับการศึกษา**

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรจำลอง	
	$X_{EDU}$	
การศึกษาระดับปริญญาตรี	0	
การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี	1	



**ตารางที่ 8** การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรจำลอง						
	$X_{SUB1}$	$X_{SUB2}$	$X_{SUB3}$	$X_{SUB4}$	$X_{SUB5}$	$X_{SUB6}$	$X_{SUB7}$
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	0	0	0	0	0	0	0
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	1	0	0	0	0	0	0
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	0	1	0	0	0	0	0
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	0	0	1	0	0	0	0
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	0	0	0	1	0	0	0
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและดนตรี	0	0	0	0	1	0	0
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	0	0	0	0	0	1	0
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	0	0	0	0	0	0	1

**ตารางที่ 9** การกำหนดตัวแปรจำลองของปัจจัยด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรจำลอง
	$X_{TRN}$
เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ	0
ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ	1

จากการกำหนดตัวแปรจำลองข้างต้น ผู้วิจัยได้ตัวแปรทำนายทั้งหมด 15 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรทำนายด้านเพศ คือ  $X_{GEN}$  ตัวแปรทำนายด้านอายุ คือ  $X_{AGE1}$  และ  $X_{AGE2}$  ตัวแปรทำนายด้านประสบการณ์สอน คือ  $X_{EXP1}$   $X_{EXP2}$  และ  $X_{EXP3}$  ตัวแปรทำนายด้านระดับการศึกษา คือ  $X_{EDU}$  ตัวแปรทำนายด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ  $X_{SUB1}$   $X_{SUB2}$   $X_{SUB3}$   $X_{SUB4}$   $X_{SUB5}$   $X_{SUB6}$  และ  $X_{SUB7}$  และตัวแปรทำนายด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ คือ  $X_{TRN}$

### ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งตัวแปรทำนายที่ศึกษาจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง (Multicollinearity) โดยศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

### ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

ระหว่าง ตัวแปรทำนาย

	X <sub>GEN</sub>	X <sub>AGE1</sub>	X <sub>AGE2</sub>	X <sub>EXP1</sub>	X <sub>EXP2</sub>	X <sub>EXP3</sub>	X <sub>EDU</sub>	X <sub>SUB1</sub>
X <sub>GEN</sub>	1	-0.045	0.091	-0.045	0.067	0.028	0	0.028
X <sub>AGE1</sub>	-0.045	1	-.556**	.414**	-.290**	-.315**	.116*	.124*
X <sub>AGE2</sub>	0.091	-.556**	1	-.163**	.536**	.581**	0.05	-.143*
X <sub>EXP1</sub>	-0.045	.414**	-.163**	1	-.185**	-.200**	-0.029	0.025
X <sub>EXP2</sub>	0.067	-.290**	.536**	-.185**	1	-.257**	0.03	-.117*
X <sub>EXP3</sub>	0.028	-.315**	.581**	-.200**	-.257**	1	0.058	-0.052
X <sub>EDU</sub>	0	.116*	0.05	-0.029	0.03	0.058	1	.163**
X <sub>SUB1</sub>	0.028	.124*	-.143*	0.025	-.117*	-0.052	.163**	1
X <sub>SUB2</sub>	0.092	-0.071	0.064	-0.106	0.077	0.028	0.105	-.151**
X <sub>SUB3</sub>	-0.088	-0.023	0.001	0.044	0.008	-0.039	-0.004	-.183**
X <sub>SUB4</sub>	-.348**	0.017	-0.056	-0.046	-0.049	-0.02	-.137*	-.151**
X <sub>SUB5</sub>	-0.07	.140*	-.126*	.242**	-0.044	-.114*	-0.103	-.134*
X <sub>SUB6</sub>	0.089	-0.065	.230**	-.113*	.207**	.128*	-0.002	-.158**
X <sub>SUB7</sub>	.126*	-0.04	-0.008	-0.008	-0.026	0.019	0.002	-.165**
X <sub>TRN</sub>	-0.004	0.028	-.191**	-0.02	-0.105	-0.104	-.144*	-.202**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	X <sub>SUB2</sub>	X <sub>SUB3</sub>	X <sub>SUB4</sub>	X <sub>SUB5</sub>	X <sub>SUB6</sub>	X <sub>SUB7</sub>	X <sub>TRN</sub>
X <sub>GEN</sub>	0.092	-0.088	-.348**	-0.07	0.089	.126*	-0.004
X <sub>AGE1</sub>	-0.071	-0.023	0.017	.140*	-0.065	-0.04	0.028
X <sub>AGE2</sub>	0.064	0.001	-0.056	-.126*	.230**	-0.008	-.191**
X <sub>EXP1</sub>	-0.106	0.044	-0.046	.242**	-.113*	-0.008	-0.02
X <sub>EXP2</sub>	0.077	0.008	-0.049	-0.044	.207**	-0.026	-0.105
X <sub>EXP3</sub>	0.028	-0.039	-0.02	-.114*	.128*	0.019	-0.104
X <sub>EDU</sub>	0.105	-0.004	-.137*	-0.103	-0.002	0.002	-.144*
X <sub>SUB1</sub>	-.151**	-.183**	-.151**	-.134*	-.158**	-.165**	-.202**
X <sub>SUB2</sub>	1	-.155**	-.128*	-.114*	-.134*	-.140*	0.093
X <sub>SUB3</sub>	-.155**	1	-.155**	-.137*	-.162**	-.169**	-0.036
X <sub>SUB4</sub>	-.128*	-.155**	1	-.114*	-0.104	-.140*	.174**
X <sub>SUB5</sub>	-.114*	-.137*	-.114*	1	-.119*	-.124*	0.076
X <sub>SUB6</sub>	-.134*	-.162**	-0.104	-.119*	1	-.146**	-.149**
X <sub>SUB7</sub>	-.140*	-.169**	-.140*	-.124*	-.146**	1	.117*
X <sub>TRN</sub>	0.093	-0.036	.174**	0.076	-.149**	.117*	1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ตัวแปรทำนายทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างกันไม่เกิน 0.8 จึงไม่พบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง (Multicollinearity) สามารถนำตัวแปรทำนายดังกล่าวไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

**ตอนที่ 6** ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยจำแนกตามปัจจัยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านประสบการณ์สอน ด้านระดับการศึกษา ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้และด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ จากนั้นศึกษาความสัมพันธ์การอธิบาย ( $R^2$ ) เพื่อเปรียบเทียบการส่งผลของแต่ละปัจจัยที่มีต่อความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

**ตารางที่ 11** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิก

ตัวแปรทำนาย	R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
ด้านเพศ	0.056	0.003	0.000	0.665	0.988	0.321
ด้านอายุ	0.112	0.013	0.006	0.663	2.001	0.137
ด้านประสบการณ์สอน	0.109	0.012	0.002	0.664	1.260	0.288
ด้านระดับการศึกษา	0.015	0.000	-0.003	0.666	0.069	0.793
ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้	0.245	0.060	0.039	0.652	2.811	0.008**
ด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ	0.029	0.001	-0.002	0.666	0.261	0.610

