

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

พระดนัย ชยฺยเมธี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

พระดนัย ชยฺยเมธี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

DEVELOPMENT OF MODEL FOR EFFECTIVE INTERNAL SUPERVISION BY APPLYING APDRE MODEL FOR TEACHERS SAPPANNU WITTHAYA SCHOOL

PHRA DANAI CAIYAMETHI

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา
ชื่อนักศึกษา	:	พระดนัย ชยฺยเมธี
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	ศาสตราจารย์ ดร. พศิน แตงจวง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ศาสตราจารย์ ดร. พศิน แตงจวง)

กรรมการ .....
(พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.)

กรรมการ .....
(ดร. ชาลี ภักดี)

กรรมการ .....
(ดร. ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Development of Model for Effective Internal Supervision by Applying APDRE Model for Teachers Sappannu Witthaya School
Student's Name	:	Phra Danai Chaiyamethi
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Academic Year	:	2023
Advisor	:	Prof.Dr. Phasina Tangchuang
Co-Advisor	:	Phramaha Sakun Mahavīro, Asst. Prof. Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee :

Chairman .....
(Dr. Prapatpong Senarith)

Member (Advisor) .....
(Prof. Dr. Phasina Tangchuang)

Member .....
(Phramaha Sakun Mahavīro, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Dr. Chalee Pakdee)

Member .....
(Dr. Chatchai Sirikulpan)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา**
ชื่อนักศึกษา	:	**พระดนัย ชยฺยเมธี**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ศาสตราจารย์ ดร. พศิน แตงจวง**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)โดยใช้วิธี วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย 12 รูป/คน ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และคณะครู 8 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า :

สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีการสร้างคู่มือการนิเทศภายในที่ได้มาตรฐานเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอน ส่วนการนิเทศภายใน เริ่มตั้งแต่ขั้นการวางแผนการนิเทศภายใน การจัดการเรียนรู้และกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศต้องร่วมมือกันทุกขั้นตอนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน, สำหรับการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ได้รับความช่วยเหลือน้อยมากจากหน่วยงานภายนอก โดยจะได้รับความช่วยเหลือจากกลุ่มของโรงเรียนพระปริยัติธรรม, ส่วนการนิเทศภายในเพื่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีการใช้เครือข่ายการนิเทศ มีการสนับสนุนด้านความรู้ด้วยการจัดการอบรมในเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ให้ครูได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน, การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบไปตามลำดับของความสำคัญ

ด้านการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ผู้วิจัยได้วางองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ไว้ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A) ขั้นตอนที่ 2

การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D) ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R) ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา พบว่า ผลลัพธ์อยู่ในดับมากที่สุด หลักการ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ กระบวนการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ข้อมูลย้อนกลับอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, การนิเทศภายใน, APDRE Model

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Development of Model for Effective Internal Supervision by Applying APDRE Model for Teachers Sappannu Witthaya School**
Student's Name	:	**Phra Danai Chaiyamethi**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Academic Year	:	**2023**
Advisor	:	**Prof. Dr. Phasina Thangchaung**
Co-Advisor	:	**Phramaha Sakun Mahavīro, Asst. Prof. Dr.**

The purposes of this research were as follows : 1) to study the internal supervision conditions of Sappannu Witthaya School, Mae Wang District, Chiang Mai Province. 2) to develop an internal supervision model by applying the APDRE model for teachers in Sappannu Witthaya School, Mae Wang District, Chiang Mai Province. 3) to evaluate the participatory internal supervision model for teachers in Sappannu Witthaya School, Mae Wang District, Chiang Mai Province. It is qualitative research using participatory action research methods, or PAR. The main informant group consists of 12 people: one director, two deputy directors, one academy chief, and 8 teachers. Research tools included unstructured interviews, focus groups, and content analysis.

The results of the research were as follows :

The condition of internal supervision at Sappannu Witthaya School, Mae Wang District, Chiang Mai Province, has not created a standard internal supervision manual to enhance knowledge and understanding before supervising learning management for teachers. As for internal supervision, starting from the planning stage of internal supervision, learning management and determining the steps for performing supervisory work require cooperation at every step to solve teaching and learning problems. For the operations of supervision and learning management, there is very little assistance from outside agencies. They will receive help from the group of Phra Pariyattham School. As for internal supervision, in order to enhance morale and encouragement at work, a supervision network is used. Knowledge support is provided by organizing training on the development of learning management to provide opportunities for teachers to learn and gain experience so that teachers have the morale to perform their jobs. Evaluation of learning management supervision should be carried out to evaluate the entire system in order of importance.

In terms of developing an internal supervision model by applying the APDRE model for teachers in Sappannu Witthaya School, the researcher placed an element of an internal innovation pattern by applying the APDRE model for teachers in Sappannu Witthaya School. It consists of five steps, as follows: Step 1: Strengthening knowledge before innovation management learning (Awareness: A) Step 2: Planning the supervision of learning management (Planning: P) Step 3: Learning management supervision practice (Doing: D) Step 4: Strengthening the mind and morale at work (Reinforcing: R) Step 5: Evaluating the learning management supervision (Evaluating: E)

The results of the evaluation of the internal supervision model using the APDRE model for teachers in Sappannu Witthaya School found that the results were at the highest level. Principles, conditions for using the model, process, and factors affecting internal supervision: by applying the APDRE Model for teachers in Sappannu Witthaya School, the reverse data is at a high level.

Keywords : model development, internal supervision, APDRE Model

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความเมตตานุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์จาก ศ.ดร.พศิน แตงจวง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และพระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ช่วยแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มรายละเอียดเนื้อหาให้สมบูรณ์ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จ ผู้วิจัยจึงขออนุโมทนาขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขออนุโมทนาขอบคุณรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา และคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขออนุโมทนาขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขออนุโมทนาขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ และขออนุโมทนากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ตลอดไปถึงท่านผู้เป็นเจ้าของตำราเอกสารทุกๆ เล่มที่ทำให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบในการศึกษาประกอบงานวิจัยจนสำเร็จลงด้วยดี

ขออนุโมทนาขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้องผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ท่าน ที่ได้สนับสนุนให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน และที่ขาดเสียมิได้ต้องขออนุโมทนาขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และผู้ที่สนใจจะศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ต่อไป

พระดนัย ชยฺยเมธี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ

สารบัญ ..... ญ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) 5

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 6

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 6

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา 8

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา 18

2.3 กระบวนการนิเทศภายในแบบ APDRE Model 29

2.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) 34

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารอย่างมีส่วนร่วม 40

2.6 หลักการทำ SWOT Analysis 42

2.7 บริบทของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา 48

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 51

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 60

3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก 60

3.2 วิธีการศึกษา 60

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 65

3.4 การสร้างเครื่องมือวิจัย 67

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 67

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 68

3.7 การนำเสนอข้อมูล 68

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล **69**

4.1 ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ 69

4.2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา 80

4.3 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา 92

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ **95**

5.1 สรุปผลการวิจัย 95

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 97

5.3 ข้อเสนอแนะ 100

บรรณานุกรม **101**

ภาคผนวก **108**

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก 109

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 111

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ 116

ภาคผนวก ง ภาพประกอบการวิจัย 121

ภาคผนวก จ หนังสือตอบรับการลงตีพิมพ์บทความวิจัย 126

ประวัติผู้วิจัย **128**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลนักเรียน โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา..... 50
ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา..... 93

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)..... 5
ภาพที่ 2.1 แผนที่โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา..... 51
ภาพที่ 3.1 รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา..... 63
ภาพที่ 4.1 รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา..... 85

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ เริ่มมาตั้งแต่ ค.ศ.1990 ส่งผลต่อการขยายกิจกรรมทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศต่าง ๆ ในโลก ทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิต การขนส่งและโลจิสติกส์ (OECD, 2017, p.84) พัฒนามาจนเป็นยุคแห่งความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ เทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคข่าวสารข้อมูล และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยมีกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เร่งผลักดันให้ประเทศเป็นสากลเร็วขึ้น คนต้องรู้จักคิด เพื่อสามารถเลือกรับข่าวสารข้อมูลและเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม รวมถึงต้องแข่งขันทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงกับประเทศในโลกและรวมถึงต้องพึ่งตนเองมากขึ้น แต่การณ์กลับกลายเป็นว่าการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาไม่ได้เป็นไปอย่างยั่งยืน ขาดการพัฒนาทางด้านจิตใจ เป็นที่มาของปัญหาสังคม (พระมหาผล นาควโร (ถ้ำกลาง), 2563, หน้า 163) มีผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของผู้คน อิทธิพลทางวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามาสู่ประเทศไทย ผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เด็กและเยาวชนขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่เหมาะสม ทำให้เกิดค่านิยมและพฤติกรรมที่เน้นวัตถุนิยม และบริโภคนิยมมากขึ้น ขาดจิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรมและจริยธรรมลดลง นำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาเด็กและเยาวชน ปัญหาการขาดสัมพันธภาพในครอบครัว รวมทั้งปัญหายาเสพติดและปัญหาอาชญากรรมอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 7)

ด้วยเหตุปัญหาดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่สำคัญของครอบครัวและโรงเรียนที่ต้องพัฒนาเด็กให้มีกระบวนการคิดในการเรียนรู้ (ภารดี อนันต์นาวี, 2563, หน้า 5) โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและพัฒนากระบวนการคิดให้นักเรียน ซึ่งการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมาะสมที่จะพัฒนากระบวน การคิดมากที่สุด การคิดเป็นกระบวนการทางสมองของมนุษย์ซึ่งมีศักยภาพสูงมาก และเป็นส่วนที่ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์อื่น ๆ ผู้มีความสามารถสูงในการคิด สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้และมีการพัฒนาชีวิตของตนให้เจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป ผู้มีความสามารถในการคิดจึงมักได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำในองค์กรหรือกลุ่มต่าง ๆ การคิดมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการคิดเป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการกระทำและการแสดงออกของบุคคล ดังนั้น การพัฒนาความสามารถในการคิดจึงเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดมา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2552, หน้า 3) และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีระบบ และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความ

รอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้การจัดการศึกษาที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรในด้านการพัฒนาการคิดที่หลักสูตรเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ดังนั้นนักเรียนจึงควรมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับยังชีพเพื่อความอยู่รอดในสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร โดยต้องมีทักษะในการคิด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสอนทักษะการคิด ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาที่ต้องพัฒนา การคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง มีกระบวนการคิดที่ดี รอบคอบ จะทำให้ได้คำตอบหรือบทสรุปที่มีคุณภาพเชื่อมโยงไปสู่การกระทำหรือการดำรงชีวิตที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ จึงแสวงหาวิธีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและวิธีการเรียนรู้ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ เน้นปรับกระบวนการเรียนการสอน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น ใฝ่เรียนรู้อันเป็นพื้นฐานในการบริโภคข่าวสารในยุคสังคมฐานความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555, หน้า 3) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ได้และผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการเป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้และทักษะด้านภาษา โดยเน้นการทักษะการคิดขั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546, หน้า 28) เพื่อเตรียมบุคคลให้สอดรับกับความเป็นสังคมสารสนเทศ (Information Society) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของคนในอันที่จะนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และแท้จริงแล้ว สังคมที่เจริญหรือประเทศที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูง จะเป็นสังคมที่สามารถ แปลงฐานข้อมูลให้เป็นความรู้ นั่นคือ การพัฒนาสู่ “สังคมแห่งการเรียนรู้” (Knowledge Society) คุณภาพของคนในสังคมจึงกลายมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของศักยภาพในการแข่งขันของประเทศโดยองค์ความรู้ของคนนั้นประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือสถานภาพแห่งความรู้และวิธีคิดหรือกระบวนทัศน์ในการคิด (Thinking Paradigm) การจัดการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาทุกด้าน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัยเพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคตตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการ (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 36) ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ ในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้ทราบว่าความเหลื่อมล้ำเป็นหนึ่งในปัญหาที่สำคัญของการศึกษาไทย จากรายงานสุขภาพคนไทย ปี 2563

ในหัวข้อ “สองทศวรรษการปฏิรูปการศึกษาไทย ความล้มเหลวและความสำเร็จ” ได้มีการสะท้อนปัญหาในรายงานระบุว่าแม้คุณภาพการศึกษาไทยไม่ได้แย่ไปเสียทั้งหมด บุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถและสถาบันที่เพียบพร้อมที่จะให้การฝึกอบรมและให้ความรู้แก่เยาวชนมีอยู่จำนวนไม่น้อย เพียงแต่ทรัพยากรที่ดี ๆ กระจุกตัวอยู่ในบางพื้นที่และมีเพียงคนบางกลุ่มที่สามารถเข้าถึงได้ ทำให้ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเป็นประเด็นใหญ่ที่การปฏิรูปการศึกษาทุกยุคทุกสมัยพยายามแก้ไข แม้จะดีขึ้นบ้างแต่ก็ยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2561, ออนไลน์) การนิเทศการศึกษาหนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาเป็นตัวช่วยในกระบวนการเรียนการสอนให้ตอบความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาพร ถาวรอธิวาสน์ และคณะ, 2565, หน้า 86) ในการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การนิเทศการศึกษามีความซับซ้อนเพราะเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ จะต้องพัฒนาบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจน จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิผล ยิ่งกำหนดจุดมุ่งหมายได้ชัดเจนเท่าใด ยิ่งทำให้มองเห็นแนวทางการปฏิบัติและเป้าหมายได้ชัดเจนขึ้นเท่านั้น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินการนิเทศที่มีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติต้องกำหนดบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติและสามารถติดตามและประเมินผลได้ เพื่อการปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจะยึดแนวทางของกระบวนการนิเทศการศึกษาทั่วไปเป็นหลัก ร่วมกันกับกระบวนการนิเทศการสอนในชั้นเรียน การนิเทศจะเน้นความร่วมมือกันระหว่างผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือและผู้รับการช่วยเหลือ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและไม่ได้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลครู แต่เน้นคุณภาพของครูทั้งสองฝ่าย ทั้งผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำและผู้รับการช่วยเหลือแนะนำ (วัชรา เลาเรียนดี, 2553, หน้า 5) สำหรับวงการศึกษาไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่เน้นการให้ความรู้ โดยครูเป็นผู้รู้และเด็กเป็นผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้มาเป็นระยะเวลายาวนาน มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาใหม่ โดยให้มีจุดเน้นในการสร้างทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ทักษะการทำงานและสังคมควบคู่ไปกับการปลูกฝังอุปนิสัยที่ดี ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนเป็นครูฝึกที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2559, หน้า 26) คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู

จากการศึกษาหลักการและเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา พบว่าโรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจน คำนึงถึงทางเลือกในการศึกษาของเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา สืบเนื่องจากวัดดอยสัพพัญญู เดิมเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี เริ่มเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา ได้ผลิตบุคลากรทางพระพุทธศาสนาจนจบเปรียญธรรม 7 ประโยค หลายรูป และจบปริญญาตรี อีกหลายรูปเช่นเดียวกัน (โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา, 2564, หน้า 2) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพ สังเกต สัมภาษณ์และวิเคราะห์

กระบวนการนิเทศของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยาเบื้องต้นช่วง ปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าโรงเรียนยังไม่มีการนิเทศการสอนที่เป็นระบบ ที่จะคอยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนของครูเกิดประสิทธิภาพ ระบบของการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นระบบของความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ปรับปรุงวิธีสอน การวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทำให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีความพึงพอใจ มีกำลังใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นจนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง (ธเนศ ขำเกิด, 2556, หน้า 30) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ ชนิดา วิสะมิตนันท์ (2555, หน้า 2) ที่กล่าวว่า นิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้นิเทศ จึงทำให้ทักษะการสอนของครูในโรงเรียนยังมีการดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักการวิชาการ ซึ่งสถาพร สมอุทัย (2560, หน้า 297) กล่าวว่าการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจะต้องใช้ระบบการนิเทศภายในมาช่วยกำกับติดตามประเมินผล ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา จึงมีความสนใจศึกษาว่าสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนเป็นอย่างไร รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับโรงเรียนสัพพัญญูวิทยาควรเป็นเช่นไร มีกระบวนการพัฒนาอย่างไรบ้าง และกระบวนการประเมินประสิทธิภาพควรเป็นเช่นไร โดยมีการประยุกต์ใช้การจัดการศึกษา 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A) ขั้นตอน ที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D) ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R) และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E) ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมและดำเนินการพัฒนาครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยาให้เกิดการพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

1.2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

1.2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยกระบวนการตามรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) ดำเนินการดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษา ประกอบด้วย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และคณะครู 8 คน รวมทั้งหมด 12 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

- หลักการ แนวคิดการสร้าง/พัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน

- หลักการ แนวคิดการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model มีทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้ คือ ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D) ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R) และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2565 – กรกฎาคม พ.ศ. 2566

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ได้ทราบสภาพและผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการนิเทศภายใน โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

1.5.2 ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model

1.5.3 ได้รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model ที่มีประสิทธิภาพ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงครูในโรงเรียน และสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเองและร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง และโรงเรียนให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีที่ทำให้เกิดผลที่ต้องการ การทำให้ขั้นตอนของการปฏิบัติงานอย่างมีระบบของครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ คือกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือแนวทางมาตรฐาน วิธีการนิเทศภายในที่เป็นกระบวนการของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ตามขอบข่ายและภารกิจการจัดการศึกษา 5 ขั้นตอนดังนี้ คือ ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ

นิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D) ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R) และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเกี่ยวกับ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

APDRE Model หมายถึง การเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีระบบของครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (จตุพร สุทธิรัตน์, 2563, บทคัดย่อ) คือ ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D) ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R) และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัยตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.3 กระบวนการนิเทศภายในแบบ APDRE Model

2.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารอย่างมีส่วนร่วม

2.6 หลักการทำ SWOT Analysis

2.7 บริบทของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีความหมายแตกต่างกันตามยุคสมัย มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายความหมาย ดังนี้

สุรชาติ ภูผาผุย (2550, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการช่วยเหลือ แนะนำ และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการร่วมคิด ร่วมทำ ประสานประโยชน์ มีความสุขในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องเจตนารมณ์ของหลักสูตรอย่างแท้จริง

วัชรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 3) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ หรือระหว่างเพื่อนครู เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน

Harris, Ben M. (1985, p.10) กล่าวว่า การนิเทศการสอนหมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำกับบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการสอนที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศการสอนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนมากกว่าที่จะเกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน การนิเทศการสอนเป็นงานหลักที่สำคัญของโรงเรียน และการนิเทศการสอนต้องเป็นไปเพื่อการคงไว้และการปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปการนิเทศการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศใช้หลักการทางวิชาการ และจิตวิทยาสังคม ให้การแนะนำ ให้คำปรึกษา เสนอแนะช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้รับการนิเทศ บนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยและผู้รับการนิเทศยอมรับนำไปปรับปรุง พัฒนา การจัดการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรอย่างแท้จริง

2.1.2 หลักการนิเทศการศึกษา

การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศต้องอาศัยหลักการในการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ประนอม พรมเกตุ (2550, หน้า 6) กล่าวว่าสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) ได้กำหนดให้การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ โดยใช้หลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การนิเทศอย่างทั่วถึง
2. การนิเทศอย่างต่อเนื่อง
3. การนิเทศอย่างมีคุณภาพ และการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

สุรชาติ ภูผาผุย (2550, หน้า 56) ได้สรุปว่าการนิเทศการศึกษาควรมีหลักการดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรจะตั้งอยู่บนความถูกต้องตามหลักวิชาและเป็นวิทยาศาสตร์
2. มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
3. ต้องเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
4. เป็นการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพนักเรียน
5. มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ
6. มุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

Burton & Brueckner (1955, pp.71-72) ได้กำหนดหลักการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically Sound) คือ เป็นไปตามค่านิยม ความจริง ตามกฎเกณฑ์ ควรมีการวิวัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือและกลวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือเป็นไปอย่างมีลำดับเป็นระเบียบในการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือ เคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้มีความร่วมมือ ใช้อำนาจน้อยที่สุด

4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออก และพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในเอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด

สรุปได้ว่าหลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ คือ เน้นที่ความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ มีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตรและมีความคิดสร้างสรรค์โดยดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2.1.3 เทคนิควิธีการนิเทศการศึกษา

เทคนิควิธีการนิเทศการศึกษาเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะทำกิจกรรมการนิเทศการศึกษาสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคนิควิธีการนิเทศการศึกษาและเสนอเทคนิควิธีการนิเทศการศึกษา ดังนี้

สุรชาติ ภูผาผุย (2550, หน้า 64) กล่าวถึงเทคนิคการนิเทศการศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนในการทำงาน การควบคุม กำกับและติดตามเป็นสิ่งสำคัญ ในการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศสามารถดำเนินการได้หลายวิธีดังนี้

1. การนิเทศทางตรง เป็นการปฏิบัติการนิเทศด้วยตนเอง ซึ่งปฏิบัติตามโครงการแผนงานรวมทั้งสื่อนิเทศต่าง ๆ และวิธีการนิเทศที่เตรียมไว้

2. การนิเทศทางอ้อม เป็นการปฏิบัติการนิเทศโดยการใช้สื่อแทนผู้นิเทศ หรือการนิเทศทางไกล ได้แก่ การส่งเอกสารแนะนำการปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้เอกสารหลักสูตร คู่มือครูนิตยสาร จุลสาร เทปบันทึกเสียง สไลด์ วีดิทัศน์ หรือ ใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญความรู้สาขาต่าง ๆ มาแนะนำ หรือพาทำ เพื่อช่วยเหลือแทนผู้นิเทศ

3. การนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องจึงสนับสนุนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนให้มีการนิเทศพัฒนาคุณภาพการศึกษาของทุกห้องเรียน

4. การประชุมปฏิบัติการ จัดนิเทศโดยมีกลุ่มบุคลากรเป้าหมาย เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ประชุมปฏิบัติการฝึกการใช้เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ วีดีทัศน์ เป็นต้น

5. การประชุม ปรึกษาหารือ การประชุมชี้แจงเฉพาะเรื่อง เช่น การประชุมครูผู้รับผิดชอบงาน/โครงการอนามัยโรงเรียน

6. การประชุมอบรม/สัมมนา

7. การศึกษาดูงาน

8. การเผยแพร่ผลงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 1) กล่าวถึงความหมายของเทคนิคการนิเทศการศึกษา และเทคนิคการนิเทศที่ใช้ได้ผลดี ดังนี้

เทคนิคการนิเทศ หมายถึง วิธีการนำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาหรือสถานการณ์นั้น ๆ ในที่นี้จะขอนำเสนอเทคนิคที่ใช้ได้ผลดีมี 3 เทคนิควิธีการ ได้แก่ เทคนิควิธีการการนิเทศโดยการสอนแนะ เทคนิควิธีการการนิเทศโดยกระบวนการวิจัย และเทคนิควิธีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ซึ่งแต่ละเทคนิควิธีการมีรายละเอียดดังนี้

1. เทคนิคการสอนแนะ

เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ในการนำเทคนิคนี้ไปใช้ผู้นิเทศควรมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1.1 สร้างความไว้วางใจกับผู้รับการนิเทศ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่น โดยการศึกษา ข้อมูลของผู้รับการนิเทศ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น อัธยาศัย การให้คำชมเชย การสร้างบรรยากาศที่ดี

1.2 ใช้คำถามที่เป็นเชิงของความคิดเห็น ไม่ทำให้ผู้ตอบจนมุมหรือเกิดความไม่สบายใจในการตอบ

1.3 เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

1.4 นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติ โดยผู้นิเทศคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด หรืออาจต้องสาธิตให้ดู

2. เทคนิคการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัย

เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบที่เชื่อถือได้ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การนำกระบวนการวิจัยมาเป็นเทคนิคหนึ่งในการนิเทศการศึกษา จำเป็นที่ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย และสามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานนิเทศการศึกษา ดังนี้

2.1 การกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับครูโดยตรง ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) จุดเด่น จุดควรพัฒนาร่วมกับครู วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ลักษณะปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยมองในด้านของความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการและเจตคติเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

2.2 การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาจากสาเหตุของปัญหา ผู้นิเทศจะร่วมกับผู้รับการนิเทศกำหนดวิธีและแนวทางการนิเทศเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ คิด พัฒนาสื่อและนวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นวิธีการ/กิจกรรมการนิเทศ สื่อการนิเทศ เช่น เอกสาร คู่มือ ชุดพัฒนา สิ่งเหล่านี้จะอยู่บนพื้นฐานของหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการนั้น ๆ ตลอดทั้งมีการหาคุณภาพของสื่อที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้มีความเชื่อถือได้

2.3 การดำเนินการนิเทศ โดยนำวิธีการ/กิจกรรมที่เป็นสื่อ นวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้ในการนิเทศ ในขั้นตอนนี้จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่เหมาะสมหรือการอธิบายในเชิงคุณภาพ (พรรณนา)

2.4 การสรุปผลและเขียนรายงาน โดยการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปสรุปผล ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมทุกประเด็น แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมและมีคุณภาพ จากนั้นเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย โดยกำหนดกรอบการเขียนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานวิจัย อาจจะเป็น 3 บท 4 บท หรือ 5 บท แล้วแต่ความเหมาะสม แต่ให้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมรายละเอียดที่กล่าวมาแล้ว

2.5 การเผยแพร่ หลังจากที่ได้มีการสรุปและเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นิเทศควรจะได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสนใจนำไปใช้หรือต่อยอดต่อไปการเผยแพร่อาจทำได้หลายวิธี เช่น เวทีการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดการเผยแพร่ในลักษณะของบทความทางวิชาการ การเผยแพร่ทาง Internet เป็นต้น

3. เทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

3.1 กรอบความคิดพื้นฐานของกัลยาณมิตรนิเทศ คือหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ ในที่นี้มุ่งเอาประเภทครู หรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ ได้แก่

3.1.1 ปิโย น่ารักในฐานเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม

3.1.2 ครุ น่าเคารพ ในฐานประพฤติสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

3.1.3 ภาวนีโย น่าเจริญใจหรือน่ายกย่อง ในฐานทรงคุณ คือ ความรู้ และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยความซาบซึ้งภูมิใจ

3.1.4 วตตา จ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไรคอยให้คำแนะนำ ว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

3.1.5 วจนกขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ซักถาม คำเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว

3.1.6 คมภีรญจ กถ กตตา แถลงเรื่องล้ำลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

3.1.7 โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอฐานะ คือไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

จากการศึกษาเทคนิควิธีการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่าเทคนิควิธีการนิเทศการศึกษา หมายถึง วิธีการทำกิจกรรมการนิเทศไปสู่การปฏิบัติการนิเทศอย่างเหมาะสมกับบุคคล กลุ่มคน สถานที่เวลา หรือสถานการณ์นั้นซึ่งมีหลายวิธี เทคนิควิธีการนิเทศการศึกษาแต่ละวิธีการมีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีการควบคุม กำกับ และติดตาม เพื่อให้การนิเทศเป็นไปตามแผนงานโครงการที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 กิจกรรม/เทคนิค การนิเทศการศึกษา

กิจกรรม/เทคนิค การนิเทศการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการนิเทศการศึกษาให้เป็นไปอย่างอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาให้บรรลุผลตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ ได้มีผู้เสนอกิจกรรมการนิเทศการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

เมธินี สะไร (2560, หน้า 19-20) การนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถทำได้หลายรูปแบบ รวมทั้งสามารถผสมผสานแต่ละรูปแบบเข้าด้วยกัน แต่จะใช้รูปแบบใดเมื่อใดนั้นควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาของสถานศึกษาเป็นสำคัญ วิธีการที่สถานศึกษาสามารถนำมาใช้มีดังนี้

1. การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ ซึ่งสามารถจัดเป็นการบรรยายที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของวิทยากรไปสู่ครูอาจารย์ การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1.1 การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียวมาบรรยายโดยมีครูอาจารย์เป็นผู้รับฟัง

1.2 การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน วิทยากรจะมาเป็นทีม แต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของตน การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน ช่วยให้บรรยากาศน่าสนใจ

1.3 การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนช่วยประกอบคำบรรยาย ทำให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้มากขึ้น

2. การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทห้างร้านมาสาธิตอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการเรียนการสอนปัจจุบัน โดยเฉพาะวิชาชีพ การอาชีวศึกษาต้องการเครื่องมืออุปกรณ์ในการฝึกมาก การสาธิตจึงเป็นเทคนิคที่ให้ความรู้ การดำเนินการกระบวนการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือคล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรเป็นกลุ่มขนาดเล็กและใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3. การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม การออกภาคสนาม (Field Trip) นี้ เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษาไปยังแหล่งอื่น เพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่นการเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น

4. สถานศึกษาและบริการทางวิชาการเช่น ห้องสมุดอาชีพ นิทรรศการตลาดนัดแรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิควิธีที่เป็นการส่งเสริมด้านวิชาการให้แก่ครูอาจารย์

5. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดประชุสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมที่มีหัวข้อ อาจจะจัดเป็นครั้งคราวตามแต่สะดวกของสถานศึกษา การสนทนาวิชาการนี้สามารถเชิญวิทยากรทั้งจากภายนอกหรือภายในสถานศึกษา

6. การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจาลองสถานการณ์จริง หรือที่เรียกว่าบทบาทสมมุติ (Role Playing) โดยการกำหนดสถานการณ์ขึ้น แล้วให้ผู้ทา กิจกรรมตอบสนองหรือลองปฏิบัติไปตามที่ควรจะเป็นในการนามาใช้ในการนิเทศ

7. การประชุม การประชุมสัมมนาที่ใช้ในการนิเทศการศึกษามีหลายลักษณะ เช่น การประชุมชี้แจงจากฝ่ายบริหารการศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยในงานการประชุมเฉพาะกิจการประชุมระดมสมอง ตลอดจนการประชุมสัมมนา

8. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีที่ทาการสังเกตการสอนในสถานการณ์จริงของครูอาจารย์ เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์เหล่านั้นการสังเกตภายในห้องเรียนจะช่วยให้ทราบจุดอ่อนหรือจุดดีของการสอน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนิเทศได้ การสังเกตการสอนต้องได้รับความยินยอมและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการสอน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 301) ได้เสนอเทคนิคการนิเทศการศึกษาโดยใช้ลักษณะของปัญหาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมากำหนด ดังนี้

1. การนิเทศเป็นรายบุคคล

เทคนิคการนิเทศการศึกษาแบบนี้ กระทำเมื่อปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการนิเทศนั้นเกิดขึ้นเป็นรายบุคคลหรือเกิดกับครูเพียง 2 - 3 คน การนิเทศเป็นรายบุคคลจะบังเกิดผลดี มากกว่าการนิเทศเป็นกลุ่ม การนิเทศเป็นรายบุคคลช่วยแก้ปัญหาได้ดีและรวดเร็ว อาจทำได้ดังนี้

1.1 ให้คำแนะนำเป็นครั้งคราวเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดข้องขึ้น อาจให้คำแนะนำในรูปการพูดคุยกันธรรมดาฉันพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงาน หรือสาธิตให้ดูในบางกรณี เช่นในการสอนสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เมื่อครูทดลองเรื่องการหาจุดน้ำแข็งตัวไม่เป็น ศึกษานิเทศก์ก็ทำการทดลองให้ดูเป็นการส่วนตัว เป็นต้น

1.2 ทำงานร่วมกับครู หมายถึง เมื่อรู้ว่าครูคนใดมีปัญหาหรือข้อขัดข้องในการทำงาน ศึกษานิเทศก์ก็หาโอกาสเข้าร่วมทำงานโดยตรงและช่วยครูทำงาน วิธีนี้จะสร้างความประทับใจและแก้ปัญหาได้ดีกว่าการนิเทศแบบอื่น ๆ

2. การนิเทศเป็นรายกลุ่ม

เทคนิคการนิเทศการศึกษาแบบนี้ โดยทั่วไปใช้แก่กรณีที่ครูเกิดปัญหาหรือไม่เข้าใจการปฏิบัติงานและเป็นปัญหาของส่วนรวม ไม่สามารถที่จะแก้ไขหรือนิเทศเป็นรายบุคคลได้ วิธีการนิเทศเป็นกลุ่ม กระทำได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 ลงมือทำงานร่วมกับกลุ่มครู (Group Activity) เมื่อจำนวนครูเป็นกลุ่มไม่ใหญ่นักและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะสายงาน

2.2 ประชุมชี้แจง (Assembly) ใช้ในกรณีที่ปัญหาในการทำงานเป็นปัญหาส่วนรวม เกี่ยวข้องกับคนกลุ่มใหญ่และเป็นปัญหาที่ไม่ซับซ้อนมากนัก และไม่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจหรือต้องศึกษากันมาก ส่วนใหญ่เป็นปัญหาการบริหาร ปัญหานโยบาย บทบาท และความสัมพันธ์ของหน่วยงาน

2.3 การฝึกอบรม (In Service-Training) สถานศึกษาอาจเป็นผู้จัดการอบรมเองแล้วเชิญวิทยากรหรือศึกษานิเทศก์จากภายนอกมาร่วมด้วย หรือส่งครูไปรับหารอบรมจากสถาบันต่าง ๆ การนิเทศโดยใช้วิธีการอบรมนี้ ใช้กับปัญหาที่มีความสำคัญ ยุ่งยาก ต้องใช้เวลาในการศึกษา การอบรมจึงเป็นการเพิ่มความรู้ใหม่แก่ผู้เข้าร่วมการอบรม โดยทั่วไปการอบรมที่จัดขึ้นในสถานศึกษาใช้เวลาไม่เกิน 5-7 วัน

2.4 การสัมมนา (Seminar) การสัมมนา คือ การจัดคนที่มีปัญหาคล้ายกันหรือมีปัญหาเดียวกันมาประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือหารือกันเพื่อหาข้อยุติในการปฏิบัติงาน การสัมมนามิได้มุ่งจัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ใหม่แก่สมาชิกผู้เข้าร่วมสัมมนา ดังนั้นการจัดสัมมนาครูในสถานศึกษาจึงจัดขึ้นในสถานศึกษาหรือระหว่างสถานศึกษาหรือภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน เช่น การจัดสัมมนาครูสอนภาษาไทย ก็จะส่งครูสอนภาษาไทยสถานศึกษาแห่งละ 1-3 คน เข้าร่วมสัมมนา

2.5 การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เมื่อเกิดข้อปัญหาขัดข้องบางประการ เช่น ครูสร้างอุปกรณ์ไม่เป็น ไม่มีคู่มือสอนในวิชาต่าง ๆ เป็นต้น จึงมีความจา เป็นต้องประชุมอบรม เพื่อสร้างเครื่องมือเครื่องใช้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการประชุมที่ผู้ปฏิบัติการในสายเดียวกันหรือรายวิชาเดียวกัน การประชุมปฏิบัติการนิยมจัดในสถานศึกษาทั่วไป

สรุปได้ว่า กิจกรรมหรือเทคนิคการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้ในการดำเนินการนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย กิจกรรมการนิเทศประกอบด้วย การสังเกต การสอน การสาธิตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมการบรรยาย การอภิปราย การใช้โสตทัศนวัสดุ การสัมภาษณ์ บทบาทสมมุติ การเขียน และการจัดทัศนศึกษา

2.1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษามีรูปแบบต่าง ๆ ที่มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอไว้จากเอกสารและงานวิจัย ซึ่งการนิเทศการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดำเนินการเป็นกระบวนการมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 9) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาโดยกระบวนการเดมมิ่ง (Demming Process) ซึ่งเป็นวงจร เรียกว่า วงจรเดมมิง (Demming Circle) หรือโดยทั่วไปนิยมเรียกกันว่า P-D-C-A ซึ่งเป็นวงจรควบคุมคุณภาพมาปรับใช้ในการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (P-Planning)
2. การปฏิบัติตามแผน (D-Do)
3. การตรวจสอบ/ประเมินผล (C-Check)
4. การปรับปรุงแก้ไข (A-Act)

จากกระบวนการ PDCA แต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมสำคัญ นำไปสู่การนิเทศการศึกษาดังนี้

1. การวางแผน (P-Plan)
   - 1.1 การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ
   - 1.2 การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ
   - 1.3 การจัดทำแผนการนิเทศ
   - 1.4 การจัดทำโครงการนิเทศ
2. การปฏิบัติงานตามแผน (D-Do)
   - 2.1 การปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผน/โครงการ
   - 2.2 การกำกับติดตาม
   - 2.3 การควบคุมคุณภาพ
   - 2.4 การรายงานความก้าวหน้า
   - 2.5 การประเมินความสำเร็จเป็นระยะ ๆ
3. การตรวจสอบและประเมินผล (C-Check)
   - 3.1 กำหนดกรอบการประเมิน
   - 3.2 จัดหา/สร้างเครื่องมือประเมิน
   - 3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สรุปผลการประเมิน

4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A-Act)

4.1 จัดทำรายงานผลการนิเทศ

4.2 นำเสนอผลการนิเทศและเผยแพร่

4.3 พัฒนาต่อเนื่อง

2.1.6 การประเมินผลการนิเทศ

ชารี มณีศรี (2542, หน้า 192) มีความเห็นว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตีค่าการนิเทศ ช่วยเหลือ ชี้แนะแก่ครูผู้สอนว่าบังเกิดผลดีเพียงใด การประเมินผลใช้วัดในรูปปริมาณหรือจำนวนมากน้อย แล้วนำผลการวัดมาพิจารณาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด ทั้งนี้ต้องสร้างเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรง (Validity) กำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่าการประเมินผลที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. ประโยชน์ การประเมินผลนำไปสู่ข้อยุติ มีความจำเป็นเพราะใช้ปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน กระทำโดยตลอด และแจ้งผลให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

2. สมบูรณ์ การประเมินผลทางการเรียนโดยใช้วิธีทดสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการประเมินค่าในตัวครู โดยยึดถือเอาผลการเรียนของผู้เรียนเป็นหลัก ยังไม่เพียงพอจะต้องประเมินทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร โสตทัศนูปกรณ์ การตีค่า การประเมินผลการนิเทศ

3. ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลของทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น ประสบการณ์ที่ได้รับจากการดำเนินการประเมินผลจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะตลอดจนการขยายโลกทัศน์ของทุกคนให้กว้างขวางขึ้น

4. กระบวนการต่อเนื่อง การประเมินผลที่ทำเป็นครั้งคราวย่อมไม่ก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาข้อสรุปและการตัดสินใจที่ได้จากการประเมินผลอาจมีข้อผิดพลาด ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครองและด้านอื่น ๆ ฉะนั้นควรมีการประเมินผลหลายเทคนิควิธีและกระทำต่อเนื่อง

5. กระทำอย่างพินิจพิเคราะห์ การประเมินผลกระทำเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จที่ได้กระทำไปแล้วประเมินทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งกระทำได้โดยการตั้งเกณฑ์ที่เที่ยงตรงเพื่อวัดเครื่องมือการประเมินผลการนิเทศ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ (2562, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ การนิเทศจะเลือกใช้วิธีการหรือเครื่องมือใดจะต้องพิจารณาจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมการนิเทศที่ตั้งไว้ ได้กล่าวถึงเครื่องมือในการวัดและประเมินผลงานการนิเทศ ไว้ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้แพร่หลายวัดความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการ ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ได้ ใช้ประเมินผลการอบรม การสัมมนาหรือการประชุมต่าง ๆ หลักสำคัญในการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินผลที่สำคัญ ดังนี้

1.1 จุดมุ่งหมาย เป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรมการนิเทศที่จะประเมินผลเป็นเกณฑ์นำมาทำเนื้อหาแบบสอบถาม

1.2 ใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย สั้น กะทัดรัด สามารถสื่อความหมายได้ คนอื่นเข้าใจตามที่ต้องการจะถามหรือไม่

1.3 เขียนคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามให้ชัดเจน ควรมีตัวอย่างประกอบ พยายามเก็บแบบสอบถามกลับคืน อย่างน้อยร้อยละ 80 ของแบบสอบถามทั้งหมดลักษณะแบบสอบถามอาจจะเป็นทั้งแบบปลายปิด คือระบุคำตอบไว้พร้อมให้เลือกตอบ หรือแบบปลายเปิดเพื่อให้ตอบได้โดยเสรี

2. แบบทดสอบ การใช้แบบทดสอบในงานนิเทศการศึกษา เมื่อจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาแล้วทำให้ผลการเรียนของผู้เรียนดีขึ้นหรือไม่ การใช้แบบทดสอบเพื่อการประเมินผล อาจจะเปรียบเทียบได้ 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 เปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติ เช่น หลังจากให้ครูใช้คู่มือ ครูที่ศึกษานิเทศก์จัดทำทดสอบนำผลไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติว่าสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ปกติอย่างไร

แบบที่ 2 เปรียบเทียบก่อนการใช้กิจกรรมนิเทศและหลังการใช้กิจกรรมนิเทศ เช่น การสาธิตทดสอบผู้เรียนไว้ก่อน เมื่อครูดูการสาธิตแล้วไปสอนก็ทดสอบอีกครั้งหนึ่ง นำผลการทดสอบครั้งแรกกับครั้งหลังมาเปรียบเทียบกันว่า ผลการเรียนดีขึ้นมากน้อยเพียงใด

แบบที่ 3 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่ใช้กิจกรรมนิเทศ และกลุ่มที่ไม่ใช่กิจกรรมนิเทศ เช่น กิจกรรมนิเทศให้ครูใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอนแล้วทดสอบผู้เรียนที่ครูใช้แบบเรียนสำเร็จรูปสอนพวกหนึ่ง กับทดสอบผู้เรียนที่ครูสอนอย่างปกติธรรมดาอีกพวกหนึ่ง นำผลการทดสอบจากสองพวกมาเปรียบเทียบกัน

แบบที่ 4 เปรียบเทียบโดยใช้แบบที่ 2 และแบบที่ 3 ผสมผสานกัน คือ ทดสอบกลุ่มที่ใช้กิจกรรมนิเทศและกลุ่มที่ไม่ใช้กิจกรรมนิเทศ โดยทดสอบก่อนและหลังแล้วนำผลต่างระหว่างการทดสอบก่อนและหลังในแต่ละกลุ่มมาเปรียบเทียบกัน

3. แบบสำรวจ เป็นเครื่องมือวัดผลทางด้านปริมาณ เช่น จำนวนผู้เรียนสอบได้-ตก จำนวนผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน จำนวนผลงานประดิษฐ์ของผู้เรียน เอกสารงานวิชาการของครู เป็นต้น โดยวิธีการจะดูเป้าหมายที่ตั้งไว้กับจำนวนที่คาดการณ์ไว้ แบบสำรวจอาจทำเป็นรูปตารางหรือช่องว่างให้เติมก็ได้ สร้างกะทัดรัด เพื่อให้เข้าใจตรงกันควรมีคำชี้แจงในการกรอกแต่ละช่อง

4. แบบสอบถามด้วยการสัมภาษณ์ ใช้วัดและประเมินผลเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึกและความต้องการของบุคคล เพื่อให้ได้ผลสมบูรณ์ควรจัดเตรียมหัวข้อสำหรับสัมภาษณ์ข้อมูลที่ชัดเจนเที่ยงตรงไว้ ผลการสัมภาษณ์ควรจะได้มีการบันทึกและนำมาสรุปและประเมินผลอีกครั้งหนึ่ง

5. การตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติ เช่น การให้ครูนำอุปกรณ์การสอน การจัดทำเอกสาร หนังสือต่าง ๆ ใช้การตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติ ใช้วิธีสังเกตผลงานให้ระดับคะแนนดีมากได้ 5 ดีได้ 4 ค่อนข้างดีได้ 3 พอใช้ได้ 2 ไม่พอใช้ได้ 1 เป็นต้น และต้องคำนึงหลักสำคัญ 2 ประการคือ

5.1 รายละเอียดของสิ่งที่ประเมินว่า จะประเมินในเรื่องใดบ้าง

5.2 กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณลักษณะอย่างไร จะให้ระดับคะแนนเท่าใด

6. การประชุมปรึกษาหารือและทบทวนการปฏิบัติงาน ประเมินโดยให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้แถลงการณ์ปฏิบัติงานของตนว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด มีปัญหาอะไร

7. การวิจัยในเชิงประเมินผล การประเมินผลการนิเทศการศึกษาบางเรื่อง อาจใช้กระบวนการวิจัย เพราะจะเชื่อถือได้ เที่ยงตรง การใช้วิจัยเพื่อประเมินผลงานนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญ เริ่มตั้งแต่การวางหัวข้อการวิจัยที่ชัดเจน ตั้งสมมติฐาน สร้างเครื่องมือวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้ วิธีนี้ใช้เวลามาก สิ้นเปลืองเวลาและงบประมาณมากกว่าวิธีอื่น

8. การประเมินผลและการรายงานผล การประเมินผลงานนิเทศการศึกษา กระทำเพื่อ (1)ปรับปรุงงานของตน และ (2) ให้ผู้บริหารงานนิเทศการศึกษาได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาเพื่อจะได้บริหารงานนิเทศการศึกษาให้ดีขึ้น ขั้นตอนการประเมินผลเพื่อรายงานผลนั้น ศึกษานิเทศก์ควรทำรายงานผลโครงการที่ตนรับผิดชอบแล้วเสนอหัวหน้าหน่วยหรือหัวหน้าฝ่าย แล้วแต่กรณี ลักษณะของรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษามี 2 แบบ คือ (1) แบบที่ศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการนิเทศการศึกษา รายงานการประเมินผลงานของตนเองให้หัวหน้าหน่วย/ฝ่าย ทราบและ (2) แบบที่หน่วยหรือฝ่ายนิเทศเสนอต่อผู้บริหาร ลักษณะของรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาจะมีอยู่ 2 แบบ คือ แบบที่ศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบในงานหรือโครงการนิเทศการศึกษารายงานการประเมินผลงานหรือโครงการของตนเองให้หัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าฝ่ายทราบแบบหนึ่ง และอีกแบบหนึ่งเป็นแบบที่หน่วยหรือฝ่ายนิเทศเสนอต่อผู้บริหาร

จากการศึกษาความหมาย จุดมุ่งหมาย หลักการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศ กระบวนการการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษา เป็นความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศ คือ ศึกษานิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ คือครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในการช่วยเหลือปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพ การสอนของครู เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวิทยาการของโลก ครูจึงควรได้รับการดูแลช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีขวัญกำลังใจ การนิเทศต้องผ่านกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การหาวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนา การวางแผน และการกำกับ นิเทศติดตาม และประเมินผลการเนินงาน โดยใช้เครื่องมือประเมินผลการนิเทศอย่างเหมาะสม และคำนึงถึงกิจกรรมการนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และวัตถุประสงค์ของการนิเทศเป็นสำคัญ รวมทั้งเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพของผู้เรียน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.1 ที่มาและความสำคัญของการนิเทศภายใน

โรงเรียนชุมชนบ้านฟ่อนวิทยา (2565, หน้า 1) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศว่า การนิเทศการศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ แต่การนิเทศการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนจากผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนนั้น มีปัญหาอุปสรรคหลายประการที่ผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เช่นผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนมีจำนวนจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนและครูในโรงเรียนต่าง ๆ ปัจจัยสนับสนุนและงบประมาณในการไปนิเทศของผู้นิเทศมีจำนวนจำกัด ประกอบกับปัจจุบันโรงเรียนโดยทั่วไป

มีบุคลากรครูที่มีความรู้คุณวุฒิและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีอยู่พอสมควร รวมทั้งบุคลากรครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นอย่างดีและตรงกับสภาพความเป็นจริง สามารถให้ความช่วยเหลือกันเอง ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ภายใต้เงื่อนไขของความตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพสูงสุดตามที่ต้องการด้วยความสมัครสมานสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรภายในโรงเรียน

อีกทั้งโรงเรียนรัตภูมิวิทยา (2564, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นระบบของความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ปรับปรุงวิธีสอน การวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทำให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีความพึงพอใจ มีกำลังใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นจนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง (ธเนศ ขำเกิด, 2556, หน้า 30) นิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มา ซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ การนิเทศการศึกษามีจุดหมายสำคัญ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง “พัฒนาคน” คือ เป็นการทำงานร่วมกับครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ประการที่สอง “พัฒนางาน” เนื่องจากการนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ประการที่สาม “สร้างการประสานสัมพันธ์” เป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ประการสุดท้าย คือ “การสร้างขวัญกำลังใจ” เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน

กระบวนการนิเทศมีหลากหลายรูปแบบ ที่จะช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ในแต่ละชั้นเรียนจะมีนักเรียนที่มีความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้แล้วในมาตรา 22 ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งเห็นว่าการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพต่อไป

2.2.2 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาภายใน

สภาพสังคมและเศรษฐกิจมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการศึกษา เมื่อมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการดำเนินงาน หลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูก็ย่อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาเพิ่มพูนให้ครูมีความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้พัฒนางานในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพล้อมใหม่ ดังนั้น ครูจึงต้องได้รับการนิเทศและคำแนะนำช่วยเหลือ ดังมีผู้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศไว้ดังนี้

Hoy,W.K. & Miskel (2001, p.32) กล่าวว่าสังคมชุมชนเป็นสิ่งแวดล้อมของสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญมากเพราะจะส่งผลกระทบตั้งแต่ปัจจัยการสอน (คืองบประมาณ ครู นักเรียน รวมทั้งนโยบายการบริหาร) โครงสร้างและกระบวนการบริหารในโรงเรียน (พฤติกรรมบริหาร การจัด การเรียนการสอน) และผลผลิต (คุณภาพของนักเรียน) โดยเฉพาะครูผู้สอนอาจเกิดปัญหาทั้งด้านความคิดและความสามารถตามความคาดหวังของสังคม การนิเทศจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษา เปลี่ยนแปลงตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของและความคาดหวังของสังคม กล่าวคือ

1) สภาพเศรษฐกิจโลก มีการแข่งขันกันรุนแรงในด้านมาตรฐานสินค้า ซึ่งเน้นคุณภาพ กระบวนการผลิต บุคลากรทางการผลิต ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ การศึกษาจำเป็นจะต้องสนองตอบในด้านสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการผลิต การบริการและการแข่งขันให้เท่าเทียมหรือดีกว่ากับประเทศต่าง ๆ

2) สภาพสังคมและวัฒนธรรมของประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมธุรกิจอุตสาหกรรม วิถีชีวิตของประชาชนที่ เคยสงบอยู่ท่ามกลางธรรมชาติก็จะเปลี่ยนเป็นวิถีของการแข่งขันรีบเร่งตามวิถีของธุรกิจอุตสาหกรรม วัฒนธรรมประเพณีค่านิยมเปลี่ยนแปลงจากจิตนิยมซึ่งรักษาความดีงาม ความประณีต ความเอื้ออาทรมาเป็นการแข่งขันเน้นทางวัตถุความทันสมัย ความมีประสิทธิภาพและความได้เปรียบ การศึกษาต้องตอบสนองทางด้านความคิดในการเลือกวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตที่สำคัญ คือ อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีค่านิยมที่ดีงามของชาติเพื่อดำรงเอกลักษณ์ของความเป็นไทย

3) สภาพการเมืองการปกครองของประเทศ ซึ่งเป็นแบบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีการปรับเปลี่ยนในรายละเอียดการปฏิบัติ เช่น การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่น สิทธิมนุษยชนและอื่น ๆ รวมทั้งปรับกลไกการบริหารภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก การศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองในด้านการสร้างความตระหนักรู้ถึงสิทธิหน้าที่ของตนเอง และสิทธิที่พึงมีต่อรัฐรวมถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

4) สภาพเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองในด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ตามตามความต้องการของผู้เรียน

5) ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มพูนขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเกิดการศึกษาอย่างเจาะลึกในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ความรู้เหล่านี้จำเป็นต้องถ่ายทอดสู่ผู้เรียนให้ทันและนำความรู้ไปใช้ประโยชนสอดคลองกับการแข่งขัน

6) การพัฒนาศาสตร์ด้านการเรียนการสอน ซึ่งมีการพัฒนารุดหน้าควบคู่กับเทคโนโลยี และความรูสาขาวิชาต่าง ๆ ก่อให้เกิดความรูหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มากมาย

7) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับสากล จากการแข่งขันเชิงธุรกิจ และอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา มาตรฐานคุณภาพของหน่วยงานธุรกิจอุตสาหกรรมหลาย ๆ ระบบได้ส่งอิทธิพลมายังหน่วยงานและสถานศึกษา ทำให้เกิดปรากฏการณในสถานศึกษาที่มีการแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งมาตรฐาน

นิรมล วิบูลมงคล (2551, หน้า 26) กล่าวถึงความจำเป็น และความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการนิเทศภายในโรงเรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคนเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการรวมพลังครู และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของตนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและมีความมั่นใจ มีความภาคภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

กรองทอง จิรเดชากุล (2556, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ

1) เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

2) ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา

3) บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคย และใกล้ชิดปัญหามากที่สุด

4) บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

สรุป ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายใน จากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการดำเนินงาน หลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรูของครูจึงมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาเพิ่มพูนให้ครูมีความรูและทักษะต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรูพัฒนางานในองค์กรให้สอดคลองกับสภาพลอมใหม่อย่างต่อเนื่อง

2.2.3 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

การนิเทศมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนเป็นหลักในระบบโรงเรียน สำหรับความหมายของการนิเทศภายในตั้งแต่อดีตจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีจุดเน้นแตกต่างกันออกไป ในแต่ละยุคสมัยแต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงแต่ละยุคนั้นมีจุดมุ่งหมายที่ตรงกันก็คือ ต้องการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น ในสมัยก่อนนั้นเรามักจะนึกถึงการนิเทศในรูปของบุคคลที่เป็นครูของครู ให้คำแนะนำหรือสาธิตวิธีสอนใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างหรือการใช้อุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมกับบทเรียนให้กับครูผู้สอน แต่ในปัจจุบันนี้ได้มีขอบเขตและมีความหมายกว้างออกไปมาก จุดเน้นในปัจจุบันจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษา ที่จะทำให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้นองค์ประกอบเหล่านี้ได้แก่การช่วยเหลือครูผู้สอนโดยตรงให้มีการปรับปรุงด้วยตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้มีนักการศึกษาได้กล่าวเสนอแนะไว้ดังนี้

ชารี มณีศรี (2558, หน้า 27–28) ได้กล่าวถึงสาระของหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1) การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยกระตุ้นประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป

2) การนิเทศต้องอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย

3) การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์

4) การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวพันกัน

5) การนิเทศคือการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

6) การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ

7) การนิเทศมีจุดหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะในชุมชน หลักการนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระเบียบเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ ใช้หลักมนุษย์สัมพันธ์รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2558, หน้า 182–183) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า

1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษา เป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรงสำหรับการดำเนินการนิเทศนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้

2) การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้จะต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ฝ่ายผู้นิเทศและฝ่ายผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การนิเทศจะไม่มีโอกาสพบความสำเร็จได้เลย

3) จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การนิเทศมิใช่เป็นการบังคับขู่เข็ญหรือจับผิดแต่ประการใด

4) บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับ และให้เกียรติซึ่งกันและกันในสภาพความเป็นจริงแล้ว ไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญทุก ๆ ด้าน ดังนั้นจึงน่าจะได้แลกเปลี่ยนถ่ายเทความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

5) การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน จะต้องเกิดจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6). การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานดังนั้น จึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน

กรองทอง จิรเดชากุล (2556, หน้า 5) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีหลักการดังนี้

1) การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

3) การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

2.2.4 การนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ (Cooperative Development Supervision for Professional)

มกราพันธุ์ จูฑะรสก (2556, หน้า 28) การนิเทศแบบร่วมพัฒนา คือ ปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครู ในกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคนิคการนิเทศการสอนเป็นปัจจัยหลักบนพื้นฐานของสัมพันธ์ภาพแห่งการร่วมคิด ร่วมทำ พึงพา ช่วยเหลือ ยอมรับซึ่งกันและกัน ให้เกียรติและจริงใจต่อกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้สอนและคู่สัญญา เพื่อร่วมกันพัฒนาทักษะวิชาชีพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จุดมุ่งหมายทั่วไป การนิเทศแบบร่วมพัฒนาเป็นการนิเทศที่มุ่งแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนของนักเรียน โดยการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพบนพื้นฐานของกระบวนการที่เกิดจากความต้องการของครูในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

จุดมุ่งหมายเฉพาะ

1) เพื่อพัฒนาทักษะการสอนและทักษะการนิเทศแก่ครูอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการนิเทศตนเอง นิเทศโดยเพื่อนคู่สัญญา นิเทศโดยนิเทศภายในโรงเรียนและนิเทศโดยศึกษานิเทศก์

2) เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพทางวิชาชีพระหว่างครูและศึกษานิเทศก์ให้กระชับมั่นยิ่งขึ้น

3) เพื่อสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อการนิเทศการสอนให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้เกิดความมั่นใจว่าการนิเทศการสอนสามารถช่วยครูแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนได้

4) เพื่อกระตุ้นให้ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ พัฒนาตนเองเป็นผู้นำการนิเทศภายในโรงเรียน สามารถนิเทศตนเองและนิเทศเพื่อนครูด้วยกันอย่างมีหลักวิชาและมีรูปแบบที่ชัดเจน

5) เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเป็นครูมืออาชีพอย่างมาตรฐาน และรักษาระดับคุณภาพไว้อย่างต่อเนื่อง

6) เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการนิเทศ และนำไปสู่การพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ (Cooperative Development Supervision for Professional) ปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศจากใจถึงใจ บนพื้นฐานของความรักความเข้าใจและความจริงใจต่อกันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1) เป็นการนิเทศที่พัฒนามาจากการผสมผสานกันระหว่างการนิเทศจากบุคลากรภายนอกและการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่เป็นระบบและมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

2) ในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศแบบร่วมพัฒนา จะมีศูนย์กลางอยู่ที่ตัวครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน เช่น หัวหน้ากุล่มสาระการเรียนรู้มีหน้าที่เป็นผู้นิเทศหรือคู่สัญญา (ถ้าผู้รับนิเทศต้องการ) เพื่อนครูที่สนิทสนมที่ได้รับความไว้วางใจ กันและพร้อมที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่เป็นคู่สัญญา และครูที่มีความสนใจต้องการมีส่วนร่วมแต่ยังขาดความพร้อม สามารถมีส่วนร่วมได้ในบทบาทของเพื่อนร่วมอุดมการณ์ และมีเครือข่ายที่เป็นบุคลากรจากภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ หรือครูผู้ร่วมนิเทศ ซึ่งก็จะมีบทบาทเป็นผู้นิเทศหรือที่ปรึกษา

3) เป็นรูปแบบการนิเทศที่ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการนิเทศทั่วไป และกระบวนการนิเทศการสอน โดยทั้งสองกระบวนการจะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน และส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนดีขึ้น และสำหรับการนิเทศการสอนในรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมพัฒนานี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดในการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์

4) เป็นการรวมกลุ่มกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูที่มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพสูง และมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ โดยกำหนดเป็นโครงการนิเทศมีระยะเวลาในการดำเนินงาน สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศจะต้องรับรู้มีส่วนร่วมในการติดตามผล ให้ความสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

5) เน้นหลักประชาธิปไตยในการนิเทศ โดยครูจะมีเสรีภาพในการนิเทศ เลือกผู้นิเทศ เลือกคู่สัญญา เลือกเวลาในการปฏิบัติการนิเทศ เลือกบทเรียนที่จะสอน เลือกเครื่องมือสังเกตการสอน ในการนิเทศการสอน ครูสามารถเลือกวิธีการนิเทศตนเอง คือ สังเกตพฤติกรรมการสอนของตนเองแทนที่จะให้ผู้นิเทศหรือคู่สัญญาหรือศึกษานิเทศก์เข้าไปสังเกตการสอนหรือถ้าหากครูมีความพร้อมใจ ต้องการให้ผู้นิเทศหรือคู่สัญญาเข้าไปสังเกตการสอน ครูก็สามารถเลือกหรือรับรู้ทำความเข้าใจกับเครื่องมือสังเกตการสอน จนเป็นที่พอใจและไม่มีความวิตกกังวลต่อผลของการใช้เครื่องมือสังเกตการสอนนั้น ๆ

6) การสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ ผู้นิเทศต้องไม่สร้างภาพพจน์ในการวัดผลหรือประเมินผลการสอน แต่จะเป็นการบันทึกและอธิบายภาพที่เกิดขึ้นในห้องเรียนว่าผู้สอนมีพฤติกรรมอย่างไร มากน้อยเท่าใด ไม่ใช่ดีหรือไม่ดีอย่างไรเพราะไม่ต้องการให้ครูเกิดความรู้สึกหวั่นกลัวการประเมินและวิตกกังวลต่อปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศ

7) การสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาจะเน้นที่การสังเกตตนเองเชิงเน้นวัตถุประสงค์เป็นหลัก โดยมีเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการนิเทศซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ส่วนการสังเกตการสอนโดยคู่สัญญาหรือผู้นิเทศอื่น ๆ เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือศึกษานิเทศก์ จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเป็นความต้องการของครูผู้นั้น

8) การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู จะต้องขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนไม่ใช่จากความคิดเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือประสบการณ์ของผู้นิเทศเอง

9) การใช้ข้อมูลป้อนกลับหลังจากการสังเกตการสอน และการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนผู้นิเทศจะใช้เทคนิคนิเทศทางอ้อม เพื่อพัฒนาให้ครูสามารถวางแผนการสอนได้เอง วิเคราะห์การสอนของตนเองได้ ประเมินผลการสอนของตนเองได้ และสามารถนิเทศตนเองได้ในที่สุด

10) การปฏิบัติการนิเทศ ยึดหลักการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ คือ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำงานร่วมกันทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การหาความต้องการจำเป็นในการนิเทศ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศด้วยความเสมอภาคกัน ยอมรับ ยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในฐานะผู้ร่วมวิชาชีพ

11) ในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ ได้ให้ความสำคัญต่อการเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความสุขในวิชาชีพ มีพลังที่จะแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจที่จะนำข้อนิเทศไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

12) การนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ เป็นการนิเทศที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

13) เป็นการนิเทศที่ยึดหลักการเชิงมนุษย์นิยม เป็นการทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ เชื่อมั่น เข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือร่วมมือและสนับสนุนต่อกันในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

14) ผู้นิเทศและครูมีโอกาสวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศและปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศร่วมกัน เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่อง และช่วยกันวางแผนในการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

15) มีรูปแบบในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายแนวร่วมในการขยายผลตามลำดับขั้นของการมีส่วนร่วม เป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ดำเนินงาน และผู้ที่มีความสนใจจะอาสาเข้าร่วมดำเนินงาน ใช้เทคนิควิธีการขยายผลโดยการ "ขายตรง" และ "การมีส่วนร่วม" โดยค่อย ๆ ขายความคิดและเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะ "เพื่อนร่วมอุดมการณ์"จนกว่าจะเกิดความพร้อมที่จะอาสาเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว และเมื่อเข้าร่วมดำเนินการแล้ว มีผลการดำเนินงานดีเด่น มีประสิทธิภาพ มีเครือข่ายแนวร่วมเป็นจำนวนมาก ก็จะได้รับการเสริมแรงในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเทคนิคนี้เรียกว่าเทคนิค "การสร้างรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและไม่หยุดยั้ง

2.2.5 กระบวนการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ (Cooperative Development Supervision for Professional)

1. การวางแผนการดำเนินงาน (Planning-P) เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกฝ่ายจะประชุมหารือกันถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนควรแก้ไขก่อน และหรือนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยจะระดมสมองหาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในเรื่องที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งอาจจะดำเนินการในลักษณะของงานหรือโครงการนิเทศเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอน

2. การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศทั้งระบบ และวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นของการนิเทศ เพื่อให้ผู้ดำเนินงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะ และมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ดำเนินงานอีกด้วย

3. การปฏิบัติงานตามแผน (Doing - D) เมื่อผู้ดำเนินงานได้ผ่านขั้นตอนการวางแผนและขั้นตอนการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานไปแล้ว การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ร่วมนิเทศ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน และเครือข่ายจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้นิเทศภายในโรงเรียน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ คู่สัญญา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation - E) การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรจะประเมินสิ่งต่าง ๆ ตามลำดับของความสำคัญ ดังนี้

4.1 ผลผลิตที่ได้จากการนิเทศ (Output) คือ สัมฤทธิ์ผลิตการเรียนของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศตามเป้าหมายของการนิเทศนั้น ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ (ระดับความสามารถในการทำงานของผู้รับการนิเทศ การเพิ่มจำนวนของบุคลากรที่มีคุณภาพภายในหน่วยงาน ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน) และผลที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการนิเทศ(เจตคติของผู้รับการนิเทศที่มีต่องานและต่อผู้ร่วมงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันของผู้รับการนิเทศที่มีต่อเป้าหมายในการทำงาน ระดับของจุดมุ่งหมายที่จัดตั้งขึ้น ระดับความร่วมมือร่วมใจที่มีต่อกลุ่มทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้ว่างใจในตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกของผู้รับการนิเทศที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

4.2 กระบวนการดำเนินงาน (Process) คือ ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำงาน ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ริเทศกับผู้รับการนิเทศและบรรยากาศในการทำงาน

4.3 ปัจจัยป้อนเข้า (Input) คือ การลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการนิเทศ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณการเงิน รวมทั้งระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ

5. การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing - D) ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศ โดยใช้เทคนิคการขายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะเพื่อร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว ในฐานะ "ครูปฏิบัติการ" หรือ ฐานะ "คู่สัญญา" และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดีมีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติการก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่าย

ผู้ปฏิบัติการรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าใช้เทคนิค "การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" นับว่า เป็นกลวิธีการเผยแพร่และขยายผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ขั้นเสริม การร่วมใจและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Cooperating – C, Reinforcing - R) นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคนงานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน

2.2.6 ขั้นตอนการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ

มีศิลป์ ชินภักดี (2555, หน้า 32) กระบวนการนเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพเป็นกระบวนการนิเทศการสอนในชั้นเรียนอย่างมีระบบครบวงจร โดยเน้นการสังเกตการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำข้อมูลมาแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 คู่สัญญาตกลงร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่ครู 2 คนที่สนิทสนมไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้ตกลงร่วมกันในการที่จะพัฒนาทักษะวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์จะร่วมกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน หรือปรับปรุงพฤติกรรมการสอน โดยฝ่ายหนึ่งเป็นผู้สอน และอีกฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่เป็นคู่สัญญา คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ ซึ่งสัมพันธภาพของคู่สัญญา จะดำเนินไปในลักษณะของเพื่อนร่วมอาชีพที่มีเจตนารมณ์และอุดมการณ์เดียวกัน ความสัมพันธ์ของคู่สัญญาทั้งสองจะอยู่บนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย ความเสมอภาค การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ ให้เกียรติกัน มีความพร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดสัมฤทธิ์ผลจนเป็นที่พอใจร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน เป็นขั้นที่ครูผู้สอนจะนำปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนมาปรึกษาหารือกับคู่สัญญา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ปัญหา และร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ซึ่งอาจใช้แผนภูมิก้างปลาในการศึกษาสาเหตุของปัญหา และช่วยกันรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางในการวางแผนแก้ปัญหา โดยอาจนำปัญหาและสาเหตุที่วิเคราะห์ได้ไปปรึกษาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้นิเทศโดยตรงอยู่แล้ว หรือปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาในลักษณะเดียวกันมาแล้ว

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนจะตกลงใจเลือกปัญหาที่สำคัญ และต้องการแก้ไขก่อนมาระบุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ส่วนคู่สัญญาจะมีหน้าที่คอยเป็นคู่คิดให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนการสอนและผลิตสื่อ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนจะนำจุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งจากในบทเรียน และสื่ออื่น ๆ มาวิเคราะห์ร่วมกับคู่สัญญา เพื่อวางแผนการสอนและเตรียมการผลิตสื่อประกอบการสอน โดยคู่สัญญาจะทำงานร่วมกันกับผู้สอนพร้อมทั้งช่วยปรับปรุง แก้ไขแผนการสอน และสื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยทั้งคู่จะรับผิดชอบร่วมกันในผลของการสอน ในกรณีที่ผู้สอนต้องการให้คู่สัญญาเข้าไปสังเกตการสอน คู่สัญญาจะได้เข้าใจบทเรียนเพิ่มขึ้น จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน เมื่อผู้สอนเตรียมการสอนเรียบร้อยแล้ว คู่สัญญาก็จะให้กำลังใจ เพื่อช่วยให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจ และเกิดพลังที่จะดำเนินการสอนให้เกิดสัมฤทธิ์ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 5 วางแผนการนิเทศการสอน เป็นขั้นที่ทั้งผู้สอนและคู่สัญญาจะวางแผนร่วมกัน โดยกำหนดวิธีการและแนวปฏิบัติในการสังเกตการสอนในชั้นเรียน รวมทั้งช่วยกันสร้างเครื่องมือสังเกตการสอน ที่เฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ในการนิเทศแต่ละครั้งหรือเลือกเครื่องมือสังเกตการสอนที่มีอยู่แล้ว และทำความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือสังเกตการสอนที่จะใช้รวมทั้งอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในขณะสังเกตการสอน ตลอดจนสร้างข้อตกลงร่วมกันว่าในขณะสอนและสังเกตการสอน ผู้สอนจะอนุญาตให้คู่สัญญาเข้าไปสังเกตการสอนอยู่หลังชั้นเรียน หรือจะให้คู่สัญญามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนหรือร่วมกิจกรรมด้วย ตลอดจนตกลงร่วมกันว่าจะแจ้งให้ผู้เรียนทราบหรือไม่ว่าคาบเรียนนี้จะมีผู้มาสังเกตการสอน จะสังเกตตลอดทั้งคาบเรียนหรือช่วงเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ข้อตกลงทั้งหมดต้องอยู่ในความยินยอมพร้อมใจ หรือความต้องการของผู้สอนทั้งสิ้น เพื่อผู้สอนจะได้สบายใจไม่วิตกกังวลต่อพฤติกรรมการสังเกตการสอนของคู่สัญญา ในกรณีที่ผู้สอนต้องการจะสังเกตการสอนด้วยตนเอง คู่สัญญาก็จะมีหน้าที่เพียงให้ความร่วมมือช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะในการสร้างหรือเลือกใช้เครื่องมือสังเกตการสอนที่เหมาะสมเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 6 สอนและสังเกตการสอน เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนการสอนของนักเรียนและครู ตลอดจนสภาพการณ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในห้องเรียน การสังเกตการสอนเปรียบเสมือนการนำกระจกบานใหญ่ไปตั้งไว้หลังชั้นเรียน เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าในห้องเรียนนั้นมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง และผู้สังเกตก็จะบันทึกข้อมูลที่รวบรวมได้ไปวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือพิจารณาวินิจฉัย เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมการเรียนการสอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 วิเคราะห์ผลการสอนและผลการสังเกตการสอน เป็นขั้นที่คู่สัญญาจะร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสังเกตการสอน ซึ่งจะค้นพบพฤติกรรมทั้งที่ประสบความสำเร็จอย่างเด่นชัดของผู้สอน และพฤติกรรมที่ควรปรับปรุง แก้ไข ในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้สังเกตได้รวบรวมไว้ทั้งหมด ตลอดจนข้อมูลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ ผู้สังเกตการสอนและผู้สอนจะร่วมกันวิเคราะห์ แปลความ ตีความพฤติกรรมที่สังเกตได้ และนำผลการวิเคราะห์ มาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคจริงใจ และมีความมุ่งหวังอย่างเดียวกัน คือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 8 ให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งกันและกัน เป็นขั้นตอนเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องใช้เทคนิคหรือกลวิธีหรือทักษะที่ละเอียดอ่อน ที่มีประสิทธิภาพ (เทคนิควิธีการนิเทศทางอ้อม ของ นิพนธ์ ไทยพานิช ดังนี้ คือ ผู้นิเทศจะต้องพูดน้อย ฟังมาก ยอมรับและใช้ความคิดของครูให้เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศ ใช้คำถามช่วยคลี่คลายทำให้กระจ่างชัดเจนขึ้น ให้คำยกย่อง ชมเชยในผลงานของครู หลีกเลี่ยงการให้คำแนะนำโดยตรง หากจำเป็นควรเสนอทางเลือกให้หลาย ๆ วิธีเพื่อให้ครูเลือกวิธีการที่เหมาะสมเอง การสนับสนุนครูโดยคำพูดและการยอมรับการใช้ความรู้สึกของครูให้เป็นประโยชน์ หรือ ใช้แซนวิช เทคนิค ของ Bittlle ดังนี้ ชมเชย ยกย่อง ยอมรับในผลงานที่ประสบความสำเร็จของครู อภิปราย-พูดคุยถึงพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพียงเล็กน้อย สรุปผลงาน แนะวิธีแก้ไข ให้กำลังใจครูซ้ำอีกเพื่อจะได้เกิดพลังในการนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติให้เกิดผล) ประกอบกับต้องมีศิลปะในการพูดผนวกกับการใช้จิตวิทยาในการให้คำปรึกษาซึ่งไม่ควรให้มากเกินไปและไม่ควรให้ในสิ่งที่เป็นข้อจำกัด ผู้นิเทศจะต้องเลือกเฉพาะพฤติกรรมที่คาดคะเนว่าครูจะสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงได้เท่านั้น การให้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องคำนึงสัมพันธภาพ

ทางวิชาชีพที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ คือ ต้องเกิดจากความต้องการของครู มุ่งพัฒนาทักษะวิชาชีพ ร่วมมือกันในฐานะเพื่อนร่วมวิชาชีพ มุ่งเฉพาะพฤติกรรมการเรียนการสอน ไม่ใช่บุคลิกภาพของครู ครูมีความพร้อมที่จะรับ สถานที่และจังหวะเวลาที่เหมาะสม ครูมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน อย่าให้มากเกินไป หลีกเลี่ยงการใช้คำนิยมส่วนตัว ให้ในลักษณะเชิญชวน ไม่ใช่การวัดผลการสอนของครู อยู่บนพื้นฐานของการนิเทศทางอ้อม ประชาธิปไตย เสมอภาค จริงใจ ให้เกียรติกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 9 วางแผนการสอนและการนิเทศการสอนต่อเนื่อง เป็นการเริ่มต้นวัฏจักรของกระบวนการนิเทศอีกรอบหนึ่งเพื่อให้ครูและผู้นิเทศมีโอกาสทบทวนกระบวนการเรียนการสอนร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง และมีโอกาสเลือกพฤติกรรมการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จ ไปใช้เพื่อการสอนครั้งต่อไป รวมทั้งเลือกพฤติกรรมการเรียนการสอนที่ควรปรับปรุงในวัฏจักรเก่าไปร่วมกันศึกษาหาแนวทางและวางแผนในการปรับปรุง โดยการนำไปทดลองสอนและสังเกตการสอนอีกครั้งหนึ่งในวัฏจักรใหม่ เทคนิคในการนิเทศของผู้นิเทศและความมุ่งมั่นของผู้รับการนิเทศจะนำไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) ในอนาคตต่อไป

สรุป การนิเทศภายในสถานศึกษา มีความมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูรู้วิธีการทำงาน รู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเองและหาวิธีปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้นิเทศอาจเป็นผู้บริหารโรงเรียน และบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการที่ได้ แต่งตั้งขึ้น และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูในโรงเรียน อันที่จะส่งผลให้โรงเรียนสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร หลักการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือ และพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา การนิเทศการศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีหลักการในการปฏิบัติ โดยอาศัยหลักการของนักการศึกษาที่ได้เสนอไว้ ดังนี้ หลักการนิเทศการศึกษาอยู่พื้นฐานของการแนะนำเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ให้เกิด ความรู้แก่ครูซึ่งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย และเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนโดยยึดเป้าหมายหลักคือคุณภาพของนักเรียน ผู้บริหารต้องยอมรับว่าการนิเทศการสอนเป็นงานความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกาลังใจทำให้เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.3 กระบวนการนิเทศภายในแบบ APDRE Model

การนิเทศนิเทศภายในโดยการใช้รูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของนักเรียนสำหรับครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (จตุพร สุทธิรัตน์, 2563, หน้า 83) ได้กล่าวไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศจากใจถึงใจ บนพื้นฐานของความรัก ความเข้าใจและความจริงใจต่อกันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการนิเทศที่พัฒนามาจากการผสมผสานกันระหว่างการนิเทศจากบุคลากรภายนอกและการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่เป็นระบบและมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

2. ในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศแบบร่วมพัฒนา จะมีศูนย์กลางอยู่ที่ตัวครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียน ซึงมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน เช่น หัวหน้ากุล่มสาระการเรียนรู้มีหน้าที่เป็นผู้นิเทศหรือคู่สัญญา (ถ้าผู้รับนิเทศต้องการ) เพื่อนครูที่สนิทสนมที่ได้รับความไว้วางใจกันและพร้อมที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่เป็นคู่สัญญา และครูที่มีความสนใจต้องการมีส่วนร่วมแต่ยังขาดความพร้อม สามารถมีส่วนร่วมได้ในบทบาทของเพื่อนร่วมอุดมการณ์ และมีเครือข่ายที่เป็นบุคลากรจากภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ หรือครูผู้ร่วมนิเทศซึ่งก็จะมีบทบาทเป็นผู้นิเทศหรือที่ปรึกษา

3. เป็นรูปแบบการนิเทศที่ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการนิเทศทั่วไป และกระบวนการนิเทศการสอน โดยทั้งสองกระบวนการจะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน และส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนดีขึ้น และสำหรับการนิเทศการสอนในรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมพัฒนานี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดในการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์

4. เป็นการรวมกลุ่มกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูที่มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพสูงและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ โดยกำหนดเป็นโครงการนิเทศมีระยะเวลาในการดำเนินงาน สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศจะต้องรับรู้มีส่วนร่วมในการติดตามผล ให้ความสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

5. เน้นหลักประชาธิปไตยในการนิเทศ โดยครูจะมีเสรีภาพในการนิเทศ เลือกผู้นิเทศ เลือกคู่สัญญา เลือกเวลาในการปฏิบัติการนิเทศ เลือกบทเรียนที่จะสอน เลือกเครื่องมือสังเกตการสอน ในการนิเทศการสอน ครูสามารถเลือกวิธีการนิเทศตนเอง คือ สังเกตพฤติกรรมการสอนของตนเองแทนที่จะให้ผู้นิเทศหรือคู่สัญญาหรือศึกษานิเทศก์เข้าไปสังเกตการสอนหรือถ้าหากครูมีความพร้อมใจ ต้องการให้ผู้นิเทศหรือคู่สัญญาเข้าไปสังเกตการสอน ครูก็สามารถเลือกหรือรับรู้ทำความเข้าใจกับเครื่องมือสังเกตการสอน จนเป็นที่พอใจและไม่มีความวิตกกังวลต่อผลของการใช้เครื่องมือสังเกตการสอนนั้น ๆ

6. การสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ ผู้นิเทศต้องไม่สร้างภาพพจน์ในการวัดผลหรือประเมินผลการสอน แต่จะเป็นการบันทึกและอธิบายภาพที่เกิดขึ้นในห้องเรียนว่าผู้สอนมีพฤติกรรมอย่างไร มากน้อยเท่าใด ไม่ใช่ดีหรือไม่ดีอย่างไรเพราะไม่ต้องการให้ครูเกิดความรู้สึกหวั่นกลัวการประเมินและวิตกกังวลต่อปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศ

7. การสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาจะเน้นที่การสังเกตตนเองเชิงเน้นวัตถุประสงค์เป็นหลัก โดยมีเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการนิเทศซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ส่วนการสังเกตการสอน

โดยคู่สัญญาหรือผู้นิเทศอื่น ๆ เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือศึกษานิเทศก์ จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเป็นความต้องการของครูผู้นั้น

8. การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู จะต้องขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนไม่ใช่จากความคิดเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือประสบการณ์ของผู้นิเทศเอง

9. การใช้ข้อมูลป้อนกลับหลังจากการสังเกตการสอน และการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนผู้นิเทศจะใช้เทคนิคนิเทศทางอ้อม เพื่อพัฒนาให้ครูสามารถวางแผนการสอนได้เอง วิเคราะห์การสอนของตนเองได้ ประเมินผลการสอนของตนเองได้ และสามารถนิเทศตนเองได้ในที่สุด

10. การปฏิบัติการนิเทศ ยึดหลักการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ คือ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำงานร่วมกันทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การหาความต้องการจำเป็นในการนิเทศ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศด้วยความเสมอภาคกัน ยอมรับ ยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในฐานะผู้ร่วมวิชาชีพ

11.ในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ ได้ให้ความสำคัญต่อการเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความสุขในวิชาชีพ มีพลังที่จะแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แลละมีความพึงพอใจที่จะนำข้อนิเทศไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

12. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ เป็นการนิเทศที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

13. เป็นการนิเทศที่ยึดหลักการเชิงมนุษย์นิยม เป็นการทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ เชื่อมั่น เข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือร่วมมือและสนับสนุนต่อกันในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

14. ผู้นิเทศและครูมีโอกาสวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศและปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศร่วมกัน เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่อง และช่วยกันวางแผนในการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

15. มีรูปแบบในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายแนวร่วมในการขยายผลตามลำดับขั้นของการมีส่วนร่วม เป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ดำเนินงาน และผู้ที่มีความสนใจจะอาสาเข้าร่วมดำเนินงาน ใช้เทคนิควิธีการขยายผลโดยการ "ขายตรง" และ "การมีส่วนร่วม" โดยค่อย ๆ ขายความคิดและเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะ "เพื่อนร่วมอุดมการณ์"จนกว่าจะเกิดความพร้อมที่จะอาสาเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว และเมื่อเข้าร่วมดำเนินการแล้ว มีผลการดำเนินงานดีเด่น มีประสิทธิภาพ มีเครือข่ายแนวร่วมเป็นจำนวนมาก ก็จะได้รับการเสริมแรงในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเทคนิคนี้เรียกว่าเทคนิค "การสร้างรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและไม่หยุดยั้ง

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P)

การวางแผนการดำเนินงาน (Planning-P) เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกฝ่ายจะประชุมหารือกันถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนควรแก้ไขก่อน และหรือนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยจะระดมสมองหา

ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในเรื่องที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งอาจจะดำเนินการในลักษณะของงานหรือโครงการนิเทศเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนขั้นการวางแผนการนิเทศ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียน บริบท สภาพแวดล้อม พัฒนาการของผู้เรียน ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ให้ครูเห็นความสำคัญของกิจกรรมในการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D)

การปฏิบัติงานตามแผน (Doing - D) เมื่อผู้ดำเนินงานได้ผ่านขั้นตอนการวางแผนและขั้นตอนการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานไปแล้ว การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ร่วมนิเทศ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน และเครือข่ายจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้นิเทศภายในโรงเรียน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ คู่สัญญา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศ ลงมือดำเนินการนิเทศ ซึ่งควรใช้หลักการนิเทศที่สำคัญ ๆ เช่น การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อกัน การทำงานเป็นทีม มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมผลสำเร็จภายใต้ความเชื่อที่ว่า ผู้รับการนิเทศทุกคนสามารถพัฒนาให้บรรลุผลตามศักยภาพได้ ให้ความสำคัญในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน ตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญปัญหาและการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ ในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกให้คิดเป็น ทำเป็น รักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน การอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน มีการใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R)

การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนของการทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศทั้งระบบ และวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นของการนิเทศ เพื่อให้ผู้ดำเนินงานมีความรู้ความเข้าใจ ในทักษะ และมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ดำเนินงานอีกด้วย การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ โดยสร้างแรงจูงใจทางบวกและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน การชมเชย และให้คำแนะนำอย่างกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำข้อนิเทศโดยสร้างแรงผลักดันให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อจะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น การสร้างแรงจูงใจทางบวกและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน การชมเชยและให้คำแนะนำอย่างกัลยาณมิตร และให้คำแนะนำข้อนิเทศโดยสร้างแรงผลักดันให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อจะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Harris, B. M. ได้เสนอ

กระบวนการนิเทศบทบาทในฐานะผู้นำ ดำเนินการโดยวินิจฉัยสั่งการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานลงมือปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำ ให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Harris, Ben M., 1985) การศึกษายังสอดคล้องกับ จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 12) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การดำเนินการนิเทศหลักกัลยาณมิตร ผลลัพธ์ของการนิเทศทางการศึกษาขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดีการประสานงาน ความร่วมมือ ความไว้วางใจ การให้เกียรติซึ่งกันและสอดคล้องกับ สงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 22) ซึ่งกล่าวไว้ว่าการเสริมแรงจากผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ได้รับการนิเทศมีความมั่นใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสร้างเสริมกำลังใจ ทำได้โดยการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เช่น การสนใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การกล่าวชมเชย การยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัลสิ่งตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้สวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องมาจากการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ จะทำให้ผู้ที่รับการนิเทศมีความเต็มใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บทบาทของผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ หรือผู้ที่นิเทศควรสร้างแรงจูงใจทางบวกและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศให้กับครูผู้รับการนิเทศ สร้างแรงผลักดันให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดียิ่งขึ้น ให้คำชมเชย คำแนะนำอย่างกัลยาณมิตร

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศการจัดการเรียนเรียนการสอนของครู การประเมินผลความคิดเห็นและความพึงพอใจ การสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง โดยใช้คู่มือแนวทางและมาตรการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation - E) การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรจะประเมินสิ่งต่าง ๆ ตามลำดับของความสำคัญ ดังนี้

1. ผลผลิตที่ได้จากการนิเทศ (Output) คือ สัมฤทธิ์ผลิตการเรียนของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศตามเป้าหมายของการนิเทศนั้น ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ (ระดับความสามารถในการทำงานของผู้รับการนิเทศ การเพิ่มจำนวนของบุคลากรที่มีคุณภาพภายในหน่วยงาน ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน) และผลที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการนิเทศ(เจตคติของผู้รับการนิเทศที่มีต่องานและต่อผู้ร่วมงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันของผู้รับการนิเทศที่มีต่อเป้าหมายในการทำงาน ระดับของจุดมุ่งหมายที่จัดตั้งขึ้น ระดับความร่วมมือร่วมใจที่มีต่อกลุ่มทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้ว่างใจในตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกของผู้รับการนิเทศที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

2. กระบวนการดำเนินงาน (Process) คือ ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำงาน ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ริเทศกับผู้รับการนิเทศและบรรยากาศในการทำงาน

3. ปัจจัยป้อนเข้า (Input) คือ การลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์สื่อการนิเทศ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณการเงิน รวมทั้งระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ

4. การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing - D) ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศ โดยใช้เทคนิคการขายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะเพื่อร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว ในฐานะ "ครูปฏิบัติการ" หรือ ฐานะ "คู่สัญญา" และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดี มีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติการก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่ายผู้ปฏิบัติการรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าใช้เทคนิค "การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" นับว่า เป็นกลวิธีการเผยแพร่และขยายผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ขั้นเสริม การร่วมใจและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Cooperating – C, Reinforcing - R) นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคนงานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน

2.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

2.4.1 ความหมาย

สุภางค์ จันทวานิช (2548, หน้า 67 – 68) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหมายถึงวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอยางแข็งขันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาการดำเนินการ การติดตามผล จนกระทั่งถึงขั้นประเมินผล

อุทัย ดุลยเกษม (2545, หน้า 131) กล่าวว่า การทำวิจัยแบบมีส่วนร่วมหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหรือ PAR นั้น เน้นที่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ กระบวนการนี้ชาวบ้านจะเรียนรู้โดยไม่ต้องเขียน ขึ้นอยู่กับจุดยืนของเรา และช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กบคนธรรมดาทั่ว ๆ ไป เพื่อจะนำไปต่อรองกับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544, หน้า 61 – 62) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา (Journey of Development) โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกชนละระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collabarative Approach) ระหว่างนักวิจัยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งนี้กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระ และส่งเสริมคุณค่าของชีวิต และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบสถานการณ์ต่างๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้และเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

Koch & Kralik (2006, p.122) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการซึ่งตัวเรา นักวิจัย และผู้มีส่วนร่วม ร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบในวงรอบเพื่อการสำรวจความวิตกกังวล การเรียกร้องหรือปัญหาที่ส่งผลกระทบหรือทำลายชีวิตของผู้คน ความร่วมมือกันทำงานจะสะท้อนถึงวิธีการเปลี่ยนสถานการณ์หรือการสร้างความสามารถ

Phuangsomjit, C. (2017, p.3) ให้ความหมายว่าเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาชุมชนโดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผล

โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสร้างพลังอำนาจให้กับประชาชน โดยทุกขั้นตอนมีสมาชิกของชุมชนเข้าร่วมด้วย

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการวิจัยที่มุ่งศึกษาชุมชนด้วยนักวิจัยร่วมกับผู้มีส่วนร่วม ร่วมกันทำงานกันอย่างเป็นระบบผ่านวงรอบด้วยการเน้นการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผล สะท้อนถึงวิธีการเปลี่ยนสถานการณ์หรือการสร้างความสามารถของชุมชน โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง และทุกขั้นตอนมีสมาชิกของชุมชนเข้าร่วมด้วย

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการ

1) การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ผู้ทำวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การนั้น ซึ่งอาจมีคนเดียว หรือหลายคน หรือทุกคนในองค์การได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นโดยนำเอาวิธีการแนวทาง หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสม ไปทดลองปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ย่อย ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการทำงานรวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ สะท้อนผลการประเมินที่ได้ให้กับองค์การเป็นระยะเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังเป็นปัญหาจากนั้นดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาต่อไป จนกระทั่งปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การนั้นได้รับการคลี่คลายหรือเป้าหมายของการพัฒนานั้นบรรลุผลตามต้องการ (สำราญ กำจัดภัย และคณะ, 2547, หน้า 10)

2) การวิจัยแบบมีส่วนรวม

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายเพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การที่สนใจศึกษาการวิจัยประเภทนี้จะไม่เรียกกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยว่า กลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหมือนการวิจัยทั่วไป แต่จะเรียกว่า “นักวิจัยภายใน หรือนักวิจัยร่วม” เพราะบทบาทของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่ผู้ให้ข้อมูลแต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัยในขณะที่นักวิจัยเอง (นักวิจัยภายนอก) ก็ไม่ใช่เพียงเป็นผู้สังเกตการณ์ภายนอกท่านั้นแต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่นักวิจัยในการทำงานร่วมอยู่ด้วย (สำราญ กำจัดภัย และคณะ, 2547, หน้า 11)

3) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) หรือ PAR เป็นกระบวนการค้นคว้าแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (กลุ่มเป้าหมาย) ทั้งในแง่ของผู้ร่วมกระบวนการวิจัยและผู้มีหุ้นส่วนในการใช้ประโยชน์ของการวิจัย การใช้ PAR อย่างถูกต้องจะเกิดผลสัมฤทธิ์กับกลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น 2) มีการกระทำมากขึ้น และ 3) มีการเผยแพร่พลังความรู้กันมากขึ้น ดังนั้น PAR จึงไม่ใช่แค่กระบวนการสืบค้นปัญหาและแก้ปัญหาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายมีการกระทำต่อปัญหาเหล่านั้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อปัญหาทำให้กลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีผลสุดท้าย

กลุ่มเป้าหมายมิได้เพียงเรียนรู้การแก้ปัญหาแต่ได้เพิ่มพูน ความรู้ให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่ยากไปกว่านี้ (กมล สุดประเสริฐ, 2540, หน้า 8-9)

กิจกรรมของการวิจัยการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะ 3 ประการที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างผสมกลมกลืน คือ (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ, 2545, หน้า 238)

1. เป็นการค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบที่จำเป็น เช่น ข้อมูลความจริงปัญหาเชิงพัฒนาที่จะต้องแก้ไข สมมติฐานสำหรับการทดสอบต่อไป แผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาหรือแก้ปัญหาและการติดตามประเมินผลการพัฒนาแก้ไขปัญหา

2. เป็นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มเป้าหมายผู้ซึ่งเป็นทั้งผู้ร่วมดำเนินการวิจัยและผู้ได้รับผลลัพธ์ของการวิจัย

3. เป็นการปฏิบัติการในการดำเนินชีวติจริง มิใช่เป็นการจำลองจากชีวติจริงมาเพื่อการวิจัยและผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยจะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมครั้งนี้

4. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม อาจมีรูปแบบของการมีส่วนแบบหนึ่งแบบใดใน 3 รูปแบบ ต่อไปนี้ (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ, 2545, หน้า 239)

1. มีนักวิจัยจากภายนอกเป็นนักวิจัยหลักในระยะแรก ๆ หรือวงรอบแรก ๆ ของกระบวนการวิจัย โดยมีประชาชนในท้องถิ่น (หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การ) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเข้ามาเป็นนักวิจัยร่วม (นักวิจัยภายใน) จนกระทั่ง ถึงระยะหนึ่งหรือวงจรรอบหลัง ๆ จึงค่อยถ่ายโอนความรับผิดชอบของบทบาทผู้นำของนักวิจัยหลักจากภายนอกไปยังสมาชิกในชุมชนเอง (หรือในองค์การ) โดยอาจจะมีนักวิจัยหลักหรืออาจไม่มีก็ได้

2. ไม่มีนักวิจัยหลักจากภายนอกแต่อาจมีผู้ให้คำปรึกษาคนเดียวหรือเป็นคณะผู้ให้คำปรึกษาและมีสมาชิกผู้ร่วมวิจัยจากชุมชนท้องถิ่น (หรือจากองค์การ) นั้นดำเนินการจัดรูปองค์กรคณะผู้วิจัยขึ้นเองตามที่เหมาะสมกับลักษณะปัญหาเชิงพัฒนาที่ต้องการการแก้ไขของชุมชนท้องถิ่น (หรือองค์การ)

3. รูปแบบอื่นที่ดัดแปลงหรือประยุกต์ไปจากรูปแบบในข้อ 1 และข้อ 2 เช่น ไม่เรียกนักวิจัยหลักจากภายนอกและไม่เรียกผู้ให้คำปรึกษาแต่อาจเรียกว่า ผู้อำนวยกระบวนการ (Facilitator) เป็นต้น

4. ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.4.3 กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เป็นกระบวนการที่ใช้ในการผลิต การกระจายความรู้ รวมทั้งเป้าหมายของการปรับปรุงขีดความสามารถและการปฏิบัติ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในทางปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นจริงทางสังคม ผ่านทางนักวิจัย กลุ่มผู้มีส่วนร่วม และกลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบ มีส่วนร่วมถึงประเด็นปัญหาตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ ผลของการวิจัย การเจริญเติบโตและการพัฒนาของผู้มีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญในการออกแบบผลลัพธ์ที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการจัดตั้งรวมกลุ่มหรือองค์กร โดยเฉพาะในระบบสุขภาพและนโยบายทางด้านสุขภาพ (Loewenson, 2014, p.25) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างจาก

แนวทางการวิจัยอื่น ๆ ในทางสาธารณสุข เพราะมันขึ้นอยู่กับการสะท้อน การเก็บรวบรวมข้อมูลและการดำเนินการที่มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสุขภาพ และลดความไม่เท่าเทียมทางสุขภาพ ผ่านบุคคลที่เกี่ยวข้องกันที่หันมาดำเนินการเพื่อปรับปรุงสุขภาพของตัวเอง (Baum, MacDougall, & Smith 2006, p.36)

สำหรับกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีหลากหลายรูปแบบตามแนวคิดของของนักวิจัย โดยเน้นกระบวนการที่สอดคล้องในระบบสุขภาพ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นเกลียวเวียนหรือวงจรต่อเนื่องกันไป (Spiral of Steps) ประกอบด้วยกิจกรรมการวิจัยที่สำคัญ 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยทั้ง 5 ขั้นตอนหลัก ประกอบด้วย

1. การจัดการประสบการณ์อย่างเป็นระบบ (Systematizing Experience) โดยอาศัยการจัดการและการประเมินประสบการณ์อย่างมีส่วนร่วม เป็นข้อเสนอของระเบียบวิธีการที่จะทำให้เป็นไปได้ ด้วยการทบทวนแนวปฏิบัติและแบ่งปันข้อมูลร่วมกัน ประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ตรงอย่างเหมาะสม เป็นวิธีการใหม่ในการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะสำหรับข้อเสนอใหม่และในวาระการประชุม สร้างองค์ความรู้แบบใหม่ผ่านการสะท้อนและด้านวิชาการและการปฏิบัติจริงรวมกัน ด้วยการทบทวนเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาและมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหา

การจัดการประสบการณ์อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการทำงานโดยการรวบรวมทั้งเอกสารข้อมูลเพื่อเริ่มต้นการจดจำ และการแพร่กระจายความคิดริเริ่มของการแข่งขันความต้านทาน การสร้างและประสบการณ์ของรูปแบบใหม่ของการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาที่ทำโดยกลุ่มและการเคลื่อนไหวการดำเนินงานในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับโลก และการสร้างความรู้ภาพรวม เริ่มต้นจากการกระทำ/ประสบการณ์ที่ได้รับมาซึ่งเป็นไปได้ เพื่อเปิดช่องว่างสำหรับการเปรียบเทียบ การสะท้อนและการอธิบายรายละเอียดของรูปแบบความรู้ใหม่ ๆ และระเบียบวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทุกคนมีการใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสำหรับสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมและเป็นธรรม

2. การวิเคราะห์โดยการมีส่วนร่วม และการจัดการแก้ปัญหา (Collectively Analyzing and Problematizing) การจัดการวิเคราะห์อย่างมีส่วนร่วมของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ ปัญหาหรือสาเหตุและทฤษฎี ด้วยการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากข้อมูลการจัดการประสบการณ์อย่างเป็นระบบ

3. การสะท้อนกลับและการเลือกปฏิบัติ (Reflecting on and Choosing Action) พิจารณาทางเลือกของปฏิบัติการและการระบุปฏิบัติการนั้น เป็นการให้ข้อมูลถึงผลการวิเคราะห์และแนวทางการจัดการแก้ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์หรือกลวิธี ผ่านแผนงานและโครงการในการดำเนินกิจกรรมที่วางไว้ โดยต้องมีความยืดหยุ่นตามบริบทของชุมชน การสะท้อนกลับอาศัยกระบวนการกลุ่มในลักษณะการวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าตามความเหมาะสม

4. การดำเนินการและการประเมินผลการปฏิบัติการ (Taking and Evaluating Action) เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ได้เลือกไว้ และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งสำคัญที่ต้องทำคือ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนในตอนท้ายของแต่ละรอบและเชื่อมโยง

ข้อสรุปใด ๆ กับปัญหาหรือคำถามที่ตั้งไว้ จากนั้นสามารถพิจารณาผลของการดำเนินงานรอบอื่นต่อไป เพื่อให้มีเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นและพัฒนากลยุทธ์ต่อไป ปรับแต่งหรือพัฒนาคำถามใหม่ สรุปโครงการวิจัยนี้บางส่วนหรือทั้งหมด

5. การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Systematizing Learning) เรียนรู้จากกระบวนการการจัดการ การตรวจสอบ การแบ่งปันความรู้ใหม่ เขียนสรุปรายงาน และหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อสรุป หรือเรื่องราวจากชุมชนก่อนแจกจ่าย การสร้างดีวีดีหรือวิดีโอ และการนำเสนอเอกสารร่างไปยังชุมชนก่อนที่จะจบและแจกจ่าย นอกจากนี้ยังสามารถใช้บทละคร เพลง บทกวี บทละครและผลงานศิลปะเพื่อแบ่งปันสิ่งที่ได้พบขึ้นอยู่กับบริบท อาจต้องมีการตีความประกอบบางอย่างเพื่อให้ผู้ชมได้รับรู้ จัดการประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้ง สำหรับผู้มีส่วนร่วมทั้งจากองค์กรและชุมชนเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ผ่านทางบทสรุปหรือแผนภาพที่เปิดกว้างเพื่อชี้แจงและปรับปรุงต่อไป

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการรแบบมีส่วนร่วม (กมล สุดประเสริฐ, 2540, หน้า 12-15 ; พันธุ์ทิพย์ รามสูต, 2540, หน้า 42-52 ; เฉลียว บุรีภักดี และคณะ, 2545, หน้า 244-249) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้เป็น 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

1.1 เลือกชุมชนเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา

1.2 เข้าสู่ชุมชน เพื่อหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความไว้วางใจและการยอมรับในชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษาปัญหาและกำหนดแนวทางหรือวิธีการแก้ไข ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

2.1 สำรวจข้อมูลพื้นฐานของชุมชน

2.2 แนะนำให้สมาชิกในชุมชนรู้จักกับหลักการและแนวคิดของ PAR

2.3 บุปัญหา และจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา

2.4 แนะนำวงจรของการวิจัย เพื่อให้รู้ว่า PAR นั้นจะนำไปสู่การแก้ปัญหาของชุมชนโดยผ่านกระบวนการวิจัย

2.5 เลือกประเด็นปัญหาที่จะวิจัยจากปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน

2.6 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข

2.7 เสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาและวิธีการแก้ไขต่อชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

3.1 ตั้งทีมงานจัดทำ แผนปฏิบัติการแก้ปัญหาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการพอสังเขป

3.2 จัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหาตามวิธีการที่กำนหดไว้โดยแนวทางการจัดทำแผนนั้น ควรให้ครอบคลุมตามประเด็นคำถามหลัก ๆ ดังนี้ ปัญหาที่ต้องการแก้ไขคืออะไร คาดหวังให้เกิดผลลัพธ์อะไรบ้างกับชุมชนหลังปัญหานั้นได้รับการแก้ไขการที่จะบรรลุตามผลลัพธ์ที่คาดหวังนั้น ๆ

จะต้องทำ โครงการอะไรบ้าง ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการและแต่ละโครงการจะดำเนินการช่วงไหน ใช้เวลานานเท่าไหร่

3.3 กำหนดรายละเอียดของโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร ประกอบด้วยกิจกรรมอะไรบ้างแต่ละกิจกรรมมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไรใครรับผิดชอบ มีแหล่งทุนหรือทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยป้อนอะไรบ้างมีแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไรรวมทั้งมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินปฏิบัติงานบางอย่างชัดเจนหรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนการติดตามและประเมินโครงการ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

4.1 ตั้งทีมงานติดตามและประเมินโครงการและให้ความรู้เกี่ยวกบัการติดตามและประเมินโครงการพอสังเขป

4.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินโครงการ ระบุชนิด ประเภทของข้อมูลที่จะใช้ประเมินผลแหล่งข้อมูลวิธีเก็บรวบรวมขอ้มูลเครื่องมือที่ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

4.3 จัดทำกำหนดการในการติดตามและประเมินผลในแต่ละกิจกรรม

4.4 ชี้แจงแผนการติดตามและประเมินโครงการให้ผู้รับผิดชอบโครงการทราบ

ขั้นตอนที่ 5 ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ซึ่งการทำงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะผสมผสานกันแบบเป็นวงจรตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ PAOR กล่าวคือ P = Plan (วางแผน) A = Act (ปฏิบัติตามแผน) O = Observe (สังเกต ตรวจสอบ) และ R = Reflect (ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา ให้ดีขึ้น) และเมื่อโครงการสิ้นสุดมีการประเมินผลในภาพรวม ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

5.1 นำแผนการปฏิบัติการแก้ปัญหา หรือแผนปฏิบัติงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการ และแผนการติดตามและประเมินโครงการ (Plan) ไปปฏิบัติจริง (Act)

5.2 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน (Observe) และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนปรับปรุงแก้ไขงานหรือพัฒนาดีขึ้น (Reflect) โดยทีมงานติดตามและประเมินโครงการร่วมกับกลุ่มทำงานของโครงการ

5.3 วางแผนปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางาน (Plan) ลงมือปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นตามแผนใหม่ที่วางไว้ (Act) ดำเนินการตามวงจร PAOR ไปเรื่อย ๆ จนกว่าปัญหานั้นได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ

5.4 ประเมินรวมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

ขั้นตอนที่ 6 การเตรียมการถอนตัวและเผยแพร่ผลงาน เป็นขั้นตอนสร้างทักษะในการใช้ PAR ในชุมชน ก่อนนักวิจัยภายนอกจะถอนตัวออกจากชุมชนเป้าหมายและเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งการถอนตัวของนักวิจัยต้องค่อยเป็นค่อยไป และจะคอยช่วยเหลือชุมชนในการใช้ PAR ในปัญหาที่ซับซ้อนมีการเยี่ยมเยียนชุมชนเป็นระยะ ๆ หรือสร้างเครือข่ายกลุ่ม PAR ในท้องถิ่นอื่น ๆ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารอย่างมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยนำเสนอความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายทั้งหมือนกันและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ณฐกร สุขสม (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลโดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนิยมเรียกย่อๆ ว่า PM หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Environment) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Station) ซึ่งจะนำสู่จุดหมายของกลุ่มได้ให้สมการการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือ + การประสานงาน + การรับผิดชอบ

Participation = Cooperation + Coordination + Responsibility

Cohen and Uphoff (1980, p.222) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องกันของแต่ละบุคคลเพื่อการปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่ในสถานการเดียวกันซึ่งได้อธิบายไว้ 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551, หน้า 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าการทำงานในองค์การจะไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปราศจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์การ เพราะในความเป็นจริงองค์การส่วนมากมักประกอบด้วย บุคลากรที่มีความหลากหลายและแตกต่างเป็นจำนวนมาก และความแตกต่างเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์การอยางชัดเจน

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 540) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าการสร้างบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการติดสินใจ และรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้น ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้เต็มที่แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ กลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงานเมื่อประสบความสำเร็จ คนทำงานย่อมมีความภาคภูมิใจแม้จะไม่ได้เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นอาจมิใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอไป แต่การให้รางวัล ด้วยการชมเชยยกย่อง ให้เกียรติ อาจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมิได้รับเป็นเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 541 - 542) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

อรทัย ก๊กผล (2552, หน้า 17-19) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการคือ

1. เริ่มตั้งแต่การเกิดจิตสำนึกในตนเองและถือเป็นภาระหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือชุมชนที่ตนอยู่
2. ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร และจะจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายอย่างไรและควรที่จะจัดการกับปัญหาใดก่อนหลัง
3. ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไร จะแบ่งงานกันอย่างไร ใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใด จะจัดหางบประมาณมาจากที่ใด และใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา
4. ร่วมดำเนินงาน ประชาชนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง
5. ร่วมกันติดตามประเมินผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าว สามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
6. ร่วมรับผลประโยชน์ ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนแล้ว ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้

ประสาร พรหมณา (2553, หน้า 5 - 7) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร
2. มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน
3. มีส่วนร่วมตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารคณะครู
4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558, หน้า 8) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561, หน้า 27) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการคือ

1. การมีส่วนร่วมคิด
2. การมีส่วนร่วมวางแผน
3. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
4. การมีส่วนร่วมประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

Sashkin (1982, pp.110-113) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

2.6 หลักการทำ SWOT Analysis

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรโดยกำหนดระยะเวลาหรือช่วงเวลาในการดำเนินงานเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ โดยดูจากจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร และดูจากโอกาสและอุปสรรค จากภายนอกองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์และกำหนดเวลาในการดำเนินงานรวมทั้งใช้ประกอบการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อนำความสำเร็จสู่องค์กร ดังนั้น SWOT Analysis จึงใช้ประเมินสภาวะแวดล้อมและสถานการขององค์กร โดยเน้นศักยภาพและความพร้อมที่องค์กรมีอยู่ และพยายามหลีกเลี่ยงอุปสรรค หรือความเสี่ยงจากสภาวะแวดล้อมภายนอกรวมทั้งแก้ไขจุดอ่อน ขององค์กรด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดทั้งคุณและโทษต่อองค์กรซึ่งหากนำจุดแข็ง และโอกาสที่มีอยู่มาใช้จะก่อประโยชน์ได้ทวีคูณในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรและอุปสรรคหรือความเสี่ยงจากภายนอกอาจคุกคามหรือสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรได้มหาศาลเช่นเดียวกัน บางครั้งการจำแนกโอกาสและอุปสรรค เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนกลับซึ่งกันและกันเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นอุปสรรคได้ และในทางกลับกันอุปสรรคกลับกลายเป็นโอกาส ได้เช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการแวดล้อม

2.6.1 ทฤษฎี SWOT Analysis

จากการศึกษาความหมายของทฤษฎี SWOT Analysis จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ พบว่ามีการให้ความหมายของทฤษฎี SWOT Analysis เหมือนและต่างกันไปกล่าวคือ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้สรุปความหมายของทฤษฎี SWOT Analysis ว่าหมายถึง การวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้ Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ Opportunities – โอกาสที่จะดำเนินการได้ Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ (นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2545, หน้า 3)

ส่วนสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเฮลซิงกิ ได้สรุปความหมายของทฤษฎี SWOT Analysis ว่าหมายถึง เครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการประกอบธุรกิจ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจทุกประเภท จุดแข็ง (Strengths) : จุดเด่นหรือจุดแข็ง (ข้อได้เปรียบ) เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัท เช่น จุดแข็งด้านการเงิน และข้อได้เปรียบด้านการผลิต และด้านทรัพยากรบุคคล โดยบริษัทจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด จุดอ่อน (Weaknesses) : จุดด้อยหรือจุดอ่อน ข้อเสียเปรียบเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ของบริษัท เช่น การขาดเงินทุน นโยบายและทิศทาง การบริการที่ไม่แน่นอน หรือบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งบริษัทจะต้องหาวิธีในการปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท โอกาส (Opportunities) : เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานของบริษัท โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้ประกอบการที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ โดยการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดเวลา เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและการแข่งขันในตลาด และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น อุปสรรค (Threats) : เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลเสียต่อธุรกิจ เช่น ราคาน้ำมันที่สูงขึ้น อัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น สภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับ กลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้อง และพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้ (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2543, หน้า 10)

การใช้ SWOT Analysis จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้ (สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน, 2552, หน้า 8)

(1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ

การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

(3) ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วย การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด และภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้ องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบดังนี้ (สุริยกาล ชุมแสง, 2556, หน้า 12)

1. สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กร ควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive –Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิด มาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

2. สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัย อุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

3. สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาสเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

4. สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎี SWOT Analysis หมายถึง ทฤษฎีหนึ่งทางด้านการตลาดที่ใช้สำหรับวิเคราะห์สภาพโดยทั่วไปขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน สำหรับการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต โดยย่อมาจากคำที่มีความหมาย 4 คำ ดังต่อไปนี้ 1) Strengths (S) : จุดแข็ง จุดเด่น ขององค์กร 2) Weaknesses (W) : จุดอ่อน ข้อเสียเปรียบขององค์กร 3) Opportunities (O) : โอกาสในการดำเนินงานตามแผนงาน 4) Threats (T) : อุปสรรคที่อาจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ

2.6.2 คุณลักษณะ 7 ประการของกระบวนการการวิเคราะห์ SWOT

กระบวนการการวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการสร้างกลยุทธ์สำหรับองค์กรโดยพบ คุณลักษณะ 7 ประการของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT (เอกชัย บุญยาทิษฐาน, 2553, หน้า 11) คือ

1. การมีส่วนร่วมทุกระดับ ผู้นำหลักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมสูงสุดในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ผู้นำหลักจะเป็นคนคิดริเริ่มค้นหาปัจจัย ตัดสินใจตลอดจนสามารถเสนอกลยุทธ์ขององค์กรส่วนผู้นำระดับรอง เช่น สมาชิกคณะกรรมการบริหาร และ พนักงานที่มีที่มีความรับผิดชอบงานสูง มีส่วนร่วมระดับกลาง มักเป็นฝ่ายฟังอภิปรายบางจุดที่ตนไม่เห็นด้วย ไม่ใคร่มีความคิดริเริ่ม แต่ร่วมการตัดสินใจและเข้าตลอดกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ถึงแม้ว่า ผู้นำระดับรองจะมีส่วนร่วมในระดับกลางแต่ก็มีผลดี 3 ประการ คือ

1) ทำให้ผู้นำระดับกลางทราบถึงภาพรวมของงานขององค์กรอย่างชัดเจน

2) มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร

3) ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมของการทำงานเป็นทีม

นอกจากนี้ กระบวนการการวิเคราะห์ SWOT ยังเอื้อให้สมาชิกซักถาม เสนอแนะ และยังมีส่วนร่วมจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ ซึ่งโดยปกติแล้วสมาชิกจะไม่มีส่วนร่วมในการ

กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร การมีส่วนร่วมดังกล่าว ทำให้สมาชิกทราบถึงทิศทางและแผนงานจึงสรุปได้ว่า คุณค่าของ SWOT อยู่ที่ตัวกระบวนการซึ่งอำนวยให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคลทุกระดับขององค์กร

2. กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นเวทีการเรียนรู้ระหว่างผู้นำระดับต่าง ๆ 3 ลักษณะ คือ

1) ผู้นำหลักสามารถถ่ายทอดข้อมูลสู่ผู้นำระดับกลาง

2) ผู้นำระดับกลางได้เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้นำหลัก

3) ผู้นำทุกระดับได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

กระบวนการเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้ที่เข้าร่วมต้องคิดอย่างจริงจัง ต้องเสนอความคิดของตนต่อกลุ่มต้องอภิปรายโต้แย้ง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และที่สำคัญต้องตัดสินใจเลือกทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร

3. การใช้เหตุผล กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งเอื้อให้เกิดการใช้เหตุผลการคิดการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการผู้เข้าร่วมต้องใช้ความคิดและอภิปรายถึงเหตุผลต่าง ๆ ในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดความรอบคอบที่จะกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เหตุผลเพื่อที่จะตัดกำหนดกลยุทธ์

4. การใช้ข้อมูล การใช้ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT หรือกล่าวได้ว่าผู้เข้าร่วมจะต้องใช้ข้อมูลเพื่อที่จะวางแผนกลยุทธ์ ดังนั้น ผู้เข้าร่วมมีข้อมูลน้อยหรือไม่มีกลยุทธ์ที่ได้จะไม่มีฐานของความจริงขององค์กร โอกาสที่จะกำหนดกลยุทธ์ผิดพลาดเป็นไปได้มาก

ข้อมูลที่ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาจาก 3 แหล่ง คือ

1) จากประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารองค์กร

2) จากผลการศึกษาวิเคราะห์ขององค์กร

3) จากแหล่งข้อมูลภายนอก เช่นวิทยากรที่เชิญมาให้ความรู้และเพิ่มเติมข้อมูล ข้อมูลที่นำมาใช้ในกระบวนการการวิเคราะห์ SWOT นั้น ต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องโดยข้อมูลจากทั้งสามแหล่งจะตรวจสอบความถูกต้องซึ่งกันและกัน ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลนั้น ๆ ต้องเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อบริษัททั้งทางบวกและทางลบ