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 11 พบว่า ตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรทำนายด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj  $R^2$ ) แล้ว พบว่า ตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 3.9 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกแตกต่างกัน ในขณะที่ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนรูปแบบนี้ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 12** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

ตัวแปรทำนาย	R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
ด้านเพศ	0.025	0.001	-0.003	0.609	0.191	0.662
ด้านอายุ	0.057	0.003	-0.003	0.610	0.516	0.597
ด้านประสบการณ์สอน	0.071	0.005	-0.005	0.610	0.523	0.667
ด้านระดับการศึกษา	0.029	0.001	-0.002	0.609	0.267	0.605
ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้	0.178	0.032	0.010	0.606	1.448	0.186
ด้านการได้รับอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ	0.050	0.003	0.000	0.609	0.790	0.375

จากตารางที่ 12 พบว่า ไม่มีตัวแปรทำนายด้านใดที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 13** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง

ตัวแปรทำนาย	R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
ด้านเพศ	0.086	0.007	0.004	0.637	2.348	0.126
ด้านอายุ	0.098	0.010	0.003	0.637	1.525	0.219
ด้านประสบการณ์สอน	0.143	0.020	0.011	0.635	2.176	0.091
ด้านระดับการศึกษา	0.021	0.000	-0.003	0.639	0.135	0.713
ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้	0.209	0.044	0.022	0.631	2.016	0.053
ด้านการได้รับอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ	0.044	0.002	-0.001	0.639	0.622	0.431

จากตารางที่ 13 พบว่า ไม่มีตัวแปรทำนายด้านใดที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์

สอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 14** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรทำนายแต่ละด้านกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร

ตัวแปรทำนาย	R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
ด้านเพศ	0.073	0.005	0.002	0.851	1.678	0.196
ด้านอายุ	0.197	0.039	0.033	0.837	6.340	0.002**
ด้านประสบการณ์สอน	0.173	0.030	0.021	0.843	3.226	0.023*
ด้านระดับการศึกษา	0.063	0.004	0.001	0.851	1.248	0.265
ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้	0.258	0.067	0.045	0.832	3.148	0.003**
ด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ	0.045	0.002	-0.001	0.852	0.632	0.427

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรทำนายด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ตัวแปรทำนายด้านอายุและตัวแปรทำนายด้านประสบการณ์สอน ตามลำดับ และเมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj  $R^2$ ) แล้ว พบว่า ตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 4.5 ร้อยละ 3.3 และร้อยละ 2.1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ครูที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีอายุ หรือมีประสบการณ์สอน แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารแตกต่างกัน ในขณะที่ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนรูปแบบนี้ไม่แตกต่างกัน

## ตอนที่ 7 ผลการสร้างและการยืนยันสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยจำแนกตามตัวแปรทำนายแต่ละตัว และทดสอบการส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนายในภาพรวม จากนั้นใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรทำนายที่ร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุดต่อความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ และศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของ และค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) ของชุดตัวแปรทำนายดังกล่าว เพื่อนำมาสร้างสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบและอธิบายความสามารถในการทำนายของแต่ละสมการ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้การทดสอบ Paired Samples T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าที่แท้จริง (Y) และค่าที่ได้จากการทำนาย (Y') ของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใหม่ พร้อมทั้งเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ( $R^2_{\text{prediction}}$ ) กับกลุ่มตัวอย่างเดิม ( $R^2$ ) เพื่อยืนยันสมการทำนายแต่ละสมการ (Prediction Equation Validation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

### 7.1 สมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิก

**ตารางที่ 15** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิก จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
0.275	0.075	0.029	0.655	1.637	0.063

จากตารางที่ 15 พบว่า ชุดตัวแปรทำนายที่ศึกษาส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สามารถนำชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวมาสร้างเป็นสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกได้

## 7.2 สมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

**ตารางที่ 16** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
0.231	0.053	0.006	0.607	1.127	0.331

จากตารางที่ 16 พบว่า ชุดตัวแปรทำนายที่ศึกษาส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สามารถนำชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวมาสร้างเป็นสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพได้

## 7.3 สมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง

**ตารางที่ 17** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
0.292	0.085	0.039	0.626	1.864	0.026*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ชุดตัวแปรทำนายที่ศึกษาส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถนำชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวมาสร้างเป็นสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองได้



**ตารางที่ 18** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ( $\beta$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	$\beta$		
(Constant)	3.848	0.042		91.771	0.000
X <sub>SUB4</sub>	0.294	0.111	0.146	2.646	0.009
X <sub>EXP3</sub>	-0.201	0.085	-0.130	-2.351	0.019

**ตารางที่ 19** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
0.198	0.039	0.033	0.628	6.392	0.002**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 18 และ 19 พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ( $Y'_{SD}$ ) ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ( $X_{SUB4}$ ) และประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป ( $X_{EXP3}$ ) เมื่อศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj  $R^2$ ) แล้ว พบว่า ตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 3.3 และจากการศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ( $\beta$ ) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad Y'_{SD} = 3.848 + 0.294X_{SUB4} - 0.201X_{EXP3}$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad Z'_{SD} = 0.146Z_{SUB4} - 0.130Z_{EXP3}$$

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาส่งผลทางบวกต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ในขณะที่ประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป ส่งผลทางลบ และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีอิทธิพลมากกว่าประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป

**ตารางที่ 20** ค่าระดับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองที่แท้จริง ( $Y_{SD}$ ) และค่าที่ได้จากสมการทำนาย ( $Y'_{SD}$ ) ของกลุ่มตัวอย่างใหม่ สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง

ตัวอย่างที่	$Y_{SD}$	$Y'_{SD}$
1	3.43	3.85
2	4.57	3.85
3	2.71	3.65
4	3.86	3.85
5	3.43	3.85
6	4.00	3.85
7	3.14	3.85
8	2.43	3.85
9	3.29	3.65
10	2.86	3.85
11	3.43	3.85
12	3.57	3.65
13	3.71	3.65
14	5.00	3.85
15	4.86	3.94
16	3.57	3.85
17	3.86	3.85
18	4.00	3.85
19	3.43	3.85
20	2.57	3.85

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ตัวอย่างที่	Y <sub>SD</sub>	Y' <sub>SD</sub>
21	3.00	3.85
22	3.00	3.85
23	4.29	3.85
24	3.43	3.85
25	3.71	3.85
26	3.86	3.85
27	5.00	3.85
28	3.86	3.65
29	4.00	4.14
30	4.14	4.14

ตารางที่ 21 การทดสอบ Paired Samples T-Test สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง

	Mean		Std. Error		t	df	Sig. (2-tailed)
	Y <sub>SD</sub> - Y' <sub>SD</sub>	S.D.	Mean	Mean			
Y <sub>SD</sub> - Y' <sub>SD</sub>	-0.172	0.644	0.118	-1.464	29	0.154	

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ( $R^2_{\text{prediction}}$ ) เป็นดังนี้

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{prediction}} &= \frac{\sum_{i=1}^{30} (Y'_i - \bar{Y})^2}{\sum_{i=1}^{30} (Y_i - \bar{Y})^2} \\
 &= \left( \frac{1.219}{12.789} \right) \\
 &= 0.095
 \end{aligned}$$

จากการทดสอบเพื่อยืนยันสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง พบว่าค่าที่แท้จริงและค่าที่ได้จากการทำนายไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใดๆก็ดี ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ( $R^2_{\text{prediction}}$ ) มีค่าเท่ากับ

0.095 ซึ่งมีความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่มตัวอย่างเดิม ( $R^2$ ) ที่มีค่าเท่ากับ 0.039 ค่อนข้างมาก จึงไม่สามารถยืนยันสมการทำนายได้

#### 7.4 สมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร

**ตารางที่ 22** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
0.322	0.103	0.059	0.826	2.317	0.004

จากตารางที่ 22 พบว่า ชุดตัวแปรทำนายที่ศึกษาส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสามารถนำชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวมาสร้างเป็นสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารได้

**ตารางที่ 23** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ( $\beta$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	$\beta$			
(Constant)	3.728	0.065			57.661	0.000
X <sub>AGE2</sub>	-0.312	0.094	-0.182		-3.332	0.001
X <sub>SUB4</sub>	0.468	0.146	0.174		3.196	0.002

**ตารางที่ 24** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ( $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอน โดยผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

R	$R^2$	Adj $R^2$	SEE	F	Sig.
0.259	0.067	0.061	0.825	11.289	0.000

จากตารางที่ 23 และ 24 พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความต้องการการนิเทศการสอน โดยผู้บริหาร ( $Y'_{AM}$ ) ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อายุ 41 ปี ขึ้นไป ( $X_{AGE2}$ ) และ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ( $X_{SUB4}$ ) เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj  $R^2$ ) แล้ว พบว่า ตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถ อธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 6.1 และจากการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ( $\beta$ ) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad Y'_{AM} = 3.728 - 0.312X_{AGE2} + 0.468X_{SUB4}$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad Z'_{AM} = -0.182Z_{AGE2} + 0.174Z_{SUB4}$$

จากสมการคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาส่งผลทางบวกต่อความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ในขณะที่อายุ 41 ปี ขึ้นไป ส่งผลทางลบ และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีอิทธิพลมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

**ตารางที่ 25** ค่าระดับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารที่แท้จริง ( $Y_{AM}$ ) และค่าที่ได้จากสมการทำนาย ( $Y'_{AM}$ ) ของกลุ่มตัวอย่างใหม่ สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอน โดยผู้บริหาร

ตัวอย่างที่	$Y_{AM}$	$Y'_{AM}$
1	4.60	3.42
2	4.00	3.73

## ตารางที่ 25 (ต่อ)

ตัวอย่างที่	$Y_{AM}$	$Y'_{AM}$
3	4.20	3.42
4	3.60	3.73
5	3.40	3.73
6	4.00	3.73
7	3.20	3.73
8	2.00	3.73
9	1.60	3.42
10	2.80	3.73
11	4.00	3.73
12	3.00	3.42
13	4.00	3.42
14	5.00	3.42
15	4.40	3.88
16	3.60	3.73
17	4.00	3.73
18	3.80	3.42
19	4.60	3.42
20	3.00	3.73
21	3.00	3.73
22	3.00	3.73
23	5.00	3.73
24	2.60	3.73
25	4.00	3.73
26	3.60	3.73
27	4.40	3.73
28	3.00	3.42
29	4.20	4.20
30	4.80	4.20

ตารางที่ 26 การทดสอบ Paired Samples T-Test สำหรับการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร

			Std. Error		df	Sig. (2-tailed)
	Mean	S.D.	Mean	t		
$Y_{AM} - Y'_{AM}$	0.007	0.836	0.153	0.044	29	0.965

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ( $R^2_{\text{prediction}}$ ) เป็นดังนี้

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{prediction}} &= \frac{\sum_{i=1}^{30} (Y'_i - \bar{Y})^2}{\sum_{i=1}^{30} (Y_i - \bar{Y})^2} \\
 &= \left( \frac{1.240}{20.371} \right) \\
 &= 0.061
 \end{aligned}$$

จากการทดสอบเพื่อยืนยันสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร พบว่าค่าที่แท้จริงและค่าที่ได้จากการทำนายไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ( $R^2_{\text{prediction}}$ ) มีค่าเท่ากับ 0.061 ซึ่งใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่มตัวอย่างเดิม ( $R^2$ ) ที่มีค่าเท่ากับ 0.067 อย่างมาก จึงสามารถยืนยันสมการทำนายได้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนและสร้างสมการทำนายความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสมมติฐานของการวิจัยว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความต้องการการนิเทศการสอน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย ความต้องการการนิเทศแบบคลินิก ความต้องการการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ความต้องการการนิเทศแบบพึ่งตนเอง และความต้องการการนิเทศโดยผู้บริหาร จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าทางสถิติผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ทหการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

#### 1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.62 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.85 รองลงมาคือ กลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.39 มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.37 รองลงมาคือ ประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.77 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.61 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 15.77 รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 15.14 และส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 59.94



1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอน พบว่า ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.84 เท่ากัน ตามด้วยการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.64 โดยครูมีความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวของปัจจัยทางสถานภาพของครูกับความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ เป็นดังนี้

#### 1.3.1 ปัจจัยด้านเพศ

ตัวแปรเพศชายและตัวแปรเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูเพศชายมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับครูเพศหญิง

#### 1.3.2 ปัจจัยด้านอายุ

ตัวแปรอายุไม่เกิน 30 ปี มีความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูอายุไม่เกิน 30 ปี มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน

ตัวแปรอายุ 31-40 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูอายุ 31-40 ปี มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากกว่าการนิเทศการสอนรูปแบบอื่น

ตัวแปรอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารและการนิเทศการสอนแบบคลินิกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 ตามลำดับ ซึ่งสรุปได้ว่า ครูอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารและการนิเทศการสอนแบบคลินิกน้อยกว่าการนิเทศการสอนรูปแบบอื่น โดยมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารน้อยที่สุด

#### 1.3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์สอน

ตัวแปรประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์

สอนไม่เกิน 10 ปี มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากกว่าการนิเทศการสอนรูปแบบอื่น

ตัวแปรประสบการณ์สอน 11-20 ปี และตัวแปรประสบการณ์สอน 21-30 ปี มีความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 11-20 ปี มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับครูที่มีประสบการณ์สอน 21-30 ปี

ตัวแปรประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารและการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองน้อยกว่าการนิเทศการสอนรูปแบบอื่น โดยมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารน้อยที่สุด

#### 1.3.4 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ตัวแปรการศึกษาระดับปริญญาตรีและตัวแปรการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

#### 1.3.5 ปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารและการนิเทศการสอนแบบคลินิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 ตามลำดับ ซึ่งสรุปได้ว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารและการนิเทศการสอนแบบคลินิกน้อยกว่าการนิเทศการสอนรูปแบบอื่น โดยมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารน้อยที่สุด

ตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองน้อยกว่าการนิเทศการสอนรูปแบบอื่น

ตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการ การนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และระดับ .05 ตามลำดับ ซึ่งสรุปได้ว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีแนวโน้ม ต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารน้อยกว่าการนิเทศการสอน รูปแบบอื่น โดยมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกน้อยที่สุด

ตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความต้องการการนิเทศการสอนเกือบทุกรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศ การสอนแบบพึ่งตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสรุปได้ว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศการสอนแบบคลินิก และการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ตามลำดับ

ตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและดนตรีมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการ การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและดนตรีมีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ น้อยกว่าการนิเทศการสอนรูปแบบอื่น

ตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตัวแปรกลุ่มสาระ การเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีแนวโน้มต้องการการนิเทศ การสอนแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

### 1.3.6 ปัจจัยด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ

ตัวแปรการเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศและตัวแปรการไม่เคยได้รับการอบรม เกี่ยวกับการนิเทศมีความสัมพันธ์กับความต้องการการนิเทศการสอนทุกรูปแบบอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า ครูที่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศมีแนวโน้มต้องการ

การนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับครูที่ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ

1.4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบ

1.4.1 ตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรทำนายด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 3.9 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกแตกต่างกัน ในขณะที่ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนรูปแบบนี้ไม่แตกต่างกัน

1.4.2 ไม่มีตัวแปรทำนายด้านใดที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนา วิชาชีพอ่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพอ่างไม่แตกต่างกัน

1.4.3 ไม่มีตัวแปรทำนายด้านใดที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองไม่แตกต่างกัน

1.4.4 ตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรทำนายด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ตัวแปรทำนายด้านอายุและตัวแปรทำนายด้านประสบการณ์สอน ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 4.5 ร้อยละ 3.3 และร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีอายุ หรือมีประสบการณ์สอน แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารแตกต่างกัน ในขณะที่ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนรูปแบบนี้ไม่แตกต่างกัน

1.5 ผลการสร้างและการยืนยันสมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบเป็นดังนี้

1.5.1 ชุดตัวแปรทำนายที่ศึกษาส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการทำนายได้

1.5.2 ชุดตัวแปรทำนายที่ศึกษาส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการทำนายได้

1.5.3 สมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ( $Y'_{SD}$ ) เป็นดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad Y'_{SD} = 3.848 + 0.294X_{SUB4} - 0.201X_{EXP3}$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad Z'_{SD} = 0.146Z_{SUB4} - 0.130Z_{EXP3}$$

พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ( $X_{SUB4}$ ) และประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป ( $X_{EXP3}$ ) ร่วมกันส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 3.3 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาส่งผลทางบวกต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง ในขณะที่ประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป ส่งผลทางลบ และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีอิทธิพลมากกว่าประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป

จากการยืนยันสมการทำนาย พบว่า ค่าที่แท้จริงและค่าที่ได้จากการทำนายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ( $R^2_{\text{prediction}}$ ) มีค่าเท่ากับ 0.095 ซึ่งมีความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่มตัวอย่างเดิม ( $R^2$ ) ที่มีค่าเท่ากับ 0.039 ค่อนข้างมาก จึงไม่สามารถยืนยันสมการทำนายได้

1.5.4 สมการทำนายความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ( $Y'_{AM}$ ) เป็นดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad Y'_{AM} = 3.728 - 0.312X_{AGE2} + 0.468X_{SUB4}$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad Z'_{AM} = -0.182Z_{AGE2} + 0.174Z_{SUB4}$$

พบว่า อายุ 41 ปี ขึ้นไป ( $X_{AGE2}$ ) และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ( $X_{SUB4}$ ) ร่วมกันส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการได้ร้อยละ 6.1 โดย

กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาส่งผลทางบวกต่อความต้องการการนิเทศการสอน โดยผู้บริหาร ในขณะที่อายุ 41 ปี ขึ้นไป ส่งผลทางลบ และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีอิทธิพลมากกว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

จากการยืนยันสมการทำนาย พบว่า ค่าที่แท้จริงและค่าที่ได้จากการทำนายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของการทำนายของกลุ่มตัวอย่างใหม่ ( $R^2_{\text{prediction}}$ ) มีค่าเท่ากับ 0.061 ซึ่งใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่มตัวอย่างเดิม ( $R^2$ ) ที่มีค่าเท่ากับ 0.067 อย่างมาก จึงสามารถยืนยันสมการทำนายได้

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเพียงบางปัจจัยเท่านั้นที่สัมพันธ์และส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยขออภิปรายโดยแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอน ดังจะเห็นได้ว่า ครูที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบน้อยกว่าครูในช่วงอายุอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารและการนิเทศการสอนแบบคลินิก และปัจจัยด้านอายุยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ซึ่งมีตัวแปร อายุ 41 ปี ขึ้นไป เป็นตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลทางลบ จึงอาจกล่าวได้ว่า ครูที่มีอายุค่อนข้างมากจะมีความต้องการรูปแบบนิเทศการสอนโดยภาพรวมน้อยกว่าครูที่มีอายุน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีอายุค่อนข้างมากจะมีการสั่งสมประสบการณ์มากขึ้น ทำให้เกิดความเคยชินกับประสบการณ์ที่ผ่านมาของตน และยอมรับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ หรือความคิดใหม่ ได้ยาก ทั้งยังมีความต้องการที่จะเป็นผู้นำตนเองสูง ดังทฤษฎีและสมมติฐานการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Linderman, 1926 อ้างถึงใน Knowles et al., 2011; Knowles et al., 2011) ที่ว่า ผู้ใหญ่จะมีความต้องการที่จะเป็นผู้นำตนเองสูงมากกว่าเด็ก และเมื่อผู้ใหญ่มีการสั่งสมประสบการณ์มากขึ้น ผู้ใหญ่จะเกิดความเคยชิน อดทน และการคาดคะเนล่วงหน้า โดยอาศัยกับประสบการณ์เดิมที่ผ่านมา ทำให้ผู้ใหญ่ค่อนข้างปิดกั้นตนเองจากความคิดใหม่ การรับรู้สิ่งใหม่ และวิธีการคิดแบบอื่น

ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในกลุ่มดังกล่าว รูปแบบการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพน่าจะมีความเหมาะสมที่สุด เนื่องจากเป็นการนิเทศในลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคและประสบการณ์สอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันเอง ซึ่งครูที่มีอายุค่อนข้างมากย่อมมีประสบการณ์ในการสอนและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมาก และสามารถแบ่งปันความชำนาญของตนเอง พร้อมทั้งเรียนรู้จากครูคนอื่น ๆ ได้ โดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบังคับให้ปฏิบัติหรือถูกกำกับติดตามมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard, J. C. และ Farrell, T. S. C. (2005) ที่ว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนมากจะได้รับประโยชน์จากการสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครู ซึ่งเปิดโอกาสให้พวกเขาได้เห็นว่าคุณครูคนอื่นมีวิธีการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องประสบในแต่ละวันอย่างไร ทั้งนี้พวกเขาอาจจะค้นพบกลวิธีในการสอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพจากเพื่อนครู อีกด้วย การจัดการนิเทศการสอนในรูปแบบดังกล่าวจะทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการได้รับการนิเทศโดยตรงจากผู้นิเทศ และทำให้ผู้นิเทศสามารถมุ่งเน้นการทำงานของตนไปยังครูที่ประสบปัญหาจำเพาะและมีต้องการความช่วยเหลืออย่างแท้จริง ได้มากขึ้น

2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์สอนเป็นอีกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความต้องการการนิเทศการสอน ดังจะเห็นได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนเกือบทุกรูปแบบน้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองและการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร น้อยที่สุด และครูที่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนเกือบทุกรูปแบบมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร นอกจากนี้ปัจจัยด้านประสบการณ์สอนยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการการนิเทศโดยผู้บริหาร และตัวแปรประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป ยังเป็นตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลทางลบต่อความต้องการการนิเทศแบบพึ่งตนเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนสูงจะมีความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนในภาพรวมน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนสูงทำงานในวิชาชีพครูมาแล้วเป็นเวลานาน จนเกิดความเคยชิน ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเองลดลง และมีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อย ในทางตรงกันข้าม ครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยหรือเพิ่งเข้ามาปฏิบัติการสอนใหม่ ยังคงมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ ทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูง และยังต้องการได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากผู้นิเทศหรือผู้บริหารค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ruberto (2003) และ Hamdan (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของครูที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกัน และครูที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติการสอนใหม่จะมีทัศนคติที่ดีต่อพัฒนาวิชาชีพมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนมานาน นอกจากนี้ Magill (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของครูที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่สอนใหม่ พบว่า ครูใหม่ต้องการความช่วยเหลือในเรื่องการปรับตัวในชั้นเรียน และมีข้อกังวลเกี่ยวกับภาระงานในหน้าที่ ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน การควบคุมชั้นเรียนและการวัดประเมินผลผู้เรียน รวมทั้งจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากหากได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากผู้บริหาร

อย่างไรก็ดี เมื่อเปรียบเทียบระหว่างความต้องการการนิเทศการสอนทั้ง 4 รูปแบบ จะพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 31 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการนิเทศการสอนในรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้นการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพจึงน่าจะเป็นกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูที่มีประสบการณ์สอนสูง เช่นเดียวกับครูที่มีอายุค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ OECD หรือ Organisation for Economic Co-operation and Development (2009) ที่พบว่า จำนวนปีของประสบการณ์สอนส่งผลทางบวกต่อทัศนคติเกี่ยวกับการร่วมมือทางวิชาชีพของครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนมากจะมีทัศนคติที่ดีต่อการร่วมมือทางวิชาชีพระหว่างเพื่อนครูมากขึ้น

โรงเรียนจึงควรวางแผนการนิเทศการสอนอย่างหลากหลาย โดยใช้การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาสำหรับครูที่มีประสบการณ์สอนสูง และใช้การนิเทศการสอนแบบคลินิกควบคู่ไปกับการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารสำหรับครูที่มีประสบการณ์สอนน้อย เพื่อให้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการจำเป็นของครูแต่ละกลุ่ม

2.3 ปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอน โดยพบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีแนวโน้มต้องการนิเทศการสอนแบบคลินิก การนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร มากกว่าครูในกลุ่มสาระ



การเรียนรู้อื่น ๆ ในขณะที่ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีแนวโน้มต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารน้อยกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ นอกจากนี้ปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร และตัวแปรกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษายังเป็นตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลทางบวกกับความต้องการการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองและการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารอีกด้วย ทั้งนี้เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรทำนาย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายของปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้กับตัวแปรทำนายของปัจจัยด้านอายุและตัวแปรทำนายของปัจจัยด้านประสบการณ์สอนทั้งหมด 35 คู่ มีเพียง 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 8 คู่ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจะมีความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนในภาพรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันจะมีภูมิหลังทางการเรียนรู้ ความเชื่อและทัศนคติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันตามธรรมชาติของแต่ละวิชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ OECD (2009) ที่พบว่า ครูที่สอนในกลุ่มวิชาเดียวกันจะได้รับการศึกษาและมีกลุ่มสังคมบางส่วนที่เหมือน ๆ กัน และวิชาที่สอนยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการปฏิบัติการสอน ความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการควบคุมชั้นเรียน ทั้งนี้ทัศนคติของครูต่อการจัดการเรียนการสอนที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเรียนรู้ที่ต่างกัน และน่าจะส่งผลให้ครูต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Rudowski (1996) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้และความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการสอนของครูในรัฐเพนซิลเวเนีย พบว่า มากกว่า 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจรูปแบบการสอนและรูปแบบการเรียนรู้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ Sergiovanni (1988) ยังมีทัศนะเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้และรูปแบบการนิเทศพอสรุปได้ว่า การพิจารณารูปแบบการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญและเป็นประโยชน์สำหรับผู้นิเทศ โดยจะช่วยให้ผู้นิเทศสามารถเลือกรูปแบบการนิเทศได้อย่างเหมาะสมกับครูแต่ละคนมากขึ้น อีกด้วย

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการจัดการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและผู้นิเทศควรมีการดำเนินการนิเทศในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู โดยพิจารณาสถานภาพด้านอายุ ประสบการณ์สอนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของตน

2. สำหรับครูที่มีความประสงค์จะพัฒนาวิชาชีพของตนเอง อาจจะนำข้อมูลการวิจัยนี้ไปใช้ประกอบกับการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อพิจารณาว่าการนิเทศรูปแบบจะมีความเหมาะสมกับบริบทของตนเองมากที่สุด