ข้อมูลที่สำคัญและถูกต้องนี้ทำให้เกิดผลดี ต่อกระบวนการ SWOT 3 ประการ คือ

1) เอื้อให้เกิดการมองการไกลได้ดี

2) กำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับสถานการณ์

3) ระบุ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

5. การกระตุ้นให้คิดและเปิดเผยประเดนที่ซ้อนเร้น กระบวนการวิเคราะห์ SWOT อำนวยให้เกิดการวิเคราะห์สูงเพาะผู้เข้าร่วมจะเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ ผู้เข้าร่วมจะเป็นผู้กระทำต่าง ๆ ในแต่ละขั้นตอนหากผู้เข้าร่วมทำไม่ได้ในขั้นตอนใดก็ไม่สามารถข้ามไปได้ ดังนั้นการวิเคราะห์ และการอภิปรายโต้เถียงเพื่อบรรลุ ถึงการตัดสินใจร่วมกัน ด้วยเหตุแห่งการใช้ความคิดและการโต้แย้ง กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงสร้างพรสรรค์ให้เกิดการคิด การมองและความเข้าใจแง่มุมใหม่ โดยผู้เข้าร่วมอาจจะยังไม่เคยคิดหรือเห็นแง่มุมใหม่นี้มาก่อนซึ่งก่อให้เกิดการเปิดเผยประเด็นที่ซ่อนเร้นของกลุ่มหรือคลี่คลายสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้เห็นได้ชัดเจนขึ้น (ไม่ใช้ประเด็นซ้อน

เร้นโดยความตั้งใจของใครแต่เป็นประเด็นซ้อนเร้นโดยสถานการณ์) ความชัดเจนดังกล่าว มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

6. การเป็นเจ้าของและพันธะสัญญา จากการที่ผู้เข้าร่วมเป็นผู้คิด วิเคราะห์ใช้เหตุผลอภิปรายแลกเปลี่ยน จนกระทั่งนำสู่การตัดสินใจของเขาเองในการกำหนด ภารกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของกลุ่มกระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงช่วยสร้างให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนงานและเกิดความผูกพันต่อการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การเป็นเจ้าของที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนประการหนึ่ง คือ การเอ่ยถึงแผนโดยใช้คำว่า “แผนของเรา” ของผู้เข้าร่วม การปฏิบัติตามแผนยังต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไข หรือมีตัวแปรบางอย่างที่อาจเกิดขึ้นได้ใน อนาคต ซึ่งอาจทำให้ไม่สามาปฏิบัติตามแผนนั้น ๆ ได้ ดังนั้น กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงควรใช้ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำเพื่อให้เกิดการปรับแผนให้ทันต่อสถานการณ์ และเงื่อนไขที่เปลี่ยน

7. การปฏิบัติทันที การที่กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เปิดเผยให้เห็นจุดอ่อนที่เป็นปัญหา ซึ่งผู้เข้าร่วมพิจารณาว่าเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขปัญหานั้น ๆ ทันทีหรือบางครั้งอาจจะไม่รอจนสิ้นสุดกระบวนการ เขาตัดสินใจแก้ปัญหานั้น ๆ เลย จึงกล่าวได้ว่ากระบวนการวิเคราะห์ SWOT ทำให้เกิดผลทางการปฏิบัติทันที

2.6.3 รูปแบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เป็นการวิเคราะห์ถึงแนวโน้มของตัวแปรปัจจัย ที่เป็นจุดแข็ง (Strengths : S) และจุดอ่อน (Weaknesses : W) ที่หน่วยงาน สามารถควบคุม/บริหารจัดการได้และมีอิทธิพลโดยตรง ที่แสดงถึงศักยภาพของหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อการกำหนด กลยุทธ์ของหน่วยงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเดิมนิยมใช้ประเด็นสำคัญมาวิเคราะห์ ที่เรียกว่า หลักการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ McKinsey 7 S มีรายละเอียดดังนี้ (นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2545, หน้า 24) แบบ 7S ตามแนวคิดของ McKinsey คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานโดยนำปัจจัย 7 ด้าน มาวิเคราะห์ดังนี้

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถาม ที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภาย ในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

2. โครงสร้างองค์การ (Structure) คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงานผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System)ก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชีการเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

4. บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของ กลยุทธ์องค์การที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การสามารถแยก ทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and Special Talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยง ระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อ ตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กรเมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

2.7 บริบทของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

2.7.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ตั้งอยู่ ณ วัดดอยสัพพัญญู เลขที่ 491 หมู่ 6 ตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนของคณะสงฆ์ สังกัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งได้จัดการศึกษาให้กับกุลบุตรที่มีปัญหาด้านทุนทรัพย์โดยไม่คิดค่าเล่าเรียนแต่อย่างใด โรงเรียน

สัพพัญญูวิทยา ได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2544 โดยเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่อมาได้รับใบอนุญาตการจัดตั้งโรงเรียน เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2549

ในการเปิดโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของวัดดอยสัพพัญญูนั้น คำนึงถึงทางเลือกในการศึกษาของเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากว่า วัดดอยสัพพัญญูเดิมเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี โดยได้เริ่มเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้น ซึ่งได้ผลิตบุคลากรทางพระพุทธศาสนา จนจบเปรียญธรรม 7 ประโยค หลายรูป และจบปริญญาตรี พุทธศาสตร์บัณฑิต อีกหลายรูป เช่นเดียวกัน แต่การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกนักธรรมและบาลี เป็นการศึกษาที่ค่อนข้างยากสำหรับผู้มีความเพียรและอดทน ความตั้งใจน้อย ประกอบกับการวัดผลประเมินผล ไม่สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นทางคณะครูสอนพระปริยัติธรรม วัดดอยสัพพัญญูจึงได้เล็งเห็นปัญหาจุดนี้ จึงได้เปิดการศึกษาแผนกสามัญศึกษาขึ้น เพื่อเป็นทางเลือกแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ผู้มีวิริยะอุตสาหะและความพอใจที่จะศึกษาในแผนกไหนก็สามารถเลือกเรียนได้อย่างอิสระตามใจปรารถนา แต่ขึ้นอยู่บนพื้นฐานของกฎมหาเถรสมาคม และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2544

โรงเรียน สัพพัญญูวิทยา ตั้งอยู่เลขที่ 491 หมู่ 6 ตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่รหัสไปรษณีย์ 50360 e-mail: sappanyu.spy@gmail.com สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 เปิดสอนตั้งแต่ระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่ติดต่อทิศเหนือบ้านทุ่งศาลา หมู่ 1 ต.ดอนเปา ทิศใต้บ้านห้วยเนียม หมู่ 6 ต.ดอนเปา ทิศตะวันออก บ้านท่าโป่ง หมู่ 4 ต.บ้านแม ทิศตะวันตกบ้านห้วยเนียม หมู่ 6 ต.บ้านแม อ.สันป่าตอง

2.7.2 ข้อมูลผู้บริหาร

1.1 ผู้จัดการ พระครูสุตตกิจภิรม โทรศัพท์ 089-2652581
วุฒิทางการศึกษาสูงสุด รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต
สาขา การบริหารภาครัฐและเอกชน
ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 15 พฤษภาคม 2562 จนถึงปัจจุบัน

1.2 ผู้อำนวยการ พระยอด คมฺภีโร
วุฒิทางการศึกษาสูงสุด ศึกษาศาสตรบัณฑิต
ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 16 พฤษภาคม 2562 จนถึงปัจจุบัน

1.3 รองผู้อำนวยการโรงเรียน พระดนัย ชยฺยเมธี โทรศัพท์ 0871844083
วุฒิทางการศึกษาสูงสุด ศาสนศาสตร์บัณฑิต
ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 16 มิถุนายน 2563 จนถึงปัจจุบัน

2.7.3. ข้อมูลบุคลากร

ในปีการศึกษา 2563 นี้ โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 รูป/คน มีพระครูสุทธิญาณรังษี เป็นประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพระยอด คมฺภีโร เป็นผู้อำนวยการ มีครูประจำ จำนวน 8 รูป/คน แยกเป็นบรรพชิต 4 รูป คฤหัสถ์ชาย 1 คน คฤหัสถ์หญิง 3 คน รวมทั้งหมด 8 รูป/คน และ ปริญญาตรี 8 รูป/คน

2.7.4 อัตลักษณ์

โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา กำหนดอัตลักษณ์ของผู้เรียน

“ผู้เรียนอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น”

2.7.5 เอกลักษณ์

โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา กำหนดเอกลักษณ์ของสถานศึกษา “สถานศึกษาให้ผู้เรียนอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น”

2.7.6 ข้อมูลนักเรียน

มีนักเรียนที่เปิดสอนระดับ 2 (มัธยมศึกษาปีที่ 1-3) จำนวน 3 ห้อง รวม 29 รูป และนักเรียนที่เปิดสอนระดับ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6) จำนวน 3 ห้อง รวม 29 รูป

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลนักเรียน โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

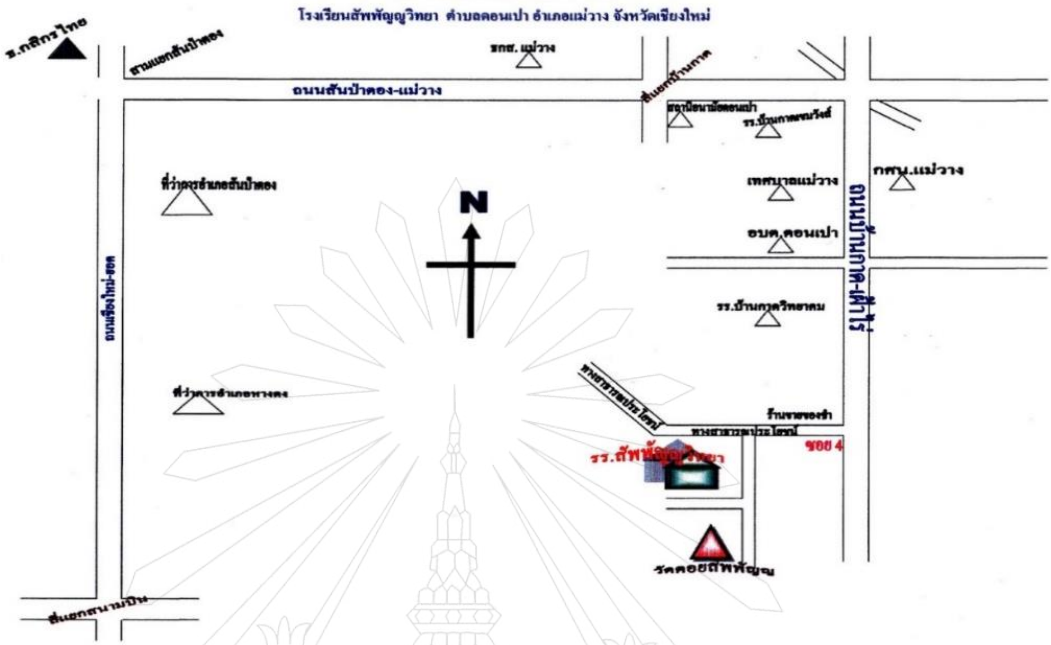
ระดับการศึกษา	ชั้นปี	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน		
			ภิกษุ	สามเณร	รวม
ระดับ 2	ม.1	1	-	11	11
	ม.2	1	-	8	8
	ม.3	1	-	10	10
	รวม	**3**	**-**	**29**	**29**
ระดับ 3	ม.4	1	-	16	16
	ม.5	1	-	7	7
	ม.6	1	-	6	6
	รวม	**3**	**-**	**58**	**58**

2.7.7 ข้อมูลอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้

มีอาคาร 1 อาคาร จำนวน 3 ชั้น ขนาดกว้าง 8 x 6 เมตร แบ่งเป็นห้องใช้สอย 13 ห้อง ใช้เป็นสถานจัดการศึกษาโดยแบ่งเป็นห้องต่าง ๆ ดังนี้

- ห้องผู้บริหาร จำนวน 1 ห้อง
- ห้องสมุด จำนวน 1 ห้อง
- ห้องเรียน จำนวน 9 ห้อง
- ห้องคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 ห้อง
- ห้องพักครู จำนวน 3 ห้อง
- ห้องประชุมใหญ่ จำนวน 1 ห้อง
- ห้องปฏิบัติการวิยาศาสตร์ จำนวน - ห้อง
- ห้องพยาบาล จำนวน 1 ห้อง
- ห้องเก็บของ จำนวน - ห้อง
- ห้องประชุมสภานักเรียน จำนวน – ห้อง

2.7.8 แผนที่โรงเรียน



ภาพที่ 2.1 แผนที่โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัยตามลำดับดังนี้

อาหามะ ดือเร๊ะ (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขาดของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีทัศนะต่อการบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก

สุดา ภักดีอิ่ม (2556) ศึกษา กระบวนการนิเทศแบบผสานเทคนิค Coaching เพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching ในการพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยสำหรับครูปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า

1) ผลการพัฒนาจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยของครูปฐมวัยหลังจากได้รับการนิเทศด้วยกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิค Coaching ปรากฏผลดังนี้ ผลการประเมินตนเองในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยของครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำนวน 23 คน อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาการประเมินตนเองรายขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ขั้นจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ขั้นเตรียมการจัดประสบการณ์ ขั้นนำเข้าสู่การจัดประสบการณ์ ขั้นสรุปและประเมินผลตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ขั้นต่อยอดสู่การทำโครงงาน หากพิจารณารายละเอียดของความสามารถแต่ละขั้นตอน และข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยครูปฐมวัยทุกท่านมีการพัฒนา ดังนี้ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์การทดลองพร้อมสำหรับการจัดกิจกรรมการทดลอง มีทักษะในการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นนักเรียนสามารถบูรณาการเข้ากับหน่วยการเรียนรู้ หรือเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน หรือตามความสนใจและระดับความสามารถของนักเรียน มีการศึกษาใบกิจกรรมหาความรู้เพิ่มเติม มีการทำงานเป็นระบบ รู้จักวางแผนในการจัดประสบการณ์ มีองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น คิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทดลองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จจุดเด่นของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย และผลการประเมินสมุดบันทึกกิจกรรมทดลองวิทยาศาสตร์ (Logbook) และสรุปกิจกรรมการทดลองโดยแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน รวมคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 92.74 พบว่ามีการบันทึกตามสมุดบันทึกกิจกรรมการทดลองวิทยาศาสตร์ (Logbook) ตามรายการที่กำหนด มีภาพถ่ายเด็กทำกิจกรรมและภาพผลสำเร็จของการทำกิจกรรม (สรุปกิจกรรมการทดลอง) ครูบันทึกผล ที่เกิดขึ้นกับเด็กตามจุดประสงค์ของกิจกรรม (สรุปกิจกรรมการทดลอง) ตามลำดับ ผลการประเมินโครงงานวิทยาศาสตร์ระดับปฐมวัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่การนำเสนอเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ลักษณะของโครงงานเป็นการศึกษาระยะยาวที่เกี่ยวกับหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ที่ครูและเด็กช่วยกันวางแผนให้เด็กเข้าใจหัวข้อนั้นอย่างลึกซึ้ง ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สังเกต ในภาพรวมครูปฐมวัยมีการปฏิบัติในภาพรวมร้อยละ 93.33 เรื่องที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ไว้พร้อมก่อนจัดกิจกรรม แนะนำสื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เด็กรู้จัก และวิธีใช้งานก่อนดำเนินกิจกรรม จัดกิจกรรมให้เด็กได้สังเกต สำรวจ ทดลอง ด้วยตนเอง จัดกิจกรรมให้เด็กทุกคนได้ ลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ให้กำลังใจหรือแก้ไข

ข้อบกพร่องเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม ส่วนเรื่องที่ครูปฐมวัยมีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ประเมินเด็กอย่างหลากหลาย

2) ผลความสามารถพื้นฐานของเด็กปฐมวัยตามเป้าหมายของกิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยโดยการสังเกตของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณาความสามารถเป็นรายด้าน พบว่าด้านประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ความสามารถด้านสังคม ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ

กรัณฑา อัมพุธ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลการนิเทศครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านในการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน 2) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านก่อนและหลังการอบรมการพัฒนา ครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน โดยการอบรมได้คะแนนเฉลี่ย 7.82 หลังการอบรมได้คะแนนเฉลี่ย 18.59 เมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าหลังการอบรมมีความก้าวหน้า เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 53.85 2) ครูนำสาระและองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การดำเนินงานโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) การดำเนินงานโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของโรงเรียน ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการด้านการอ่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5) ความคิดเห็นของครูที่มาต่อปัจจัยส่งเสริม/สนับสนุน ในกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารให้การส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการส่งเสริมนิสัย รักการอ่าน การสนับสนุนด้านงบประมาณในด้านการจัดซื้อ จัดหา หนังสือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ส่งเสริมการอ่าน รวมทั้งเวลาและทรัพยากรในการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน 6) ผลการศึกษาความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการนิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมส่งเสริม นิสัยรักการอ่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมธินี สะไร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ การทำงาน 6 -10 ปี มีทัศนะต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 3. ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนาอำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1 มีปัญหาดังนี้คือ 1) ขาดการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่ทันสมัย สอนแบบท่องจำมากกว่าการปฏิบัติเนื่องจากขาดการติดตาม 3) ผู้บริหารยังขาดทฤษฎีและหลักการบริหารที่ดี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร 4) ครูโดยส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารขาดการให้ความสำคัญต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงก่อนปิดหรือเปิดภาคเรียนทุกครั้งเพื่อรับทราบปัญหา ความพร้อมและความต้องการเกี่ยวกับวิชาที่สอน 2) ผู้บริหารควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการอันก่อให้เกิดผลประโยชน์ทั้งผู้สอนและผู้เรียน 3) ผู้บริหารควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน 4) ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

กนิษฐา สวยสด (2561) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 (Lampang 3 Quality Model) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (Lampang 3 Quality Model) 2. เพื่อให้โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา อย่างน้อยร้อยละ 90 มีผลการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป 3. เพื่อให้โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา อย่างน้อยร้อยละ 90 มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา 2557 สูงกว่าปีการศึกษา 2556 ผลการวิจัยพบว่า 1) วิจัยได้พัฒนารูปแบบการนิเทศ Lampang 3 Quality Model ที่มีองค์ประกอบคือ การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) การวางแผนการนิเทศ (Plan) การนิเทศ (Supervision) การประเมินผล (Evaluation) และการเสริมแรง (Reinforcement) 2) โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษามีผลการติดตามตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาอยู่ใน ระดับดีมากขึ้นไปจำนวน 13 โรง คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ระดับชั้นป. 6 มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา 2557 สูงกว่าปีการศึกษา2556 จำนวน 10 โรง คิดเป็นร้อยละ 90.90 ระดับชั้น ม. 3 มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา 2557 สูงกว่าปีการศึกษา 2556 จำนวน 2 โรง คิดเป็นร้อยละ 100

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ในจังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการทางการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ

ติดตามและประเมินผล การศึกษาขั้นพื้นฐานและ 4) ศึกษาความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ จากสถานศึกษา 19 แห่ง ใน 5 สังกัด จังหวัดแพร่ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ทางสถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัจจุบันปัญหาที่ทำให้นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติต่ำกว่าร้อยละ 50 มี 4 ด้านคือ ด้านสถานศึกษา ด้านครู ด้านนักเรียน และด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน และความต้องการทางการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ในระดับจังหวัดแพร่คือ ต้องการแนวทางหรือรูปแบบการนิเทศเพื่อยกระดับผลการทดสอบระดับชาติ O-NET ที่นำไปสู่การนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่จังหวัดแพร่ 2. ได้รูปแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษา ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ในจังหวัดแพร่ PHRAE ICT + (plus) Coaching Model เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในจังหวัดแพร่ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและวางแผนพัฒนา (Analyze to Plan : P) (2) การสร้างความตระหนัก เพื่อความเป็นเอกภาพ (Awareness to Homogineity : H) (3) การร่วมมือร่วมใจดำเนินการนิเทศแบบโค้ช (Relationship to Coach : R) (4) การเชื่อมโยง ชื่นชม เสริมแรง(Attach to Admire : A) และ (5) การประเมินผลเพื่อพัฒนาเผยแพร่ (Evaluation for development to share : E) 3. ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบ ได้แก่ (1) ครู มีการปรับเปลี่ยนการจัดกระบวนการเรียนการสอน มีการสร้าง/ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลตามมาตรฐานและตัวชี้วัด มีชุมชนทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารและครูนำความรู้/หลักการไปใช้ในการยกระดับผลการทดสอบ O-NET (2) นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET/NT) ดีขึ้น มีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดเรียนรู้ ครูผู้สอน สื่อการเรียนการสอน และคุณภาพการเรียนรู้ (3) สถานศึกษามีสารสนเทศผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติสูงขึ้น มีแผนยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ สถานศึกษามีเครือข่ายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน 4. ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสอดคล้องเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ในจังหวัดแพร่อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อรูปแบบ/กระบวนการนิเทศฯ ตรงกับวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

จตุพร สุทธิรัตน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของ นักเรียนสำหรับครูในสังกัดเทศบาลเมืองระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ 2) พัฒนารูปแบบการ นิเทศ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศ และ 4) ประเมินรูปแบบการนิเทศ การดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็น การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 4 ส่วน คือ 1) ผลการประเมินความสามารถในการคิดของ นักเรียน 2) การสนทนากลุ่มผู้บริหารครู และคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการคิด ของนักเรียน 3) การสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของครู และ 4) การศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดจากนั้น

วิเคราะห์ผลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหาการดำเนินการในระยะที่ 2 เป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม และวิเคราะห์ผลการประเมินด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินงานในระยะที่ 3 เป็น การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาลเทศบาลบ้านเขานิเวศน์ปีการศึกษา 2562 จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย5 ชุด คือ 1) รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น 2) คู่มือการใช้ 3) แบบทดสอบวัดความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด 4) แบบนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด และ 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศ การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 จัดอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาความสามารถในการคิด และทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการอบรม ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยครูแต่ละคนจะได้รับการนิเทศทั้งหมด 3 ครั้งและขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศการจัด การเรียนรู้ วิเคราะห์คะแนนจากแบบทดสอบ แบบนิเทศ แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศและผลการประเมินความสามารถใน การคิดของนักเรียน ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความรู้ ผลการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจ และความสามารถใน การคิดของนักเรียนด้วยสถิติทดสอบ t การดำเนินการในระยะที่ 4 เป็นการยืนยันผลการใช้และการรับรองความถูกต้องและเหมาะสมของ รูปแบบการนิเทศด้วยการสนทนากลุ่มของกลุ่มตัวอย่างหลังทดลองใช้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีความต้องการที่จะจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดและมีข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มพูน ความรู้ในเรื่อง ของวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดและการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนารูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการ คิดของนักเรียนสำหรับครูในสังกัดเทศบาลเมืองระนอง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ นิเทศการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย 5ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A) ขั้นตอน ที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ (Doing : D) ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R)และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการ นิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

3. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด ของนักเรียนสำหรับครูในสังกัดเทศบาลเมืองระนอง พบว่า 3.1 ครูมีความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด หลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ APDRE Model สูงกว่าก่อนทดลองใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3.2 ครูมีพัฒนาการของการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถในการคิดดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีผลการจัดการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาความสามารถในการคิดหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ APDRE Model อยู่ในระดับดีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3.3 ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ

การนิเทศ APDRE Model ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3.4 นักเรียนมีความสามารถในการคิดหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ APDRE Model สูงกว่าก่อนทดลองใช้ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศ พบว่า รูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของนักเรียนสำหรับครูในสังกัดเทศบาลเมืองระนองมีความถูกต้องและเหมาะสมเป็นอย่างดี

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563) การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินรูปแบบ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 355 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.43 ถึง 0.98 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ขอบข่ายของการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และประสิทธิผลการนิเทศภายใน 2. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิผลการนิเทศภายใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และขอบข่ายของการนิเทศภายใน ตามลำดับ

วรดนู หนูทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 2) แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการ ผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้างานวิชาการ รวมทั้งสิ้น 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศตามแนวคิดของ Harris สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. กระบวนการนิเทศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดลำดับ ความสำคัญของงานด้านการออกแบบวิธีการทำงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการประเมินสภาพงาน 2. แนวทางการ

พัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 1. ควรกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 2. ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 3. ควรนำ ทฤษฎีความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษามาประยุกต์ใช้ 4. ควรมีการสำรวจความ ต้องการของครูเพื่อวางแผนการดำเนินงาน 5) ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการหาแนว ทางการแก้ปัญหา

ชลณา ม่วงหวาน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นการวิจัยเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการนิเทศเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการศึกษาความสามารถของครู และศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence) ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้ โดยครูใช้สื่อนวัตกรรมอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ โดยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองแบบออนไลน์ การอบรม ประชุม ตามความต้องการของตนเอง และได้ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อการเผยแพร่ผลงาน และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ความต้องการของครู คือ พัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ การนิเทศการสอนเพื่อมีผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมการดาเนินงาน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมในจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองด้านการผลิตสื่อนวัตกรรม ด้านความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ (การจัดการเรียนรู้โดยใช้คลิปวีดีทัศน์) พัฒนาเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ที่คลอบคลุมด้านทักษะ คุณลักษณะ ความสามารถตามบริบทของโรงเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

พรนภา วัดน้อย และ ทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 161 คน และครูจำนวน 159 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 320 คน ปีการศึกษา 2564 โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และครูได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ และด้านการประเมินผลและแก้ไขปรับปรุงการนิเทศ 2. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยกระบวนการตามรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก
3.2 วิธีการศึกษา
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 การสร้างเครื่องมือวิจัย
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 การนำเสนอข้อมูล

3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน 12 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และคณะครู 8 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

3.1.2 ดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และคณะครู 8 คน และสนทนากลุ่มกับคณะครูทั้งหมด จำนวน 8 คน

3.2 วิธีการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการสำรวจสภาพการนิเทศภายในสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจสภาพการนิเทศภายในสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยอาศัยหลักการ ทฤษฎี ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และคณะครู 8 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์สภาพการนิเทศภายในสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2.2 นิยามหรือให้ความหมายการนิเทศภายในสำหรับครูที่จะสัมภาษณ์ แยกเป็นรายละเอียดที่จะสร้างเป็นข้อคำถามที่จะสัมภาษณ์ได้

2.3 ร่างข้อคำถามที่จะสัมภาษณ์ ให้เรียงลำดับคำถามและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 4 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.4 ตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ด้านความเที่ยงตรงด้วยตนเองและอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข

2.5 ปรับปรุงแก้ไข พิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริง แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

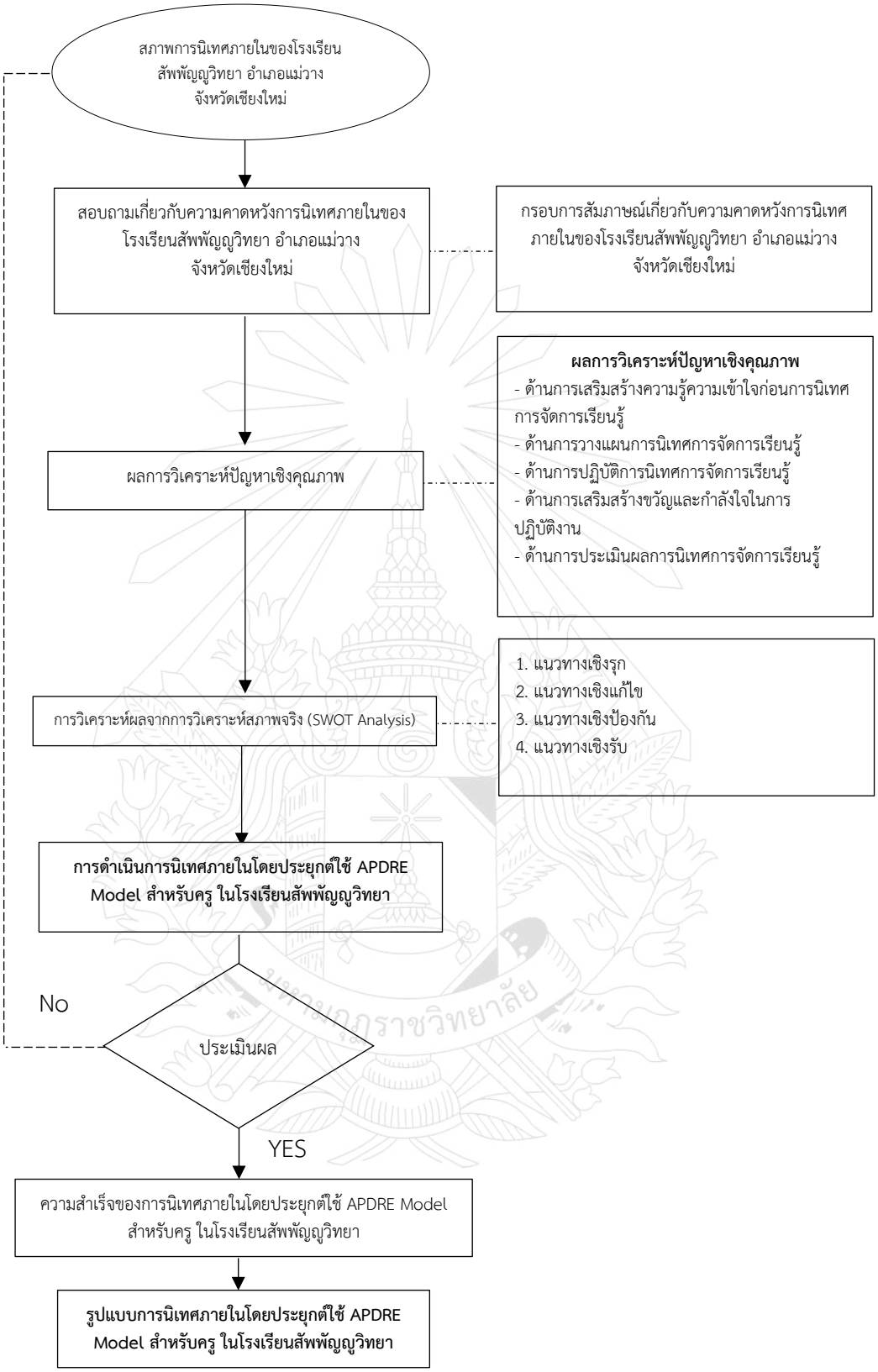
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนัดหมายวัน เวลา ในการสัมภาษณ์แต่ในการสัมภาษณ์ สามารถที่จะปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความชัดเจนในคำตอบที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และสามารถควบคุมทิศทางโครงสร้างของเนื้อหาให้เป็นเรื่องที่ต้องการทราบหรือปัญหาในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ต้องการรายละเอียดมากที่สุดในเรื่องที่ผู้ศึกษาต้องการและมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด

4. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในรูปแบบต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และรายงานการนิเทศภายในสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายใน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อหาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

เป็นขั้นของการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จากนั้นนำรูปแบบที่สร้างขึ้นมาดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อคำถามของรูปแบบ จนกระทั่งได้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบ และเข้าใจดีในการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model



ภาพที่ 3.1 รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

เป็นการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ในการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งสิ้น 6 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 100 ได้มีมติเห็นชอบให้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำไปใช้ได้

โดยผู้วิจัยได้นำรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ไปใช้ในสถานการณ์จริง (Try Out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 รูป/คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การจัดการประสบการณ์อย่างเป็นระบบ (Systematizing Experience) ประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ตรงอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 12 รูป/คน ร่วมกันอภิปรายและเสนอแนวทางเกี่ยวกับความเหมาะสม ตลอดจนการนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นสร้างองค์ความรู้แบบใหม่ผ่านการสะท้อนและด้านวิชาการและการปฏิบัติจริงรวมกัน ด้วยการทบทวนเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาและมีความเกี่ยวข้องรูปแบบการนิเทศ

2. การวิเคราะห์โดยการมีส่วนร่วม และการจัดการแก้ปัญหา (Collectively analyzing and problematizing) การจัดการวิเคราะห์ปัญหาหรือสาเหตุและทฤษฎี ร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 12 รูป/คน ด้วยการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และกำหนดวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข เสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาและวิธีการแก้ไขของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

3. การสะท้อนกลับและการเลือกปฏิบัติ (Reflecting on and choosing action) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 12 รูป/คน พิจารณาทางเลือกของปฏิบัติการและการระบุปฏิบัติการนั้น ให้ข้อมูลถึงผลการวิเคราะห์และรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์หรือกลวิธี ผ่านแผนงานและโครงการในการดำเนินกิจกรรมที่วางไว้ โดยต้องมีความยืดหยุ่น อาศัยกระบวนการกลุ่มในลักษณะการวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าตามความเหมาะสม

4. การดำเนินการและการประเมินผลการปฏิบัติการ (Taking and Evaluating Action) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 12 รูป/คน ร่วมกันปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนสู่การเปลี่ยนแปลง และทำการสังเกตการณ์ และการสะท้อนในตอนท้ายของแต่ละรอบและเชื่อมโยงข้อสรุปใด ๆ กับปัญหาหรือคำถามที่ตั้งไว้ จากนั้นสามารถพิจารณาผลของการดำเนินงานตามรูปแบบ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ไปใช้ในสถานการณ์จริง (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบที (t-test)

5. การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Systematizing Learning) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 12 รูป/คน เรียนรู้จากกระบวนการการจัดการ การตรวจสอบ การแบ่งปันความรู้ใหม่ ผ่านการประชุม ทั้งจากองค์กรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ผ่านทางบทสรุปหรือแผนภาพที่เปิดกว้างเพื่อชี้แจงและปรับปรุง เขียนสรุปรายงาน และหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่และการนำเสนอเอกสารร่างแจกจ่าย อาจต้องมีการตีความประกอบบางอย่างเพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับรู้ จัดการประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้ง สำหรับผู้มีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยนำผลการทดลองตามกระบวนการและเงื่อนไขของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ประมวลผลจากการศึกษาสภาพการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายใน สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่หลากหลายแบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดคำตอบ ไม่เคร่งครัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะและเนื้อหาตลอดจนขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ความต้องการรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

3.3.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อคำถามของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบและเข้าใจดีในด้านการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครู ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการจัดการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. กำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา โดยทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model เพื่อนำมาสร้างประเด็นคำถามหรือกรอบคำถามในการสนทนากลุ่มโดยนำคำถามที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นประเด็นย่อย ๆ จัดลำดับไว้

2. กำหนดและคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาหรือผู้ให้ข้อมูลจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีข้อมูลในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการและต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๆ ที่คล้ายคลึงกัน (Homogenous Group)

3. กำหนดบุคลากรในการจัดการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย (1) ผู้ดำเนินการ (Moderator) (2) ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note Taker) และ(3) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป

4. จัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง

5. กำหนดสถานที่จัดสนทนากลุ่ม

6. จัดเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมสนทนา

7. กำหนดระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม

3.3.3 แบบสัมภาษณ์ความเคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กระบวนการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการใช้กระบวนการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ โดยการระบุรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น

2. จัดทำแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กระบวนการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

3.4 การสร้างเครื่องมือวิจัย

3.4.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดโครงสร้างและขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุมข้อมูลทุกส่วนที่ต้องการถาม

3.4.2 นำข้อมูลจากกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างคำถามในการวิจัย

3.4.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปทำการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

3.4.4 ทำการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อหาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

3.4.5 สร้างรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

3.4.6 นำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ มาดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน

3.4.7 ผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะจากการแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้รับผิดชอบในการบริหารงานในการขอเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาที่บุคลากรผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มปฏิบัติหน้าที่เพื่อขออนุญาตบุคคลดังกล่าว

2. จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ได้แก่ สมุดบันทึก กล้องถ่ายรูป ของที่ระลึก และรูปแบบการสนทนากลุ่ม

3. ซักซ้อมทำความเข้าใจในหลักการ วิธีการ และขั้นตอน การจัดสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผู้ดำเนินการ ผู้จดบันทึกการสนทนา และผู้บริการทั่วไปมีความพร้อมในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5.2 การดำเนินการสนทนากลุ่ม

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสนทนากลุ่มให้พร้อมก่อนผู้เข้าร่วมสนทนาจะเดินทางมาถึง

2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเมื่อผู้เข้าร่วมสนทนาเดินทางมาถึงโดยผู้วิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดสนทนาทุกคนพยายามพูดคุยและซักถามอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีก่อนเริ่มต้นสนทนา

3. เมื่อการสนทนาเสร็จสิ้นลงผู้วิจัยแสดงความขอบคุณผู้ร่วมสนทนาทุกคน และดูแลอำนวยความสะดวกจนผู้ร่วมสนทนาเดินทางกลับ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยดำเนินการทันทีที่การสนทนาสิ้นสุดลง โดยสรุปจากความคิดเห็นของผู้ดำเนินการสนทนา ผู้จดบันทึก ผู้บริการทั่วไป และจากการสังเกตของผู้วิจัยเพื่อการตรวจสอบข้อมูลและพัฒนากรอบประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

2. การเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์อย่างละเอียด ในการเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้วิธีการถอดรายละเอียดจากการบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มโดยตรวจสอบกับบันทึกการสนทนาที่ผู้จดบันทึกได้จดไว้ ซึ่งการถอดการบันทึกเสียงจะถอดรายละเอียดทุกคำพูด และบรรยากาศในการสนทนาลงไปด้วย ทั้งนี้เพื่อใช้ประกอบในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

3. วิธีการวิเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารบันทึกการสนทนาของผู้จดบันทึก และเอกสารจากการถอดการบันทึกเสียง โดยสรุปใจความจากเอกสารความถี่ของคำและเนื้อหาที่สนใจซึ่งคำนึงถึงสถานการณ์ของการสนทนากลุ่ม

3.7 การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่เรียบร้อยแล้ว ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์แบบบรรยายขยายความตามแนวคิดและข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ การนำเสนอรายงานในวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 บท คือ

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการวิจัยได้ทำเป็นบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยต่อไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยาดำเนินการด้วยกระบวนการตามรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) ผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

4.2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

4.3 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

4.1 ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ภารกิจ/ตำแหน่ง และประสบการณ์ โดยดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงวันที่ 4-6 พฤษภาคม 2566 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำนวน 12 รูป/คน ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41-50 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 6 รูป/คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 20-30 จำนวน 2 คน ช่วงอายุ 31-40 จำนวน 2 คน และช่วงอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 9 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 75 และรองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 3 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 9 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาเป็นผู้บริหาร จำนวน 3 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด 6-10 ปี จำนวน 4 รูป/คน และมีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวนอย่างละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลักการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 รูป/คน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้

การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศจากใจถึงใจ บนพื้นฐานของความรัก ความเข้าใจและความจริงใจต่อกันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพที่พัฒนามาจากการผสมผสานกันระหว่างการนิเทศจากบุคลากรภายนอกและการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่เป็นระบบและมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศแบบร่วมพัฒนาจะมีศูนย์กลางอยู่ที่ตัวครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน เช่น หัวหน้ากุล่มสาระการเรียนรู้มีหน้าที่เป็นผู้นิเทศหรือคู่สัญญา เพื่อนครูที่สนิทสนมที่ได้รับความไว้วางใจกันและพร้อมที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่เป็นคู่สัญญา และครูที่มีความสนใจต้องการมีส่วนร่วมแต่ยังขาดความพร้อม สามารถมีส่วนร่วมได้ในบทบาทของเพื่อนร่วมอุดมการณ์ และมีเครือข่ายที่เป็นบุคลากรจากภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ หรือครูผู้ร่วมนิเทศ ซึ่งก็จะมีบทบาทเป็นผู้นิเทศหรือที่ปรึกษา

โดยเป็นรูปแบบการนิเทศที่ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการนิเทศทั่วไป และกระบวนการนิเทศการสอน โดยทั้งสองกระบวนการจะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน และส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนดีขึ้น และสำหรับการนิเทศการสอนในรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมพัฒนานี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดในการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์ เป็นการรวมกลุ่มกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูที่มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพสูงและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ โดยกำหนดเป็นโครงการนิเทศมีระยะเวลาในการดำเนินงาน สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศจะต้องรับรู้มีส่วนร่วมในการติดตามผล ให้ความสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

การดำเนินการนิเทศเน้นหลักประชาธิปไตยในการนิเทศ โดยครูจะมีเสรีภาพในการนิเทศ เลือกผู้นิเทศ เลือกคู่สัญญา เลือกเวลาในการปฏิบัติการนิเทศ เลือกบทเรียนที่จะสอน เลือกเครื่องมือสังเกตการสอน ในการนิเทศการสอน ครูสามารถเลือกวิธีการนิเทศตนเอง คือ สังเกตพฤติกรรมการสอนของตนเองแทนที่)จะให้ผู้นิเทศหรือคู่สัญญาหรือศึกษานิเทศก์เข้าไปสังเกตการสอน หรือถ้าหากครูมีความพร้อมใจ ต้องการให้ผู้นิเทศหรือคู่สัญญาเข้าไปสังเกตการสอน ครูก็สามารถเลือกหรือรับรู้ทำความเข้าใจกับเครื่องมือสังเกตการสอน จนเป็นที่พอใจและไม่มีความวิตกกังวลต่อผลของการใช้เครื่องมือสังเกตการสอนนั้น ๆ ดังคำให้สัมภาษณ์

“...การสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ ผู้นิเทศต้องไม่สร้างภาพพจน์ในการวัดผลหรือประเมินผลการสอน แต่จะเป็นการบันทึกและอธิบายภาพที่เกิดขึ้นในห้องเรียนว่าผู้สอนมีพฤติกรรมอย่างไร มากน้อยเท่าใด ไม่ใช่ดีหรือไม่ดีอย่างไรเพราะไม่ต้องการให้ครู

เกิดความรู้สึกหวั่นกลัวการประเมินและวิตกกังวลต่อปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศ…” (สัมภาษณ์, วันที่ 4 พฤษภาคม 2566)

“…การสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาจะเน้นที่การสังเกตตนเองเชิงเน้นวัตถุประสงค์เป็นหลัก โดยมีเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการนิเทศซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ส่วนการสังเกตการสอนโดยคู่สัญญาหรือผู้นิเทศอื่น ๆ เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือศึกษานิเทศก์ จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเป็นความต้องการของครูผู้นั้น…” (สัมภาษณ์, วันที่ 4 พฤษภาคม 2566)

อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู จะต้องขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนไม่ใช่จากความคิดเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือประสบการณ์ของผู้นิเทศเอง นอกจากนี้ มีการใช้ข้อมูลป้อนกลับหลังจากการสังเกตการสอน และการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน ผู้นิเทศจะใช้เทคนิคนิเทศทางอ้อม เพื่อพัฒนาให้ครูสามารถวางแผนการสอนได้เอง วิเคราะห์การสอนของตนเองได้ ประเมินผลการสอนของตนเองได้ และสามารถนิเทศตนเองได้ในที่สุด โดยการปฏิบัติการนิเทศ ยึดหลักการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ คือ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำงานร่วมกันทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การหาความต้องการจำเป็นในการนิเทศ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศด้วยความเสมอภาคกัน ยอมรับ ยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในฐานะผู้ร่วมวิชาชีพ ในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ ได้ให้ความสำคัญต่อการเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความสุขในวิชาชีพ มีพลังที่จะแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แลละมีความพึงพอใจที่จะนำข้อนิเทศไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การนิเทศภายในมีรูปแบบในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายแนวร่วมในการขยายผลตามลำดับขั้นของการมีส่วนร่วม เป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ดำเนินงาน และผู้ที่มีความสนใจจะอาสาเข้าร่วมดำเนินงานการมีส่วนร่วม โดยค่อย ๆ ขยายความคิดและเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะ "เพื่อนร่วมอุดมการณ์" จนกว่าจะเกิดความพร้อมที่จะอาสาเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว และเมื่อเข้าร่วมดำเนินการแล้ว มีผลการดำเนินงานดีเด่น มีประสิทธิภาพ มีเครือข่ายแนวร่วมเป็นจำนวนมาก ก็จะได้รับการเสริมแรงในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเทคนิคนี้เรียกว่าเทคนิค "การสร้างรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและไม่หยุดยั้ง

โดยจากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 12 รูป/คน มีประเด็นที่สำคัญดังรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“…เริ่มต้นตั้งแต่มีนโยบาย การดำเนินการนิเทศในแต่ละปีการศึกษามีการดำเนินการนิเทศโดยผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย โรงเรียนยังไม่มีการสร้างคู่มือการนิเทศภายในแก่ครูผู้สอนที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ยังไม่มีระบบการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและระบบ ยังขาดรูปแบบการดำเนินการนิเทศที่เป็นรูปธรรมและตามหลักวิชาการ ส่วนปฏิทินการนิเทศยังไม่ชัดเจน มีการนิเทศ

ภาคเรียนละ 1 ครั้งดังคำพูดของครูว่า โรงเรียนมีการนิเทศการสอนภาคเรียนละ 1 ครั้ง..." (สัมภาษณ์, วันที่ 4 พฤษภาคม 2566)

"...ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของโรงเรียน กล่าวว่า ทางโรงเรียนได้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนมีการดำเนินงาน ดังนี้ จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายวิชาการกำหนดปฏิทินการนิเทศ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ดังคำกล่าวของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวว่า ฝ่ายบริหารได้อำนวยความสะดวก เรื่อง การจัดประชุม อบรม วางแผนการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ..." (สัมภาษณ์, วันที่ 4 พฤษภาคม 2566)

"...ได้รับปฏิทินการทำงานและการกำหนดการส่งงานแต่ละอย่างที่ต้องทำส่งฝ่ายบริหาร ดังนั้นครูต้องวางแผนการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับแผนของโรงเรียน..." (สัมภาษณ์, วันที่ 5 พฤษภาคม 2566)

"...มีให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการวาง แผนการนิเทศ ทำปฏิทินในการปฏิบัติงาน..." (สัมภาษณ์, วันที่ 5 พฤษภาคม 2566)

"มีการจัดประชุมเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการดำเนินงาน" (สัมภาษณ์, วันที่ 5 พฤษภาคม 2566)

มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการนิเทศการสอน แต่ยังไม่มีความชัดเจนมากนัก ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ดังกล่าว คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูท่านหนึ่งซึ่งกล่าวว่า

"...มีการจัดประชุมเพื่อให้เกิดการวางแผนการทำงานร่วมกันทั้งกลุ่ม คือ บุคลากรทั้งโรงเรียน ในแต่ละกลุ่มสาระฯ..." (สัมภาษณ์, วันที่ 6 พฤษภาคม 2566)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนเริ่มต้นตั้งแต่มีนโยบายการดำเนินการนิเทศในแต่ละปีการศึกษามีการดำเนินการนิเทศโดยผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่อย่างไรก็ตาม ไม่มีการสร้างคู่มือการนิเทศภายในแก่ครูผู้สอนที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ยังไม่มีระบบการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและระบบ ยังขาดรูปแบบการดำเนินการนิเทศที่เป็นรูปธรรมและตามหลักวิชาการ ส่วนปฏิทินการนิเทศยังไม่ชัดเจน มีการนิเทศภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยทางโรงเรียนได้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารได้อำนวยความสะดวก เรื่อง การจัดประชุม อบรม วางแผนการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการวาง แผนการนิเทศ ทำปฏิทินในการปฏิบัติงาน

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P)

การวางแผนการดำเนินงาน (Planning-P) เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกฝ่ายจะประชุมหารือกันถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนควรแก้ไขก่อน และหรือนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยจะระดมสมองหาความต้องการจำเป็น (Need Assessment)

จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 12 รูป/คน มีประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องการนิเทศภายในในเรื่อง ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P) ในเรื่องที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งอาจจะดำเนินการในลักษณะของงานหรือโครงการนิเทศเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนขั้นการวางแผนการนิเทศ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียน บริบท สภาพแวดล้อม พัฒนาการของผู้เรียน ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ให้ครูเห็นความสำคัญของกิจกรรมในการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการนิเทศ แต่ก็มีครูส่วนหนึ่งที่ยังรู้สึกว่าการนิเทศการเรียนรู้ยังไม่ชัดเจนในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ดังคำกล่าวของครูที่ว่า

“...กระบวนการในการวางแผนการนิเทศยังไม่ค่อยชัดเจน การให้ข้อมูลในการนิเทศยังไม่มีความสมบูรณ์ ครบตามหลักวิชาการ...” (สัมภาษณ์, วันที่ 6 พฤษภาคม 2566)

“...ในการนิเทศของโรงเรียนพบว่ายังมีครูที่เป็นผู้สอนยังขาดประสบการณ์ทางการสอน แต่ได้อาศัยการช่วยเหลือจากครูผู้สอนอื่น ๆ ทำให้เข้าใจในบางประเด็นเพิ่มขึ้นที่เป็นเช่นนี้เพราะยังขาดประสบการณ์ แต่พอมีการทำงานในโรงเรียนจริง ๆ ก็มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันขึ้น...” (สัมภาษณ์, วันที่ 6 พฤษภาคม 2566)

“...งานบางอย่างครูยังขาดประสบการณ์ ก็จะมีการคุยกันเพื่อสร้างความ เข้าใจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูอีกท่านที่มองเห็นวิธีการทำงานว่า *“มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ของโรงเรียน...”* (สัมภาษณ์, วันที่ 5 พฤษภาคม 2566)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการในการวางแผนการนิเทศยังไม่ค่อยชัดเจน การให้ข้อมูลในการนิเทศยังไม่มีความสมบูรณ์ ครบตามหลักวิชาการ ในการนิเทศของโรงเรียนพบว่ายังมีครูที่เป็นผู้สอนยังขาดประสบการณ์ทางการสอน แต่ได้อาศัยการช่วยเหลือจากครูผู้สอนอื่น ๆ ทำให้เข้าใจในบางประเด็นเพิ่มขึ้นที่เป็นเช่นนี้เพราะยังขาดประสบการณ์ แต่พอมีการทำงานในโรงเรียนจริง ๆ ก็มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันขึ้น มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน สร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D)

ในการปฏิบัติงานตามแผน (Doing - D) เมื่อผู้ดำเนินงานได้ผ่านขั้นตอนการวางแผนและขั้นตอนการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานไปแล้ว การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ร่วมนิเทศ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน และเครือข่ายจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้นิเทศภายในโรงเรียน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ คู่สัญญา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร พบว่า มีความรู้และเข้าใจบทบาทของตนและตระหนักถึงเป้าหมายของการทำงานในอาชีพครู และครูทุกคนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคคลเป็นอย่างดี

ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งแสดงให้เห็นเป้าหมายที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนที่เป็นครูว่า

“...แม้ว่าจะมีวิธีการทำงานแตกต่างกันออกไปแต่ยึดเป้าหมายของกลุ่มเหมือนกัน คือ มุ่งที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อีกทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข...” (สัมภาษณ์, วันที่ 5 พฤษภาคม 2566)

ซึ่งมีข้อความสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งกล่าวเกี่ยวกับการทำงานตามการบริหารงานของโรงเรียน และมีความยินดีในการได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบว่า

“...การทำงาน มีข้อดีคือเป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรทำให้ครูทุกคนรู้สึกมีบทบาทมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการทำงานร่วมกัน...” (สัมภาษณ์, วันที่ 4 พฤษภาคม 2566)

ส่วนการได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่ช่วยมานิเทศ ติดตามยังมีน้อย โดยจะได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้นิเทศที่เป็นในกลุ่มของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยยังไม่มีการกำหนดปฏิทินการนิเทศติดตามของกลุ่มที่ชัดเจนตามคำกล่าวที่ว่า

“...การได้รับความร่วมมือในการนิเทศ ที่ได้มากจากบุคคลภายนอกยังไม่ค่อยมี ที่พบได้จากกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มาติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนเท่านั้น ไม่ใช่มาเพื่อการนิเทศครูแต่ละคน...” (สัมภาษณ์, วันที่ 6 พฤษภาคม 2566)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ร่วมนิเทศ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน และเครือข่ายจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้นิเทศภายในโรงเรียนเช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ คู่สัญญา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและผู้บริหาร

สถานศึกษา โดยครูและผู้บริหารมีความรู้และเข้าใจ บทบาทของตนและตระหนักถึงเป้าหมายของการทำงานในอาชีพครู และครูทุกคนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคคลเป็นอย่างดี แม้ว่าจะมีวิธีการทำงานแตกต่างกันออกไปแต่ยึดเป้าหมายของกลุ่มเหมือนกัน ครูทุกคนรู้สึกมีบทบาทมี ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการทำงานร่วมกัน

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R)

การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนของการทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศทั้งระบบ และวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นของการนิเทศ เพื่อให้ผู้ดำเนินงานมีความรู้ความเข้าใจ ในทักษะ และมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ครูในโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 12 รูป/คน มีประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R) การเสริมสร้างนี้เพื่อการเผยแพร่ขยายผล (Diffusing - D) ในรูปแบบที่หลากหลาย เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคการขายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัวในฐานะ "ครูปฏิบัติการ" นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคนงานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน

การนิเทศนั้น เป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้มีกำลังใจในการทำงาน มีการสนับสนุนการอบรมสัมมนาที่จัดโดยเขตการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการให้กำลังใจ การกล่าวยกย่อง ชมเชย การให้ของขวัญ รางวัลและพิจารณาขั้นความดีความชอบแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ดี ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ โดยใช้เครือข่ายการนิเทศ ดังคำพูดของผู้บริหารว่า

“...ส่วนใหญ่ก็จะกล่าวยกย่อง ชมเชยต่อสาธารณะชนเมื่อ ครูปฏิบัติดี และให้ของรางวัลตามเทศกาลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู” ซึ่งตรงกันกับคำพูดของ ครูท่านหนึ่งที่เคยได้รับการเสริมแรงว่า “เวลาทำความดี ก็จะได้รับการกล่าวชม...” (สัมภาษณ์, วันที่ 5 พฤษภาคม 2566)

มีสนับสนุนด้านความรู้ ด้วยการจัดการอบรมในเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานดังคำพูดของผู้บริหารว่า

“...ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ก็จะสนับสนุนใน ส่วนของการอบรม และให้คำแนะนำ...” (สัมภาษณ์, วันที่ 4 พฤษภาคม 2566)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้ดำเนินงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะและมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการขายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา จนเกิด

ความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัวในฐานะ "ครูปฏิบัติการ" นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคน งานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงานมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการให้กำลังใจ การกล่าวยกย่อง ชมเชย การให้ของขวัญ รางวัลและพิจารณาขั้นความดีความชอบแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ดี ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ โดยใช้เครือข่ายการนิเทศ มีสนับสนุนด้านความรู้ ด้วยการจัดการอบรมในเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศการจัดการเรียนเรียนการสอนของครู การประเมินผลความคิดเห็นและความพึงพอใจ การสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง โดยใช้คู่มือแนวทางและมาตรการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation - E) การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรจะประเมินสิ่งต่าง ๆ ตามลำดับของความสำคัญ 1. ผลผลิตที่ได้จากการนิเทศ (Output) คือ สัมฤทธิ์ผลิตการเรียนของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศตามเป้าหมายของการนิเทศนั้น ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ (ระดับความสามารถในการทำงานของผู้รับการนิเทศ การเพิ่มจำนวนของบุคลากรที่มีคุณภาพภายในหน่วยงาน ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน) และผลที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการนิเทศ(เจตคติของผู้รับการนิเทศที่มีต่องานและต่อผู้ร่วมงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันของผู้รับการนิเทศที่มีต่อเป้าหมายในการทำงาน ระดับของจุดมุ่งหมายที่จัดตั้งขึ้น ระดับความร่วมมือร่วมใจที่มีต่อกลุ่มทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้ว่างใจในตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกของผู้รับการนิเทศที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน) 2. กระบวนการดำเนินงาน (Process) คือ ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำงาน ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ริเทศกับผู้รับการนิเทศและบรรยากาศในการทำงาน 3. ปัจจัยป้อนเข้า (Input) คือ การลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการนิเทศ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณการเงิน รวมทั้งระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ 4. การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing - D) ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศโดยใช้เทคนิคการขายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะเพื่อร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว ในฐานะ "ครูปฏิบัติการ" หรือ ฐานะ "คู่สัญญา" และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดีมีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติการก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่ายผู้ปฏิบัติการรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าใช้เทคนิค "การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" นับว่า เป็นกลวิธีการเผยแพร่และขยายผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ขั้นเสริม การร่วมใจและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Cooperating – C, Reinforcing - R) นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคนงานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน

จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 12 รูป/คน มีประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E) มีการติดตามผลการนิเทศ โรงเรียนยังมีระบบการนิเทศติดตามยังไม่สมบูรณ์ ชัดเจน ตามหลักวิชาการ ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

"...ระบบการนิเทศภายในโรงเรียน ยังไม่ค่อยมีระบบเท่าที่ควร การติดตามผลก็ไม่ชัดเจนตามหลักหลักวิชาการ การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นการนิเทศแบบให้คำแนะนำ..." (สัมภาษณ์, วันที่ 5 พฤษภาคม 2566)

"...มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เมื่อนิเทศไปแล้วก็มีการติดตามผล ว่ามีปัญหาหรือข้อแนะนำใดที่นำไปปฏิบัติจริงแล้วได้ผลหรือไม่..." (สัมภาษณ์, วันที่ 5 พฤษภาคม 2566)

จากการสัมภาษณ์ครูกล่าวตรงกันว่า มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจากข้อความสนับสนุนเพิ่มเติม แสดงให้เห็นสาเหตุของการขาดความต่อเนื่องของการนิเทศ คือ จากภาระงานของบุคลากรที่มีหน้าที่นิเทศ ก็ต้องเป็นผู้ที่ถูกนิเทศด้วย และมีภาระงานอื่นด้วย ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่ง

"...ก็ต้องเข้าใจแหละว่าครูเราไม่ได้มีแค่งานสอนอย่างเดียว ตอนนี้ครูต้องทำหลายหน้าที่..." (สัมภาษณ์, วันที่ 5 พฤษภาคม 2566)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนยังมีระบบการนิเทศติดตามยังไม่สมบูรณ์ ชัดเจน ตามหลักวิชาการ มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เมื่อนิเทศไปแล้วก็มีการติดตามผล การขาดความต่อเนื่องของการนิเทศ คือ จากภาระงานของบุคลากรที่มีหน้าที่นิเทศ ก็ต้องเป็นผู้ที่ถูกนิเทศด้วย และมีภาระงานอื่นด้วย เนื่องจากครูมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหลายอย่าง