3. สามารถใช้สมการทำนายในการวิจัยนี้ เพื่อวิเคราะห์ระดับความต้องการการนิเทศการสอนแต่ละรูปแบบของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างการวิเคราะห์ความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร ( $Y'_{AM}$ ) โดยใช้สมการทำนาย เมื่อกำหนดให้ ครู ก มีอายุ 33 ปี และอยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

ครู ข มีอายุ 42 ปี และอยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

และ ครู ค มีอายุ 25 ปี และอยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

$$\text{จากสมการทำนายคะแนนดิบ } Y'_{AM} = 3.728 - 0.312X_{AGE2} + 0.468X_{SUB4}$$

$$\text{สำหรับ ครู ก จะได้ว่า } Y'_{AM(g)} = 3.728 - 0.312(0) + 0.468(0)$$

$$= 3.728$$

$$\text{สำหรับ ครู ข จะได้ว่า } Y'_{AM(x)} = 3.728 - 0.312(1) + 0.468(1)$$

$$= 3.884$$

$$\text{สำหรับ ครู ค จะได้ว่า } Y'_{AM(c)} = 3.728 - 0.312(0) + 0.468(1)$$

$$= 4.196$$

จากการวิเคราะห์ความต้องการการนิเทศการสอนโดยผู้บริหารของครู ก ข และ ค พบว่า ครู ค มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ครู ข และ ครู ก ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเติม รวมถึงกลุ่มครูในระดับประถมศึกษา และกลุ่มครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ด้วย เพื่อศึกษาความต้องการรูปแบบการนิเทศระหว่างครูในภาพรวม และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสังกัด

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิชาที่สอน (กลุ่มสาระการเรียนรู้) รูปแบบการสอน รูปแบบการเรียนรู้ และความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอน เนื่องจากกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นตัวแปรที่อิทธิพลต่อความต้องการการนิเทศการสอนเกือบทุกรูปแบบ ทั้งนี้กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือวิชาที่สอนน่าจะมีเกี่ยวเนื่องกับรูปแบบการเรียนรู้ของครู ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนด้วย

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากสถานภาพของครู เช่น ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) และแรงจูงใจ (Motivation) เป็นต้น

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรรทอง จิระเดชากุล. (2550). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จรรยาพร ก่อเกียรติคุณ. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครู พฤติกรรมผู้นำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับพฤติกรรมการเรียนรู้ ของครูมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2552ก). *การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชานิเทศการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2552ข). *เอกสารประกอบการสอน วิชา 2748617 การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน (Management of In-School Supervision)*. สาขาวิชานิเทศการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทยโพสต์. (2553). *แยกมัธยมเจอต่อ ศึกษานิเทศก์ขาด* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaipost.net/node/25438> [15 ธันวาคม 2557]
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2545). *การศึกษาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: บুক พอยท์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- มณฑา พลรักษ์. (2546). *ความต้องการการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพ การวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วนิดา น้อยมะลิวัน. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2552). *นิเทศการสอน. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.*
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎี กลยุทธ์สู่ การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวัง สนามจันทร์.*
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *สารสนเทศศึกษานิเทศก์ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://data.esdc.in.th/infoMenu.php> [3 กุมภาพันธ์ 2558]*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *สถิติทางการศึกษาปี 2557 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.boppobec.info/home/?page\\_id=14038](http://www.boppobec.info/home/?page_id=14038) [3 กุมภาพันธ์ 2558]*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.*
- สุวัฒน์ วิวัฒน์วงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2553). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- หยาดนภา สลาม. (2557). *สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://education.tru.ac.th/education/popup.php?name=research&file=rate&id=17&2iles=full\\_text](http://education.tru.ac.th/education/popup.php?name=research&file=rate&id=17&2iles=full_text) [16 ธันวาคม 2557]*
- อรสุดา เจริญรัตน์. (2553). *คำพอสอน : ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.*
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2540). *กระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หลังสี่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2551). *พัฒนาการการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

## ภาษาอังกฤษ

- Acheson, K. A., & Gall, M. D. (1997). *Techniques in Clinical Supervision of Teachers Preservice and Inservice Application*. 4th ed. New York: Longman.
- Adams, H. P., & Dickey, F. G. (1986). *Teach English*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Alfonso, R. J., Firth, G. R., & Neville, R. F. (1981). *Instructional Supervision: A Behavior System*. Biston: Allyn&Bacon.
- Armer, T. T. (2011). *Science teachers: Factors that affect job satisfaction*. Doctoral Dissertation, Capella University.
- Bayar, A. (2013). *Factors affecting teachers' participation in professional development activities in Turkey*. Doctoral Dissertation, University of Missouri.
- Beach, D. M., & Reinhartz, J. (2000). *Instructional Leadership*. Needham Heights, MA: Allyn&Bacon.
- Boyan, N. J., & Copeland, W. D. (1978). *Instructional Supervision Training Program*. Columbus Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Brookfield, S. D. (1986). *Understanding and facilitating adult learning : A Comprehensive analysis of principles and effective practices*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Burton, W. H., & Brueckner, L. J. (1955). *Supervision: A Social Process*. 3rd ed. New York: Appleton-Century Crofts.
- Davidson-Taylor, C. M. (2002). Is instruction working? Student have the answer. *Principal Leadership*, 3(3), 30-34.
- Downey, C., Steffy, B., English, F., Frase, L., & Poston, W. (2004). *Three minute classroom walkthrough*. Thousands Oaks, CA: Corwin Press.
- Elliott, J., & Chidley, L. (1985). Peer review as a supervisory option. *The Journal of Staff Development*, 6(2), 1-32.
- Fernandez, C. (2002). Learning from Japanese Approaches to Professional Development: The Case of Lesson Study. *Journal of Teacher Education*, 53(November/December 2002), 393-405.

- Fernandez, C., & Chokshi, S. (2002). A Practical Guide to Translating Lesson Study for a U.S. Setting. *The Phi Delta Kappan*, 84(October 2002), 128-134.
- Franseth, J. (1992). *Supervision as Leadership*. New York: Row Peterson Co, Ltd.
- Frase, L. E., & Hetzel, R. (2002). *School management by wandering around*. Lanham, MD: Scarecrow Press.
- Freire, P. (1972). *Pedagogy of the oppressed*. Harmondsworth: Penguin.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (1995). *SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. 3rd ed. Massachusetts: Allyn&Bacon.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2009). *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*. 2nd ed. Boston: Pearson Education.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2010). *SuperVision and Instructional : A Developmental Approach*. 8th ed. Boston: Allyn&Bacon.
- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1980). *Clinical Supervision*. 2nd ed. USA: Holt, Rinehart and Winston.
- Goldman, P., Rensnick, L., Bill, V., Johnston, J., Micheaux, D., & Seitz, A. (2004). *LearningWalkSM Sourcebook*. University of Pittsburgh: Institute for Learning.
- Goldsberry, L. F. (1986). *Colleague Consultation Another Case of Fools Rush In*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.
- Good, C. V. (1983). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Graf, O., & Werlinich, J. (2004). *Differentiated supervision and evaluation of teachers: A plan for maximum professional growth*. Unpublished manuscript. Principals Academy of Western Pennsylvania, University of Pittsburgh, Pittsburgh, PA.
- Halpert, M. A. (2011). *Factors Affecting Teacher Satisfaction in an Urban School District*. Doctoral Dissertation, Arizona State University.
- Hamdan, Z. A. (2011). *Teachers' attitudes towards professional development activities and their impact on their practices and motivation: A Case study*. Master's Thesis, Lebanese American University
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. New York: Englewood Cliff.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Jailall, J. M. S. (1998). *Differentiated Supervision Revisited: Towards The Development of An Effective Supervisory Model to Promote Teacher Growth and Instructional Improvement*. Doctoral Dissertation, East Carolina University.
- Kachur, D. S., Stout, J. A., & Edwards, C. L. (2010). *Classroom walkthroughs to improve teaching and learning*. Larchmont, New York: Eye on Education.
- Kaufman, R., & English, P. W. (1979). *Needs Assessment: Concept and Application*. New Jersey: Educational Technology Publication.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2011). *The Adult Learner : The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. 7th ed. Boston: Elsevier.
- Kono, C. D. (2012). *Differentiated Supervision: Alternatives for Professional Growth and Development for All Teachers*. Paper presented at the Las Vegas International Academic Conference.
- Krysik, J. L., & Finn, J. (2013). *Research for Effective Social Work Practice*. 3rd ed. New York: Routledge.
- Lewis, C., Perry, R., & Hund, J. (2004). A Deeper Look at Lesson Study. *Educational Leadership*, 61(February 2004), 18-22.
- Magill, A. L. (2002). *Studying the needs and experiences of beginning teachers*. Master's Dissertation, University of Alberta.
- Marczely, B. (2001). *Supervision in Education : A Differentiated Approach with Legal Perspectives*. Gaithersburg, MD.: Aspen Publishers.
- Marks, J. R., Stoops, E., & King-Stoops, J. (1985). *Handbook of educational supervision: a guide for the practitioner*. Allyn and Bacon.
- Marshall, K. (2013). *Rethinking teacher supervision and evaluation: How to work smart, built collaboration, and close the achievement gap*. 2nd ed. USA: Jossey-Bass.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Macmillan Company.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving in Education*. New York: D. Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.



- McNeil, J. D. (1977). *Curriculum: a Comprehensive Introduction*. 3rd ed. Boston: Little Brown and Company.
- OECD. (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*. Paris: OECD Publishing.
- Piraino, G. R., Jr., (2006). *A Qualitative Study of Differentiated Teacher Supervision's Impact on Classroom Instruction and Pedagogy*. Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh.
- Richard, J. C., & Farrell, T. S. C. (2005). *Professional development for language teacher : Strategies for teacher learning*. USA: Cambridge University Press.
- Ruberto, J. S. (2003). *A Study Of The Attitudes Of Veteran Teachers Toward Professional Development*. Doctoral Dissertation, Seton Hall University.
- Ruck, C. L. (1986). Creating a school context for collegial supervision: The principal's role as contractor. *OSSC Bulletin*, 30(3), 1-32.
- Rudowski, R. M. (1996). *Kolb's learning theory and the relationship of learning style preferences and teaching style preferences of extension educators*. Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University.
- Saphier, J. D. (1985). How to make peer supervision work: A great idea whose time has come. *Principal's Centre Newsletter*, 4(2), 3-5.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1988). *Supervision: Human Perspectives*. 4th ed. USA: McGraw-Hill.
- Speace, C. C. (2003). *The Effect of Differentiated Supervision on Classroom Practice and Participants*. Doctoral Dissertation, Immaculata College.
- Stufflebeam, D. L., & Others. (1985). *Conducting Educational Needs Assessment*. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Sullivan, R. L., Wircenski, J. L., Arnold, S. S., & Sarkees, M. D. (1990). *The Trainer's Guide: A Practical Manual for the Design, Delivery, and Evaluation of Training*. Rockville, MD: Aspen.
- Sullivan, S., & Glanz, J. (2013). *Supervision that Improves Teaching and Learning*. 4th ed. USA: Corwin.

- Walsh, K. J. (2010). Differentiating Teacher Supervision: The Disconnect between Beliefs and Behaviors. *New Jersey Journal of Supervision and Curriculum Development*, 54, 71-78.
- Wiles, K., & Lovell, J. T. (1983). *Supervision for Better School*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Wilkerson, K. (2006). Peer supervision for the professional development of school counsellor: Toward and understanding of terms and findings. *Counsellor Education & Supervision*, 46, 59-67.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ อาจารย์พิเศษสาขาวิชานิติศาสตร์ศึกษา  
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ  
ทางการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.อัจฉรา นิชมาภา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. อาจารย์พรจรัส บัวเล็ก ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายวิชาการ  
โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ







ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2649

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

22 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายปัญญา อัครพุทธพงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ  
โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2651



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

22 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.อังฉรา นิยมภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายปัญญา อัครพุทธพงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สดรุง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612





ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2653

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

22 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์พรจรัส บัวเล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายปัญญา อัครพุทธพงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนากลยุทธ์ ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ  
โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2658

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

22 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายปัญญา อัครพุทธพงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาลัทธิสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ  
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2657

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายปัญญา อัครพุทธพงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาศาสตร์ ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ  
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2910

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

24 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทวีธาภิเศก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายปัญญา อัครพุทธพงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาศาสตร์ ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ  
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2012

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต มัธยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายปัญญา อัครพุทธพงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2014

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายปัญญา อัครพุทธพงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาศาสตร์ ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ  
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้ไว้ในแบบสอบถามฉบับจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น ต่อการปฏิบัติงานหรือต่อโรงเรียนของท่าน จึงขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถาม ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ให้ข้อมูล โดยมีทั้งหมด 5 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศการสอน 4 รูปแบบ จำนวน 24 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายปัญญา อัครพุทพวงศ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานิเทศศึกษาและพัฒนาหลักสูตร  
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตอนที่ 1** สถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพและประสบการณ์ของท่าน

	(สำหรับผู้วิจัย)
1. เพศ	
<input type="checkbox"/> ชาย	( ) X <sub>1.1</sub>
<input type="checkbox"/> หญิง	( ) X <sub>1.2</sub>
2) อายุ	
<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี	( ) X <sub>2.1</sub>
<input type="checkbox"/> 31-40 ปี	( ) X <sub>2.2</sub>
<input type="checkbox"/> 41 ปี ขึ้นไป	( ) X <sub>2.3</sub>
3) ประสบการณ์สอน	
<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10 ปี	( ) X <sub>3.1</sub>
<input type="checkbox"/> 11-20 ปี	( ) X <sub>3.2</sub>
<input type="checkbox"/> 21-30 ปี	( ) X <sub>3.3</sub>
<input type="checkbox"/> 31 ปี ขึ้นไป	( ) X <sub>3.4</sub>
4) ระดับการศึกษาสูงสุด	
<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี	( ) X <sub>4.1</sub>
<input type="checkbox"/> ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	( ) X <sub>4.2</sub>
5) กลุ่มสาระการเรียนรู้	
<input type="checkbox"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	( ) X <sub>5.1</sub>
<input type="checkbox"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	( ) X <sub>5.2</sub>
<input type="checkbox"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	( ) X <sub>5.3</sub>
<input type="checkbox"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	( ) X <sub>5.4</sub>
<input type="checkbox"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	( ) X <sub>5.5</sub>
<input type="checkbox"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและดนตรี	( ) X <sub>5.6</sub>
<input type="checkbox"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	( ) X <sub>5.7</sub>
<input type="checkbox"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	( ) X <sub>5.8</sub>
6) ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศหรือไม่	
<input type="checkbox"/> เคย	( ) X <sub>6.1</sub>
<input type="checkbox"/> ไม่เคย	( ) X <sub>6.2</sub>

**ตอนที่ 2** ระดับความต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศการสอน 4 รูปแบบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความต้องการในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความต้องการในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความต้องการในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

ท่านมีความต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศการสอนต่อไปนี้ในระดับใด

การดำเนินการนิเทศการสอน	ระดับความต้องการ					(สำหรับ ผู้วิจัย)
	5	4	3	2	1	
<b>การนิเทศการสอนรูปแบบที่ 1</b>						
1. ผู้นิเทศที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนและการสังเกตการสอนเป็นพิเศษ เป็นผู้ให้คำชี้แนะและคำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแก่ท่านโดยตรง						( ) Y <sub>1.1</sub>
2. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านและผู้นิเทศมีลักษณะเป็นทางการ						( ) Y <sub>1.2</sub>
3. ท่านและผู้นิเทศร่วมกันกำหนดประเด็นที่ต้องการปรับปรุงพัฒนาในการจัดการเรียนการสอน						( ) Y <sub>1.3</sub>
4. ท่านและผู้นิเทศร่วมกันวางแผนและทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทเรียนก่อนการสังเกตการสอน						( ) Y <sub>1.4</sub>
5. ผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแก่ท่านหลังจากการสังเกตการสอน						( ) Y <sub>1.5</sub>
<b>การนิเทศการสอนรูปแบบที่ 2</b>						
6. ท่านและเพื่อนครูที่สอนวิชาเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกันตกลงให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของแต่ละคน						( ) Y <sub>2.1</sub>
7. ท่านและเพื่อนครูร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละคน โดยมีผู้บริหารหรือผู้นิเทศคอยให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก						( ) Y <sub>2.2</sub>

การดำเนินการนิเทศการสอน	ระดับความต้องการ					(สำหรับ ผู้วิจัย)
	5	4	3	2	1	
8. ท่านและเพื่อนครูอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา การจัดการเรียนการสอนของแต่ละคน โดยไม่มีผู้บริหาร หรือผู้นิเทศเข้ามาเกี่ยวข้อง						( )Y <sub>2,3</sub>
9. ท่านและเพื่อนครูแลกเปลี่ยนกันเข้าสังเกตการสอน ของแต่ละคน เพื่อให้ความช่วยเหลือตามความต้องการ ของผู้รับการนิเทศ						( )Y <sub>2,4</sub>
10. ท่านและเพื่อนครูปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อสะท้อนข้อมูล และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันอย่างไม่เป็นทางการ หลังการสังเกตการสอน						( )Y <sub>2,5</sub>
11. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครู ด้วยกันเกี่ยวกับเทคนิคและแนวทางการแก้ปัญหา ในการจัดการเรียนการสอน ได้ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ						( )Y <sub>2,6</sub>
12. ท่านสามารถพัฒนาทักษะในการสังเกตการสอน และการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนได้ จากการแลกเปลี่ยน การสังเกตการสอนกับเพื่อนครู						( )Y <sub>2,7</sub>
<b>การนิเทศการสอนรูปแบบที่ 3</b>						
13. ท่านสามารถจัดทำโครงการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของตนเองอย่างอิสระ โดยไม่มีการชี้แนะ หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียน						( )Y <sub>3,1</sub>
14. ท่านเป็นผู้ประเมินความต้องการจำเป็นของตนเอง เพื่อกำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงพัฒนาการจั ดการเรียนการสอนของตน						( )Y <sub>3,2</sub>
15. ท่านเป็นผู้วางแผนและเลือกวิธีการปรับปรุงพัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ได้อย่างอิสระ						( )Y <sub>3,3</sub>
16. ท่านจะต้องศึกษาและเข้าใจวิธีการประเมินผล ตนเองอย่างเป็นระบบ การประเมินผลผู้เรียนและ การวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอนของตนเอง อย่างชัดเจน						( )Y <sub>3,4</sub>

การดำเนินการนิเทศการสอน	ระดับความต้องการ					(สำหรับ ผู้วิจัย)
	5	4	3	2	1	
17. ผู้บริหารและผู้นิเทศมีบทบาทเป็นเพียงผู้คอยให้การสนับสนุนหรือให้คำแนะนำเมื่อท่านต้องการ						( )Y <sub>3.5</sub>
18. ท่านต้องสรุปรายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน ให้ผู้บริหารและ/หรือผู้นิเทศได้รับทราบ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการ						( )Y <sub>3.6</sub>
19. ผู้บริหารและ/หรือผู้นิเทศจะให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของท่าน						( )Y <sub>3.7</sub>
<b>การนิเทศการสอนรูปแบบที่ 4</b>						
20. ท่านได้รับการนิเทศในลักษณะของการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นระยะเวลาสั้น ๆ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งท่านอาจจะไม่ทราบล่วงหน้า						( )Y <sub>4.1</sub>
21. ท่านได้รับการชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบในการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนจากผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ก่อนการดำเนินการ						( )Y <sub>4.2</sub>
22. ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะจัดบันทึกข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของท่านระหว่างการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน ซึ่งท่านสามารถขอดูได้หากมีข้อกังวลเกี่ยวกับการตรวจเยี่ยมดังกล่าว						( )Y <sub>4.3</sub>
23. หลังการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของท่าน						( )Y <sub>4.4</sub>
24. ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะคอยกระตุ้นและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						( )Y <sub>4.5</sub>

\*\*\*\*\*

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายปัญญา อัครพุทธพงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2525 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) สาขาวิชาชีวเคมี จากคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปีการศึกษา 2546 หลังจากจบการศึกษาได้เข้าทำงานเป็นครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ และศึกษาจนจบหลักสูตรปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2553 จากนั้นจึงเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2556