4.1.3 ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis)

โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ตั้งอยู่ ณ วัดดอยสัพพัญญู ตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนของคณะสงฆ์ สังกัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งได้จัดการศึกษาให้กับกุลบุตรที่มีปัญหาด้านทุนทรัพย์โดยไม่คิดค่าเล่าเรียนแต่อย่างใด โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2544 โดยเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการเปิดโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของวัดดอยสัพพัญญูนั้น คำนึงถึงทางเลือกในการศึกษาของเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากว่า วัดดอยสัพพัญญู เดิมเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี โดยได้เริ่มเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้น ซึ่งได้ผลิตบุคลากรทางพระพุทธศาสนา จนจบเปรียญธรรม 7 ประโยค หลายรูป และจบปริญญาตรีพุทธศาสตร์บัณฑิต อีกหลายรูป เช่นเดียวกัน แต่การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกนักธรรมและบาลีเป็นการศึกษาที่ค่อนข้างยากสำหรับผู้มีความเพียรและอดทน ความตั้งใจน้อย ประกอบกับการวัดผลประเมินผล ไม่สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นทางคณะครูสอนพระปริยัติธรรมวัดดอยสัพพัญญูจึงได้เล็งเห็นปัญหาจุดนี้ จึงได้เปิดการศึกษาแผนกสามัญศึกษาขึ้น เพื่อเป็นทางเลือกแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ผู้มีวิริยะอุตสาหะและความพอใจที่จะศึกษาในแผนกไหนก็สามารถ

เลือกเรียนได้อย่างอิสระตามใจปรารถนา แต่ขึ้นอยู่บนพื้นฐานของกฎมหาเถรสมาคม และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2544

อัตลักษณ์ โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา คือ *“ผู้เรียนอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น”*

เอกลักษณ์ โรงเรียนสัพพัญญูวิทยาคือ *“สถานศึกษาให้ผู้เรียนอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น”*

โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา เป็นสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนได้แก่จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ได้แก่โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าประสงค์ (Goal) และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา มีคุณภาพและมาตรฐาน

ผลของการ SWOT Analysis พบจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) และวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ได้แก่โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats)

จุดแข็ง (Strengths)

S1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
S2. การกำหนดนโยบายบริหารโรงเรียนมาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
S3. ผู้บริหารเป็นภิกษุมีต้นทุนทางสังคมสูง มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์
S4. นักเรียนเป็นพระภิกษุ สามเณร มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง
S5. อาคารสถานที่เรียน และที่พัก มีความสะดวกเพียงพอกับนักเรียน

จุดอ่อน (Weaknesses)

W1. การนิเทศภายในยังไม่เป็นระบบตามหลักวิชาการ
W2. ขาดการสนับสนุนด้านการนิเทศจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เขตการศึกษา
W3. โรงเรียนขาดสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับสนับการเรียนของนักเรียน
W4. จำนวนครูมีน้อย ภาระงานของครูมีจำนวนมาก
W5. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับรองรับงานของครูยังมีน้อย
W6. ขาดงบประมาณที่จะสนับสนับการจัดทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
W7. จำนวนผู้เข้ามาบวชเรียนมีน้อย

โอกาส (Opportunities)

O1. หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชนร่วมมือ ช่วยเหลือในการจัดการศึกษา
O2. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ให้การสนับสนุน
O3. ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนอุปถัมภ์ช่วยเหลือภัตตาหารและสิ่งของจำเป็น
O4. โรงเรียนจัดตั้งในสถานที่ของวัดเป็นแหล่งวัฒนธรรม
O5. ชุมชนท้องถิ่นมีภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมาก
O6. คณะสงฆ์อำเภอแม่วางให้การสนับสนุนและส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรเข้าเรียน

O7. เป็นทางผ่านสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่

อุปสรรค (Threats)

T1. โอกาสในการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกยังมีน้อย

T2. สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุนช่วยงานของครูยังน้อย

เกณฑ์ในการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการนำมาใช้ในการวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ 1. เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสที่สามารถแก้ไขหรือนำมาปรับใช้ได้มากที่สุดภายใต้สถานการณ์แวดล้อมในปัจจุบัน 2. เป็นจุดแข็ง และโอกาสที่เป็นประโยชน์มากที่สุด 3. เป็นจุดอ่อน อุปสรรคที่มีอิทธิพลมากที่สุด 4. มีอิทธิพลมากที่สุด การวิเคราะห์ TOWS มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

SO แนวทางเชิงรุก

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วยหน่วยงานภายนอกประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ในด้านกระบวนการนิเทศ

2. ขอรับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์อำเภอแม่วางหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชนให้การสนับสนุนและส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรเข้าเรียน ในด้านงบประมาณ และนำเอานักเรียนไปช่วยงานคณะสงฆ์

WO แนวทางเชิงแก้ไข

1. ขอความร่วมมือจากเขตการศึกษาผ่านคณะสงฆ์ หน่วยงานภายนอกที่มีองค์ความรู้ขอรับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาผ่านคณะสงฆ์เพื่อให้กระบวนการนิเทศเป็นไปตามระบบตามหลักวิชาการ

2. จัดโครงการเพื่อสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับสนับการเรียนของนักเรียน งบประมาณที่จะสนับสนับการจัดทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชน ผ่านหน่วยงานของรัฐ เช่น อบต. สนง.วัฒนธรรม และคณะสงฆ์

ST แนวทางเชิงป้องกัน

พัฒนาโรงเรียนเครือข่ายกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเครือข่ายกับโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ เพื่อการพัฒนาด้านการนิเทศภายใน ตลอดถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีจากหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

WT แนวทางเชิงรับ

1. พัฒนาระบบสาสนเทศ ผ่านช่องทางคอมพิวเตอร์ เช่น You tube , เวปต์ครูต่าง ๆ เป็นต้นด้านการนิเทศภายในเพื่อให้เป็นระบบตามหลักวิชาการ

2. วางบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านกระบวนการนิเทศภายในให้มีความเหมาะสมกับกำลังบุคลากรและความสามารถของบุคลากรโดยจัดให้มีการอบรมเชิงวิชาการด้านกระบวนการนิเทศภายใน

แนวทางการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ซึ่งประกอบด้วย แนวทางเชิงรุก แนวทางเชิงแก้ไข แนวทางเชิงป้องกัน และแนวทางเชิงรับ

แนวทางเชิงรุก

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วยหน่วยงานภายนอกประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ในด้านกระบวนการนิเทศ

2. ขอรับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์อำเภอแม่วางหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชนให้การสนับสนุนและส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรเข้าเรียน ในด้านงบประมาณ และนำเอานักเรียนไปช่วยงานคณะสงฆ์

แนวทางเชิงแก้ไข

1. ขอความร่วมมือจากเขตการศึกษาผ่านคณะสงฆ์ หน่วยงานภายนอกที่มีองค์ความรู้ขอรับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาผ่านคณะสงฆ์เพื่อให้กระบวนการนิเทศเป็นไปตามระบบตามหลักวิชาการ

2. จัดโครงการเพื่อสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับสนับการเรียนของนักเรียน งบประมาณที่จะสนับสนับการจัดทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนผ่านหน่วยงานของรัฐ เช่น อบต. สนง.วัฒนธรรม และคณะสงฆ์

แนวทางเชิงป้องกัน

พัฒนาโรงเรียนเครือข่ายกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเครือข่ายกับโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ เพื่อการพัฒนาด้านการนิเทศภายใน ตลอดถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีจากหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

แนวทางเชิงรับ

1. พัฒนาระบบสารสนเทศ ผ่านช่องทางคอมพิวเตอร์ เช่น You tube , เวปต์ครูต่าง ๆ เป็นต้นด้านการนิเทศภายในเพื่อให้เป็นระบบตามหลักวิชาการ

2. วางบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านกระบวนการนิเทศภายในให้มีความเหมาะสมกับกำลังบุคลากรและความสามารถของบุคลากรโดยจัดให้มีการอบรมเชิงวิชาการด้านกระบวนการนิเทศภายใน

4.2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

4.2.1 การสนทนากลุ่มแนวทางในการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จากภาพซึ่งเป็นข้อสรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ได้ แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ แนวทางเชิงรุก แนวทางเชิงแก้ไข แนวทางเชิงป้องกัน และแนวทางเชิงรับ ในฐานะท่านมีประสบการณ์และมีความเกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

แนวทางที่ 1 แนวทางเชิงรุก (SO) การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วยหน่วยงานภายนอกประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ในด้านกระบวนการนิเทศ

2. ขอรับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์อำเภอแม่วางหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชนให้การสนับสนุนและส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรเข้าเรียน ในด้านงบประมาณ และนำเอานักเรียนไปช่วยงานคณะสงฆ์

ความคิดเห็น

สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการนิเทศภายใน เพื่อเป็นการสนองกลยุธ์ของสำนักงานเขตที่การศึกษา ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม และจุดเน้นด้านการบริหารจัดการ สร้างความเข้มแข็งระบบการนิเทศภายในให้สถานศึกษา ดังนั้นในการเรื่องของการพัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาทในการนิเทศภายในจึงเป็นเรื่องที่จำเป็น กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงต้องเริ่มจากการพูดคุยทำความเข้าใจร่วมกัน เมื่อทุกคนในองค์กรเข้าใจเป้าหมายของการนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และแก้ปัญหาด้านการเรียนของนักเรียนแล้ว จึงนำไปสู่การจัดลำดับให้ความสำคัญ และยึดถือประโยชน์ของผู้เรียนและการเรียนการสอนเป็นสำคัญ (Order) โดยอาจจะดำเนินการส่งเสริมเสริมการมีส่วนร่วมผ่านครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย คณะกรรมการเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นคณะบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพร่วมกัน ได้แก่ คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ และคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือ โดยให้คณะกรรมการทั้งหมดต้องเกิดจากการระดมความคิด รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาในทิศทางเดียวกัน มีจุดประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาการศึกษาทั้งนี้จึงต้องมีขอบข่ายความร่วมมือ ที่จะเป็นกรอบการดำเนินงานของเครือข่ายและทิศทางในการนิเทศสถานศึกษา ขอบข่ายความร่วมมือถือว่าเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในเครือข่ายให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดทิศทางในการกำหนดกรอบการนิเทศการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และเครือข่ายความร่วมมือ ยังต้องประกอบด้วย เป้าหมายของเครือข่ายความร่วมมือ โดยเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยเป้าหมายของเครือข่ายความร่วมมือต้องประกอบด้วยเป้าหมายระดับเครือข่าย เป้าหมายระดับสถานศึกษา

แนวทางเชิงแก้ไขการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

1. ขอความร่วมมือจากเขตการศึกษาผ่านคณะสงฆ์ หน่วยงานภายนอกที่มีองค์ความรู้ขอรับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาผ่านคณะสงฆ์เพื่อให้กระบวนการนิเทศเป็นไปตามระบบตามหลักวิชาการ

2. จัดโครงการเพื่อสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับสนับการเรียนของนักเรียน งบประมาณที่จะสนับสนับการจัดทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชน ผ่านหน่วยงานของรัฐ เช่น อบต. สนง.วัฒนธรรม และคณะสงฆ์

ความคิดเห็น

ขอความร่วมมือจากเขตการศึกษาผ่านคณะสงฆ์ หน่วยงานภายนอกที่มีองค์ความรู้ โดยควรจัดการประชุมชี้แจง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแล้วสำรวจความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริง เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อขอรับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาผ่านคณะสงฆ์เพื่อให้กระบวนการนิเทศเป็นไปตามระบบตามหลักวิชาการ โดยในการขอความร่วมมือต้องอาศัย งบประมาณ เทคโนโลยีต่าง ๆ ดังนั้น การขอความร่วมมืออาจจะขอในรูปแบบของโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการสร้างการรับรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมความคิดเห็นในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษา ซึ่งการสร้างความตระหนักเป็นสิ่งเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการนิเทศ ที่จะสร้างให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเกิดความเข้าใจให้ความสำคัญในการนิเทศ และจะทำให้การนิเทศแบบเครือข่ายความร่วมมือเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

แนวทางเชิงป้องกันการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

พัฒนาโรงเรียนเครือข่ายกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเครือข่ายกับโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ เพื่อการพัฒนาด้านการนิเทศภายใน ตลอดถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีจากหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

ความคิดเห็น

การพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเครือข่ายกับโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ เพื่อการพัฒนาด้านการนิเทศภายใน ต้องเริ่มจากการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมไปถึงควรจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาใกล้เคียงถึงผลการนิเทศและนำวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของครูไปเผยแพร่ รวมทั้งปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่กล่าวมาจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษาและจะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านของสถานศึกษา โดยการรวมกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามาร่วมรับรู้ รับทราบ และหาแนวทางในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา และท้ายที่สุดของการพัฒนาในทุกมิติจะทำให้เกิดการพัฒนาสู่ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ดังนั้น ในทุกองค์ประกอบต้องมีการเชื่อมโยงกันในทุกมิติร่วมถึงทุกฝ่ายต้องเห็นความสำคัญและตระหนักในเป้าหมายของการพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตรงตามเจตนาของการรวมกลุ่มของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ

แนวทางเชิงรับการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

1. พัฒนาระบบสารสนเทศ ผ่านช่องทางคอมพิวเตอร์ เช่น You tube , เวปต์ครูต่าง ๆ เป็นต้นด้านการนิเทศภายในเพื่อให้เป็นระบบตามหลักวิชาการ

2. วางบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านกระบวนการนิเทศภายในให้มีความเหมาะสมกับกำลังบุคลากรและความสามารถของบุคลากรโดยจัดให้มีการอบรมเชิงวิชาการด้านกระบวนการนิเทศภายใน ควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาร่วมแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความคิดเห็น

ควรมีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและนำผลการนิเทศภายในมาสรุปผลเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป เพราะการนิเทศภายในเป็นหัวใจหลักในพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ควรแจ้งผลการนิเทศแก่ครูทุกครั้งเพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป นอกจากนี้พัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ครู ในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและ มีอุดมการณ์ในอันที่จะอบรมนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและเสริมสร้างสมรรถภาพนการสอนให้แก่ครูการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาการใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในตำแหน่งวิชาชีพ โดยสร้างความมั่นใจในความถูกต้องเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและการสอน สร้างความสบายใจในการทำงานร่วมกันและสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

4.2.2 รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ผู้วิจัยได้วางองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ดังต่อไปนี้

หลักการ การนิเทศแบบพัฒนาการเน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบสัมพันธ์กันโดยคำนึงถึงความแตกต่างของครูด้านความรู้ ความ สามารถ และทักษะที่สำคัญที่ต้องพัฒนา ซึ่งต้องเลือกใช้วิธีนิเทศที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน เพื่อให้การนิเทศเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1. ปัจจัยนำเข้า ได้แก่

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

- ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้
- ด้านการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้
- ด้านการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้
- ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ด้านการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้

1.2 การวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis)

2. กระบวนการ ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A)

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D)

ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R)

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ได้แก่

3.1 แนวทางเชิงรุกการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

3.2 แนวทางเชิงแก้ไขการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

3.3 แนวทางเชิงป้องกันการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

3.4 แนวทางเชิงรับการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

4. ผลลัพธ์ ได้แก่

4.1 ความสำเร็จของการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

4.2 การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่

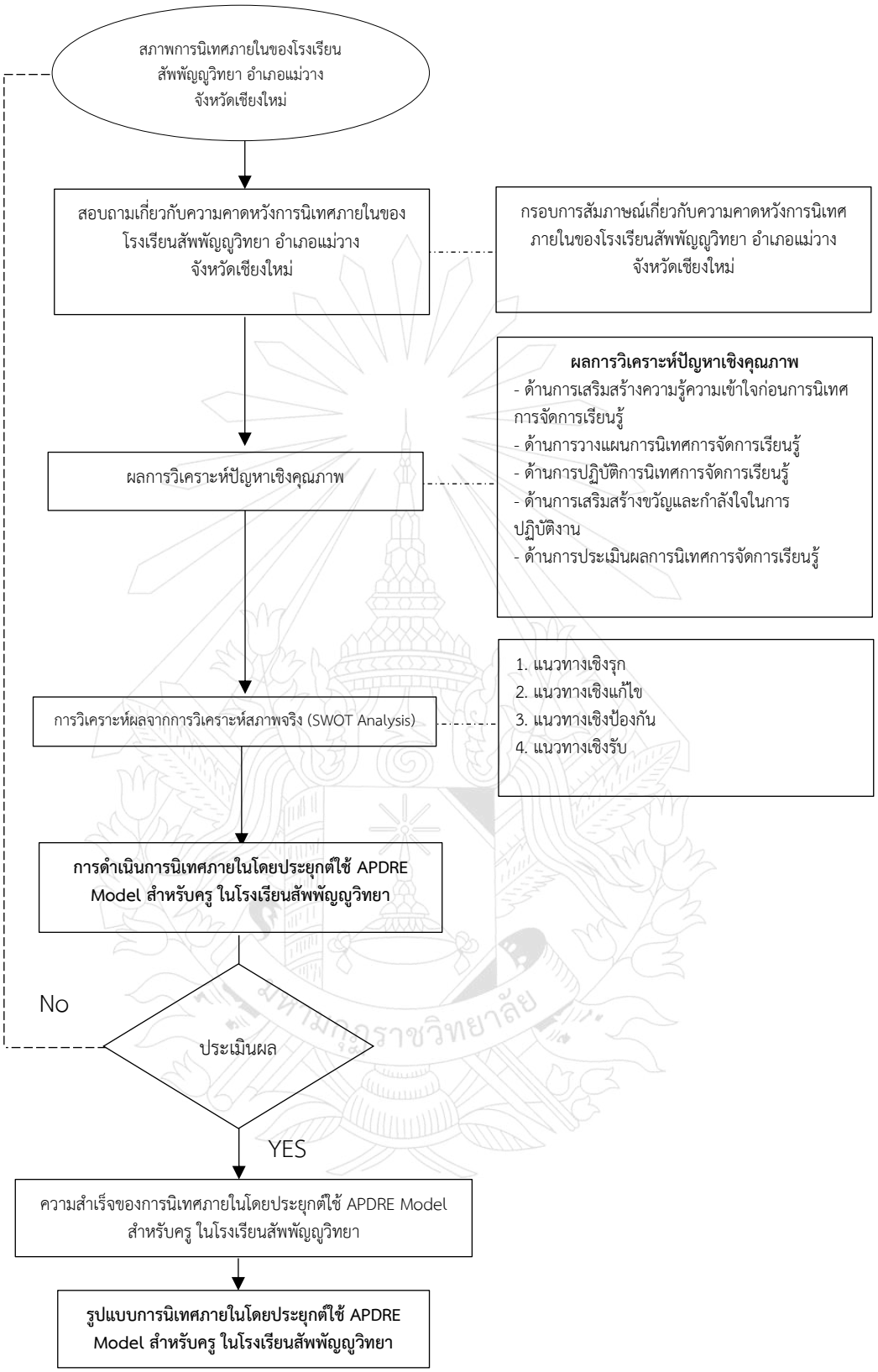
อุปสรรคและปัญหาในการดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

1) ครูกลุ่มเป้าหมายต้องมีความมุ่งมั่นจริงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนด้วยความเต็มใจ ร่วมมือกันและมีความรับผิดชอบ ผูกพันต่อหน้า

2) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู และเชื่อมั่นว่าการนิเทศแบบพัฒนาการเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาครู และสร้างแรงจูงใจให้กับครู

3) ผู้นิเทศต้องมีความตระหนักและทุ่มเททั้งความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในการกำกับ ติดตาม นิเทศ ให้คำแนะนำ และร่วม



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

โดยสามารถแสดงรายละเอียดของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยนำเข้า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเริ่มต้นตั้งแต่มีนโยบาย การดำเนินการนิเทศในแต่ละปีการศึกษามีการดำเนินการนิเทศโดยผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่อย่างไรก็ตาม ไม่มีการสร้างคู่มือการนิเทศภายในแก่ครูผู้สอนที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ยังไม่มีระบบการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและระบบ ยังขาดรูปแบบการดำเนินการนิเทศที่เป็นรูปธรรมและตามหลักวิชาการ ส่วนปฏิทินการนิเทศยังไม่ชัดเจน มีการนิเทศภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยทางโรงเรียนได้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารได้อำนวยความสะดวก เรื่อง การจัดประชุม อบรม วางแผนการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการวาง แผนการนิเทศทำปฏิทินในการปฏิบัติงาน

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ กระบวนการในการวางแผนการนิเทศยังไม่ค่อยชัดเจน การให้ข้อมูลในการนิเทศยังไม่มีความสมบูรณ์ครบตามหลักวิชาการ ในการนิเทศของโรงเรียนพบว่ายังมีครูที่เป็นผู้สอนยังขาดประสบการณ์ทางการสอน แต่ได้อาศัยการช่วยเหลือจากครูผู้สอนอื่น ๆ ทำให้เข้าใจในบางประเด็นเพิ่มขึ้นที่เป็นเช่นนี้เพราะยังขาดประสบการณ์ แต่พอมีการทำงานในโรงเรียนจริง ๆ ก็มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันขึ้น มีการสร้างความ เข้าใจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน สร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ของโรงเรียน

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ร่วมนิเทศ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน และเครือข่ายจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้นิเทศภายในโรงเรียนเช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ คู่สัญญา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา โดยครูและผู้บริหารมีความรู้และเข้าใจ บทบาทของตนและตระหนักถึงเป้าหมายของการทำงานในอาชีพครู และครูทุกคนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคคลเป็นอย่างดี แม้ว่าจะมีวิธีการทำงานแตกต่างกันออกไปแต่ยึดเป้าหมายของกลุ่มเหมือนกัน ครูทุกคนรู้สึกมีบทบาทมี ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการทำงานร่วมกัน

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะ และมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพโดยใช้เทคนิคการขายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการ

ด้วยอย่างเต็มตัวในฐานะ "ครูปฏิบัติการ" นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคนงานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงานมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการให้กำลังใจ การกล่าวยกย่อง ชมเชย การให้ของขวัญ รางวัลและพิจารณาขั้นความดีความชอบแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ดี ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ โดยใช้เครือข่ายการนิเทศ มีสนับสนุนด้านความรู้ ด้วยการจัดการอบรมในเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนยังมีระบบการนิเทศติดตามยังไม่สมบูรณ์ ชัดเจน ตามหลักวิชาการ มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เมื่อนิเทศไปแล้วก็มีการติดตามผล การขาดความต่อเนื่องของการนิเทศ คือ จากภาระงานของบุคลากรที่มีหน้าที่นิเทศ ก็ต้องเป็นผู้ที่ถูกนิเทศด้วย และมีภาระงานอื่นด้วย เนื่องจากครูมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหลายอย่าง

2. การวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

S1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
S2. การกำหนดนโยบายบริหารโรงเรียนมาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
S3. ผู้บริหารเป็นภิกษุมีต้นทุนทางสังคมสูง มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์
S4. นักเรียนเป็นพระภิกษุ สามเณร มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง
S5. อาคารสถานที่เรียน และที่พัก มีความสะดวกเพียงพอกับนักเรียน

โอกาส (Opportunities)

O1. หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชนร่วมมือ ช่วยเหลือในการจัดการศึกษา
O2. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ให้การสนับสนุน
O3. ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนอุปถัมภ์ช่วยเหลือภัตตาหารและสิ่งของจำเป็น
O4. โรงเรียนจัดตั้งในสถานที่ของวัดเป็นแหล่งวัฒนธรรม
O5. ชุมชนท้องถิ่นมีภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมาก
O6. คณะสงฆ์อำเภอแม่วางให้การสนับสนุนและส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรเข้าเรียน
O7. เป็นทางผ่านสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่

จุดอ่อน (Weaknesses)

W1. การนิเทศภายในยังไม่เป็นระบบตามหลักวิชาการ
W2. ขาดการสนับสนุนด้านการนิเทศจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เขตการศึกษา
W3. โรงเรียนขาดสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับสนับการเรียนของนักเรียน

W4. จำนวนครูมีน้อย ภาระงานของครูมีจำนวนมาก
W5. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับรองรับงานของครูยังมีน้อย
W6. ขาดงบประมาณที่จะสนับสนับการจัดทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
W7. จำนวนผู้เข้ามาบวชเรียนมีน้อย

อุปสรรค (Threats)

T1. โอกาสในการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกยังมีน้อย
T2. สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุนช่วยงานของครูยังน้อย

3. กระบวนการ

การนิเทศนิเทศภายในโดยการใช้รูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของนักเรียนสำหรับครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศจากใจถึงใจ บนพื้นฐานของความรัก ความเข้าใจและความจริงใจต่อกันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการนิเทศที่พัฒนามาจากการผสมผสานกันระหว่างการนิเทศจากบุคลากรภายนอกและการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่เป็นระบบและมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

2. ในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศแบบร่วมพัฒนา จะมีศูนย์กลางอยู่ที่ตัวครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียน ซึงมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน เช่น หัวหน้ากุล่มสาระการเรียนรู้มีหน้าที่เป็นผู้นิเทศหรือคู่สัญญา (ถ้าผู้รับนิเทศต้องการ) เพื่อนครูที่สนิทสนมที่ได้รับความไว้วางใจกันและพร้อมที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่เป็นคู่สัญญา และครูที่มีความสนใจต้องการมีส่วนร่วมแต่ยังขาดความพร้อม สามารถมีส่วนร่วมได้ในบทบาทของเพื่อนร่วมอุดมการณ์ และมีเครือข่ายที่เป็นบุคลากรจากภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ หรือครูผู้ร่วมนิเทศ ซึ่งก็จะมีบทบาทเป็นผู้นิเทศหรือที่ปรึกษา

3. เป็นรูปแบบการนิเทศที่ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการนิเทศทั่วไป และกระบวนการนิเทศการสอน โดยทั้งสองกระบวนการจะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน และส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนดีขึ้น และสำหรับการนิเทศการสอนในรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมพัฒนานี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดในการนิเทศการสอนแบบคลินิกและการนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์

4. เป็นการวมกลุ่มกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูที่มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพสูงและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ โดยกำหนดเป็นโครงการนิเทศมีระยะเวลาในการดำเนินงาน สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศจะต้องรับรู้มีส่วนร่วมในการติดตามผล ให้ความสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

5. เน้นหลักประชาธิปไตยในการนิเทศ โดยครูจะมีเสรีภาพในการนิเทศ เลือกผู้นิเทศ เลือกคู่สัญญา เลือกเวลาในการปฏิบัติการนิเทศ เลือกบทเรียนที่จะสอน เลือกเครื่องมือสังเกตการสอน ในการนิเทศการสอน ครูสามารถเลือกวิธีการนิเทศตนเอง คือ สังเกตพฤติกรรมการสอน

ของตนเองแทนที่จะให้ผู้นิเทศหรือคู่สัญญาหรือศึกษานิเทศก์เข้าไปสังเกตการสอนหรือถ้าหากครูมีความพร้อมใจ ต้องการให้ผู้นิเทศหรือคู่สัญญาเข้าไปสังเกตการสอน ครูก็สามารถเลือกหรือรับรู้ทำความเข้าใจกับเครื่องมือสังเกตการสอน จนเป็นที่พอใจและไม่มีความวิตกกังวลต่อผลของการใช้เครื่องมือสังเกตการสอนนั้น ๆ

6. การสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ ผู้นิเทศต้องไม่สร้างภาพพจน์ในการวัดผลหรือประเมินผลการสอน แต่จะเป็นการบันทึกและอธิบายภาพที่เกิดขึ้นในห้องเรียนว่าผู้สอนมีพฤติกรรมอย่างไร มากน้อยเท่าใด ไม่ใช่ดีหรือไม่ดีอย่างไรเพราะไม่ต้องการให้ครูเกิดความรู้สึกหวั่นกลัวการประเมินและวิตกกังวลต่อปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศ

7. การสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาจะเน้นที่การสังเกตตนเองเชิงเน้นวัตถุประสงค์เป็นหลัก โดยมีเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการนิเทศซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ส่วนการสังเกตการสอนโดยคู่สัญญาหรือผู้นิเทศอื่น ๆ เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือศึกษานิเทศก์ จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเป็นความต้องการของครูผู้นั้น

8. การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู จะต้องขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนไม่ใช่จากความคิดเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือประสบการณ์ของผู้นิเทศเอง

9. การใช้ข้อมูลป้อนกลับหลังจากการสังเกตการสอน และการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนผู้นิเทศจะใช้เทคนิคนิเทศทางอ้อม เพื่อพัฒนาให้ครูสามารถวางแผนการสอนได้เอง วิเคราะห์การสอนของตนเองได้ ประเมินผลการสอนของตนเองได้ และสามารถนิเทศตนเองได้ในที่สุด

10. การปฏิบัติการนิเทศ ยึดหลักการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ คือ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำงานร่วมกันทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การหาความต้องการจำเป็นในการนิเทศ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศด้วยความเสมอภาคกัน ยอมรับ ยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในฐานะผู้ร่วมวิชาชีพ

11. ในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ ได้ให้ความสำคัญต่อการเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความสุขในวิชาชีพ มีพลังที่จะแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แลละมีความพึงพอใจที่จะนำข้อนิเทศไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

12. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ เป็นการนิเทศที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

13. เป็นการนิเทศที่ยึดหลักการเชิงมนุษย์นิยม เป็นการทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจเชื่อมั่น เข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือร่วมมือและสนับสนุนต่อกันในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

14. ผู้นิเทศและครูมีโอกาสวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศและปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศร่วมกัน เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่อง และช่วยกันวางแผนในการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

15. มีรูปแบบในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายแนวร่วมในการขยายผลตามลำดับขั้นของการมีส่วนร่วม เป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ดำเนินงาน และผู้ที่มีความสนใจจะอาสาเข้าร่วมดำเนินงาน ใช้เทคนิควิธีการขยายผลโดยการ "ขายตรง" และ "การมีส่วนร่วม" โดยค่อย ๆ ขายความคิดและเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะ "เพื่อนร่วมอุดมการณ์"จนกว่าจะเกิดความพร้อมที่จะอาสาเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว และเมื่อเข้าร่วมดำเนินการแล้ว มีผลการดำเนินงานดีเด่น มีประสิทธิภาพ มีเครือข่ายแนวร่วมเป็นจำนวนมาก ก็จะได้รับการเสริมแรงในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเทคนิคนี้เรียกว่าเทคนิค "การสร้างรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและไม่หยุดยั้ง

ขั้นตอน ที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P)

การวางแผนการดำเนินงาน (Planning-P) เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกฝ่ายจะประชุมหารือกันถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนควรแก้ไขก่อน และหรือนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยจะระดมสมองหาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในเรื่องที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งอาจจะดำเนินการในลักษณะของงานหรือโครงการนิเทศเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนขั้นการวางแผนการนิเทศ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียน บริบท สภาพแวดล้อม พัฒนาการของผู้เรียน ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ให้ครูเห็นความสำคัญของกิจกรรมในการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D)

การปฏิบัติงานตามแผน (Doing - D) เมื่อผู้ดำเนินงานได้ผ่านขั้นตอนการวางแผนและขั้นตอนการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานไปแล้ว การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ร่วมนิเทศ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนและเครือข่ายจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้นิเทศภายในโรงเรียนเช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ คู่สัญญา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R)

การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนของการทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศทั้งระบบ และวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นของการนิเทศ เพื่อให้ผู้ดำเนินงานมีความรู้ความเข้าใจ ในทักษะ และมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ดำเนินงานอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศการจัดการเรียนเรียนการสอนของครู การประเมินผลความคิดเห็นและความพึงพอใจ การสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง โดยใช้

คู่มือแนวทางและมาตรการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation - E) การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรจะประเมินสิ่งต่าง ๆ ตามลำดับของความสำคัญ ดังนี้

1. ผลผลิตที่ได้จากการนิเทศ (Output) คือ สัมฤทธิ์ผลิตการเรียนของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศตามเป้าหมายของการนิเทศนั้น ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ (ระดับความสามารถในการทำงานของผู้รับการนิเทศ การเพิ่มจำนวนของบุคลากรที่มีคุณภาพภายในหน่วยงาน ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน) และผลที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการนิเทศ(เจตคติของผู้รับการนิเทศที่มีต่องานและต่อผู้ร่วมงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันของผู้รับการนิเทศที่มีต่อเป้าหมายในการทำงาน ระดับของจุดมุ่งหมายที่จัดตั้งขึ้น ระดับความร่วมมือร่วมใจที่มีต่อกลุ่มทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้ว่างใจในตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกของผู้รับการนิเทศที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

2. กระบวนการดำเนินงาน (Process) คือ ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำงาน ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ริเทศกับผู้รับการนิเทศและบรรยากาศในการทำงาน

3. ปัจจัยป้อนเข้า (Input) คือ การลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์สื่อการนิเทศ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณการเงิน รวมทั้งระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ

4. การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing - D) ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศ โดยใช้เทคนิคการขายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะเพื่อร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว ในฐานะ "ครูปฏิบัติการ" หรือ ฐานะ "คู่สัญญา" และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดี มีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติการก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่ายผู้ปฏิบัติการรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าใช้เทคนิค "การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" นับว่า เป็นกลวิธีการเผยแพร่และขยายผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ขั้นเสริม รร่วมใจและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Cooperating – C, Reinforcing - R) นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคน งานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

แนวทางเชิงรุกการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วยหน่วยงานภายนอกประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ในด้านกระบวนการนิเทศ

2. ขอรับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์อำเภอแม่วางหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชนให้การสนับสนุนและส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรเข้าเรียน ในด้านงบประมาณ และนำเอานักเรียนไปช่วยงานคณะสงฆ์

แนวทางเชิงแก้ไขการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

1. ขอความร่วมมือจากเขตการศึกษาผ่านคณะสงฆ์ หน่วยงานภายนอกที่มีองค์ความรู้ ขอรับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาผ่านคณะสงฆ์เพื่อให้กระบวนการนิเทศเป็นไปตามระบบตามหลักวิชาการ

2. จัดโครงการเพื่อสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับสนับการเรียนของนักเรียน งบประมาณที่จะสนับสนับการจัดทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนผ่านหน่วยงานของรัฐ เช่น อบต. สนง.วัฒนธรรม และคณะสงฆ์

แนวทางเชิงป้องกันการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

พัฒนาโรงเรียนเครือข่ายกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเครือข่ายกับโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ เพื่อการพัฒนาด้านการนิเทศภายใน ตลอดถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีจากหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

แนวทางเชิงรับการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

1. พัฒนาระบบสารสนเทศ ผ่านช่องทางคอมพิวเตอร์ เช่น You tube , เวปต์ครูต่าง ๆ เป็นต้นด้านการนิเทศภายในเพื่อให้เป็นระบบตามหลักวิชาการ

2. วางบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านกระบวนการนิเทศภายในให้มีความเหมาะสมกับกำลังบุคลากรและความสามารถของบุคลากรโดยจัดให้มีการอบรมเชิงวิชาการด้านกระบวนการนิเทศภายใน

4.3 การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และคณะครู 8 คน

ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
หลักการ	**3.92**	**0.64**	**มาก**
เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	**4.17**	**0.55**	**มาก**
1. ปัจจัยนำเข้า			
1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่	4.00	0.58	มาก
1.2 การวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis)	3.83	0.55	มาก
ภาพรวม ปัจจัยนำเข้า	**3.92**	**0.57**	**มาก**
2. กระบวนการ			
ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A)	4.17	0.69	มาก
ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P)	4.33	0.47	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D)	4.17	0.69	มาก
ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R)	3.83	0.37	มาก
ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)	4.17	0.55	มาก
ภาพรวม กระบวนการ	**4.13**	**0.55**	**มาก**
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา			
แนวทางเชิงรุก	4.17	0.55	มาก
แนวทางเชิงแก้ไข	4.08	0.76	มาก
แนวทางเชิงป้องกัน	3.83	0.55	มาก
แนวทางเชิงรับ	4.25	0.60	มากที่สุด
ภาพรวม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา	**4.08**	**0.62**	**มาก**
4. ผลลัพธ์			
4.1 ความสำเร็จของการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา	4.25	0.43	มากที่สุด
4.2 การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.25	0.72	มากที่สุด
ภาพรวม ผลลัพธ์	**4.25**	**0.58**	**มากที่สุด**
5. ข้อมูลย้อนกลับ	**3.92**	**0.28**	**มาก**

จากตารางที่ 4.1 ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา พบว่า ผลลัพธ์ อยู่นะดับมากที่สุด หลักการ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้กระบวนการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมาก

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยาเป็นเชียงใหม่ ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยาเป็นเชียงใหม่ ดำเนินการด้วยกระบวนการตามรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย 12 รูป/คน ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และคณะครู 8 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลักการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 รูป/คน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้

โรงเรียนเริ่มต้นตั้งแต่มีนโยบาย การดำเนินการนิเทศในแต่ละปีการศึกษามีการดำเนินการนิเทศโดยผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่อย่างไรก็ตาม ไม่มีการสร้างคู่มือการนิเทศภายในแก่ครูผู้สอนที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ยังไม่มีระบบการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและระบบ ยังขาดรูปแบบการดำเนินการนิเทศที่เป็นรูปธรรมและตามหลักวิชาการ ส่วนปฏิทินการนิเทศยังไม่ชัดเจน มีการนิเทศภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P)

ดำเนินการในลักษณะของงานหรือโครงการนิเทศเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนขั้นการวางแผนการนิเทศ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียน บริบท สภาพแวดล้อม พัฒนาการของผู้เรียน ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ให้ครูเห็นความสำคัญของกิจกรรมในการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการนิเทศ แต่ก็มีครูส่วนหนึ่งที่ยังรู้สึกว่าการนิเทศการเรียนรู้ยังไม่ชัดเจนในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D)

โดยยังไม่มีการกำหนดปฏิทินการนิเทศติดตามของกลุ่มที่ชัดเจน ผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก โดยครูและผู้บริหารมีความรู้และเข้าใจ บทบาทของตนและตระหนักถึงเป้าหมายของการทำงานในอาชีพครู และครูทุกคนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคคลเป็นอย่างดี แม้ว่าจะมีวิธีการทำงานแตกต่างกันออกไปแต่ยึดเป้าหมายของกลุ่มเหมือนกัน ครูทุกคนรู้สึกมีบทบาทมี ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการทำงานร่วมกัน

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R)

การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะและมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการขายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัวในฐานะ "ครูปฏิบัติการ" นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงาน

5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E)

การการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation - E) การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรจะประเมินสิ่งต่างๆ ตามลำดับของความสำคัญ 1.ผลผลิตที่ได้จากการนิเทศ (Output) 2.กระบวนการดำเนินงาน (Process) 3.ปัจจัยป้อนเข้า 4.การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing - D) แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย

5.1.2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ผู้วิจัยได้วางองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ประกอบด้วย หลักการ เงื่อนไขการนำรูปแบบ

ไปใช้ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ

5.1.3 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

จากตารางที่ 4.1 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา พบว่า ผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด หลักการ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้กระบวนการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมาก

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลักการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 รูป/คน พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเริ่มต้นตั้งแต่มีนโยบาย การดำเนินการนิเทศในแต่ละปีการศึกษามีการดำเนินการนิเทศโดยผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่อย่างไรก็ตาม ไม่มีการสร้างคู่มือการนิเทศภายในแก่ครูผู้สอนที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ยังไม่มีระบบการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและระบบ ยังขาดรูปแบบการดำเนินการนิเทศที่เป็นรูปธรรมและตามหลักวิชาการ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P) ในเรื่องที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งอาจจะดำเนินการในลักษณะของงานหรือโครงการนิเทศเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนขั้นการวางแผนการนิเทศ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D) การได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่ช่วยมานิเทศ ติดตามยังมีน้อย โดยจะได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้นิเทศที่เป็นในกลุ่มของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยยังไม่มีการกำหนดปฏิทินการนิเทศติดตามของกลุ่มที่ชัดเจน ผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก แม้ว่าจะมีวิธีการทำงานแตกต่างกันออกไปแต่ยึดเป้าหมายของกลุ่มเหมือนกัน ครูทุกคนรู้สึกมีบทบาทมี ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการทำงานร่วมกัน 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R) ผู้ดำเนินงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะ และมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพโดยใช้เทคนิคการขายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัวในฐานะ "ครูปฏิบัติการ" ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ โดยใช้เครือข่ายการนิเทศ มีสนับสนุนด้านความรู้ ด้วยการจัดการอบรมในเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E) ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรจะประเมินสิ่งต่าง ๆ

ตามลำดับของความสำคัญ 1.ผลผลิตที่ได้จากการนิเทศ (Output) 2.กระบวนการดำเนินงาน (Process) 3.ปัจจัยป้อนเข้า (Input) 4.การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing - D) สอดคล้องกับงานวิจัยของชลณา ม่วงหวาน (2564, หน้า 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่า ความต้องการของครูคือ พัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ การนิเทศการสอนเพื่อมีผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงาน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมในจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองด้านการผลิตสื่อ นวัตกรรม ด้านความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร สุทธิรัตน์ (2563, หน้า 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของนักเรียนสำหรับครูในสังกัดเทศบาลเมืองระนอง พบว่า ครูมีความต้องการที่จะจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด และมีข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มพูน ความรู้ในเรื่อง ของวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดและการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธินี สะไร (2560, หน้า 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ขาดการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ครูโดยส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ชลณา ม่วงหวาน (2564, หน้า 83) พบว่า สภาพปัจจุบันของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้ โดยครูใช้สื่อนวัตกรรมอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ โดยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองแบบออนไลน์ การอบรม ประชุม ตามความต้องการของตนเอง และได้ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อการเผยแพร่ผลงาน และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ความต้องการของครูคือ พัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ การนิเทศการสอนเพื่อมีผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมการดาเนินงาน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมในจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองด้านการผลิตสื่อนวัตกรรม ด้านความสามารถของครูใน

ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ผู้วิจัยได้วางองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา หลักการคือ การนิเทศแบบพัฒนาการเน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบสัมพันธ์กัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของครูด้านความรู้ความ สามารถ และทักษะที่สำคัญที่ต้องพัฒนา ซึ่งต้องเลือกใช้วิธีนิเทศที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน เพื่อให้การนิเทศเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 1) ครูกลุ่มเป้าหมายต้องมีความมุ่งมั่นจริงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนด้วยความเต็มใจ ร่วมมือกันและมีความรับผิดชอบ ผูกพันต่อหน้า 2) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู และเชื่อมั่นว่าการนิเทศแบบพัฒนาการเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาครู และสร้างแรงจูงใจให้กับครู 3) ผู้นิเทศต้องมีความตระหนักและทุ่มเททั้งความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในการกำกับติดตาม นิเทศ โดยรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ประกอบด้วย 1. ปัจจัยนำเข้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สภาพการ

นิเทศภายในของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ และการวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis) 2. กระบวนการ การนิเทศนิเทศภายในโดยการใช้รูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของนักเรียนสำหรับครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ไว้ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness : A) ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning : P) ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing : D) ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing : R) ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating : E) 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ประกอบด้วย แนวทางเชิงรุกแนวทางเชิงแก้ไข แนวทางเชิงป้องกัน และแนวทางเชิงรับ 4. ผลลัพธ์ ได้แก่ ความสำเร็จของการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา และการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 5. ข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ อุปสรรคและปัญหาในการดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา สอดคล้องกับงานวิจัยของปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 195) การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในขอบข่ายของการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และประสิทธิผลการนิเทศภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร สุทธิรัตน์ (2563, หน้า 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของ นักเรียนสำหรับครูในสังกัดเทศบาลเมืองระนองการพัฒนารูปแบบการนิเทศและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดจากนั้นวิเคราะห์ผลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหาการดำเนินการในระยะ ที่ 2 เป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม และวิเคราะห์ผลการประเมินด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินงานในระยะที่ 3 เป็น การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล เทศบาลบ้านเขานิเวศน์ปีการศึกษา 2562 จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย5 ชุด คือ 1) รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น 2) คู่มือการใช้ 3) แบบทดสอบวัดความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด 4) แบบนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด และ 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศ การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มจาก ขั้นตอนที่ 1 จัดอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาความสามารถในการคิด และทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการอบรม ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยครูแต่ละคนจะได้รับการนิเทศทั้งหมด 3 ครั้งและขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศการจัด การเรียนรู้

ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา พบว่า ผลลัพธ์ อยู่นะดับมากที่สุด หลักการ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้กระบวนการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model

สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร สุทธิรัตน์ (2563, หน้า 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของนักเรียนสำหรับครูในสังกัดเทศบาลเมืองระนอง พบว่า ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด ของนักเรียนสำหรับครูในสังกัดเทศบาลเมืองระนอง พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศ APDRE Model ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศ พบว่า รูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของนักเรียนสำหรับครูมีความถูกต้องและเหมาะสมเป็นอย่างดีสอดคล้องกับงานวิจัยของปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 195) การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดสกลนคร ที่พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิผลการนิเทศภายใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และขอบข่ายของการนิเทศภายใน ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ที่พัฒนาขึ้นไปนิเทศเพื่อให้ครูผู้ช่วยในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจและสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้

2. ในการนิเทศแบบ APDRE Model ผู้นิเทศควรศึกษาชุดการนิเทศให้เข้าใจ และมีการวางแผนเตรียมการทำงานล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินการนิเทศดำเนินการอย่างเป็นระบบและสามารถดำเนินการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยโดยการนำการนิเทศประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา ไปพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วยในด้านอื่น ๆเช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นการยืนยันผลการนำกระบวนการนิเทศนี้ไปใช้กับเนื้อหาการพัฒนาครูด้านอื่น ๆ ได้

2. ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กมล สุดประเสริฐ. (2540). *การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน.* กรุงเทพฯ : สำนักงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

กรองทอง จิรเดชากุล. (2556). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : ธารอักษร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.

เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2545). *ชุดวิชาการวิจัยชุมชน.* กรุงเทพฯ : เอส อารพรินติ้ง แมสโปรดักส.

ชนิดา วิสะมิตนันท์. (2555). *กลยุทธ์การบริหารราชการการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่เป็นระบบและเอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3. จังหวัดสงขลา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาคาร.

_____. (2558). *การนิเทศการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์.

ทิศนา แขมมณี. (2547). *14 วิธีการสอนสำหรับครูมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2555).*ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้ เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 15).* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธเนศ ขำเกิด. (2556). *การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : สารพัฒนาหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการ.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. (2545). *SWOT: การวางแผนกลยุทธ์ธุรกจิชุมชน.* อุบลราชธานี : คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

นิรมล วิบูลมงคล. (2551) *พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล*. มหาวิทยาลัยศิลปากร/นครปฐม.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2556). *ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ : เอส.พริ้นติ้งไทย แฟคตอรี่.

พันธุ์ทิพย์ รามสูต. (2540). *พฤติกรรมมนุษย์และพฤติกรรมสุขภาพ ระบาดวิทยาสังคม.* กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลีฟวิ่ง.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). (2545). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 9,* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ**.** (2558). *การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : ภาควิชาการ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2563). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ.

มกราพันธุ์ จูฑะรสก. (2556). *การคิดอย่างเป็นระบบ. การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน (ฉบับปรับปรุง).* กรุงเทพฯ : โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบัน พระบรมราชนก.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ.* กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

โรงเรียนชุมชนบ้านฟ่อนวิทยา.(2565). *คู่มือการนิเทศภายใน ปีการศึกษา 2565. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปางเขต 1.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

โรงเรียนรัตภูมิวิทยา. (2564). *คู่มือการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ (Cooperate Development Supervision for Professional).* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสงขลา.

วัชรา เล่าเรียนดี.(2553). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. นครปฐม : เพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุ๊ป.

วานิช มาลัย และอรสา ปานขาว. (2548). วิธีการศึกษาทางนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2559) *บันเทิงชีวิตครู สู่ชุมชนการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก. (2544). *หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5.* กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2559). *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และการพัฒนา.* กรุงเทพฯ : โฟร์เพซ.

สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสำหรับครู กศน.*. ลำปาง : บอยการพิมพ์.

สถาพร ถาวรอธิวาสน์ และคณะ. (2565). *การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สนธยา พลศรี. (2545). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สนอง วรอุไร. (2550). *ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข,* พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อัมรินทร์.

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2543). *การบริหารเชิงกลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อมรินทร์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

สันติ บุญภิรมย์. (*2552*). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2552). *การบริหารเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง.* กรุงเทพฯ : ผู้พิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ .ศ .2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2).* กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

_____. (2555). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3).* กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *รายงานประจำปี 2549 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สำนักงานพระราชกฤษฎีกา. (2546). *คู่มือคำอธิบายและแนวทางการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546*. กรุงเทพฯ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). *เอกสารประกอบการดำเนินงานของ ศมจ. และ อสคบ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

_____. (2556). *สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษ 80 พรรษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุพักตร์ พิบูลย์. (2557). *บริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ. เอกสารประกอบโครงการประชุมสัมมนาผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 ภูมิภาค (ภาคใต้) รุ่นที่ 1 9-11 เมษายน 2557.* สุราษฎร์ธานี: โรงแรมไดมอนด์ พลาซ่า.

สุภางค์ จันทวานิช. (2548). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.* พิมพ์ครั้งที่ 13. สำนักงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมิตร สุวรรณ. (2554). *รัฐกับแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. (2558). *รายงานการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรทัย ก๊กผล (2552). *คู่คิด คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับนักบริหารท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ : จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.

เอกชัย บุญยาทิษฐาน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/งานวิจัย

กนิษฐา สวยสด. (2561). *การพัฒนาการสอนแบบโครงการของครูปฐมวัยโดยใช้การนิเทศแบบร่วมมือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเป้า สพฐ. ปีงบประจำปี 2561.

จตุพร สุทธิรัตน์, (2563).*การพัฒนารูปแบบการนิเทศ APDRE Model เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของนักเรียนสำหรับครูในสังกัดเทศบาลเมืองระนอง*. รายงานการวิจัย. จังหวัดระนอง.

จันทร์ เพชรบูรณ์ และคณะ. (2556). *กลยุทธ์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ชลณา ม่วงหวาน. (2564). *รายงานการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

ณฐกร สุขสม. (2553). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประนอม พรมเกตุ. (2550). *การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค TAI ร่วมกับเทคนิค KWDL ของครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระมหาผล นาควโร (ถ้ำกลาง). (2563). *ประเทศไทยกับแนวทางการพัฒนาในประชาคมอาเซียน.* การประชุม ทางวิชาการครั้งที่ 54 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว. (2563) *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภานรินทร์ ปัญญาจรัสกุล. (2553). *การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

เมธินี สะไร. (2560) *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยินดี ทองคำ. (2547). *การประเมินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อำเภอสวี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรดนู หนูทอง. (2563). *กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. ปริญญามหาบัณฑิตภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริขวัญ ยิ่งเจริญ. (2553). *สภาพและปัญหาในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สถาพร ถาวรอธิวาสน์ และคณะ. (2555). *การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.* งานวิจัยพื้นฐาน, สาขาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

สมพงศ์ เกสร. (2552). *การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่. (2562) *รูปแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสอดคล้องเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ในจังหวัดแพร่*. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สุดา ภักดีอิ่ม. (2556). *การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.

สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุมิตตา ชัยศิลป์ และธนิษฐา รัศมีเจริญ. (2555). *สภาพปัญหาการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สำราญ กำจัดภัย และคณะ. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียน*

พรรณาวุฒาจารย์ อำเภอพรรณนานิคม จังหวัดสกลนคร. สกลนคร คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุริยกาล ชุมแสง. (2556). *การศึกษาเปรียบเทียบขีดความสามารถเชิงแข่งขันห่วงโซ่อุปทาน ระหว่างตลาดน้ำ วัดลำพญาและตลาดบางหลวง ร.ศ.122*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุทัย ดุลยเกษม. (2545). *"การวิจัยคุณภาพในชั้นเรียน" ในสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและการพัฒนา*, สุเทพ บุญซ้อน, บรรณาธิการ, พระนครศรีอยุธยา: สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์.

อาหามะ ดือเร๊ะ. (2555). *การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

3) วารสาร

กรัณฑา อัมพุธ (2557) ศึกษาการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 7(3), 5-6.

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,* 27(2), 61-73.

ประสาร พรหมณา. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 7(2), 25.

พรนภา วัดน้อย และ ทัศนะ ศรีปัตตา. (2565). กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7* (4), 45-59.

วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง. (2555). เครื่องมือช่วยคิดเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ. *วารสารศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2), 30-42.

สถาพร สมอุทัย. (2560). "การนิเทศการศึกษา" หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(3), 275–288.

4) บทความจากเว็บไซค์

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. (2545). *SWOT การวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจชุมชน. สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.* สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2566. เข้าถึงได้จาก http://www.jit-jai-d.blogspot.com/2007/08/swot.html.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง).* Retrieved August 5, 2010, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2566. เข้าถึงได้จาก http://www.personel.obec.go.th/ewtadmin/ewt/personal_obec/download/article/article_20100204133338.pdf.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2561). ขยายองค์ความรู้ มุ่งพัฒนาเด็กไทยสู่ 4.0. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2566. เข้าถึงได้จาก https://www.thaihealth.or.th/ขยายองค์ความรู้ มุ่งพัฒนา/.

5) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

สุรชาติ ภูผาผุย. (2550). *รายงานการนิเทศการดำเนินงานสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ.* เอกสารอัดสำเนา.

โรงเรียนสัพพัญญูวิทยา. (2564). *ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา.* เชียงใหม่.

2. ภาษาต่างประเทศ

Baum, MacDougall, & Smith. (2006). Participatory Action Research. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60, 854-857.

Burton & Brueckner. *(1955). Supervision: A Social Process. 3rd ed. New York: Appleton.*

Cohen and Uphoff. *(1980). Participation' s place in rural development: Seeking clarify through specificity. World Development, 8(3), 213-235.*

Gay, L. R*. (1996). Educational research: competencies for analysis and application (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.*

Good, Carter V. *(1973). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book Hoy* and Cecil G. Miskel, Educational Administration Theory, Research and practice, International, 6 th ed. (Singapore: Mc Graw-Hill, *2001*)

Harris, Ben M. (*1985*). *Supervisory Behavior in Education*. 3rd ed. Englewood Cliff, New Jersey.

Hoy,W.K. & Miskel, C.G. (2001). Education administration: theory research and practice (6thed.). NewYork : McGraw-Hill.

Koch & Kralik. (2006). *Participatory Action Research in Health Care.* Malden, MA: Blackwell Publishing.

Loewenson. (2014). *Participatory Action Research in Health Systems*: a Method Reader.

OECD (2017) OECD Global Value Chains indicators. OECD Stat. Available at https://stats.oecd.org/.

Phuangsomjit, C. (2017). Professional learning community and guidelines for application in educational institutions. *STOU Education journal*, 10(1), 34-41. (in Thai).

Sashkin. (1982). *A Manager's Guide to Participative Managers*. New York : AMA. Membership Publications Division.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก



รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก
งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา”

ที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง
1.	พระยอด	คมฺภีโร	ผู้อำนวยการโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา
2.	พระปลัดดนัย	ชยฺยเมธี	รองผู้อำนวยการโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา
3.	พระสุพจน์	อุตฺตมสกฺโข	รองผู้อำนวยการโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา
4.	นางสาวศรีสุดา	เหมยแก้ว	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
5.	พระครูอินทคุโณภาส		ครูปฏิบัติการสอน
6.	พระพงศธร	ปญฺญาวฑฺโณ	ครูปฏิบัติการสอน
8.	พระมัทนากร	ธมฺมิโก	ครูปฏิบัติการสอน
9.	พระมหาบี	ปญฺญาวชิโร	ครูปฏิบัติการสอน
10.	นายธาดาพงษ์	ภีระธรรม	ครูปฏิบัติการสอน
11.	นางสาวชญาภา	มณีดวงฤทธิ์	ครูปฏิบัติการสอน
12.	นางสาวรามิล	ชัยชนะ	ครูปฏิบัติการสอน

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสัมภาษณ์งานวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model
สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศในภาพรวม ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ การตอบคำถามใดๆ จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ/ฉายา/สกุล.....อายุ.....ปี
(เฉพาะพระสงฆ์) พรรษา.....
2. วุฒิการศึกษา.....
3. ที่อยู่.....
.....
.....
4. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด .....
6. ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่สอน .....
7. วิทยฐานะ (ถ้ามี).....
8. เกียรติบัตรหรือรางวัลที่ได้รับการยกย่องจากการทำงาน (ถ้ามี)

1. .....จาก.....
2. .....จาก.....
3. .....จาก.....

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

1. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Awareness: A)

(การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศจากใจถึงใจ บนพื้นฐานของความรัก ความเข้าใจและความจริงใจต่อกันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ)

ทางโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา มีการดำเนินการการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศ อย่างไรบ้าง

- สภาพความเป็นจริง/การปฏิบัติการในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

- ความต้องการหรือความคาดหวังของท่านเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

2. การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Planning: P)

(การวางแผนการดำเนินงาน (Planning-P) เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกฝ่ายจะประชุมหารือกันถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนควรแก้ไขก่อนและหรือนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยจะระดมสมองหาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในเรื่องที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งอาจจะดำเนินการในลักษณะของงานหรือโครงการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนขั้นการวางแผนการนิเทศ)

ทางโรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ อย่างไรบ้าง

- สภาพความเป็นจริง/การปฏิบัติการในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

- ความต้องการหรือความคาดหวังของท่านเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

3. การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Doing: D)

(การปฏิบัติงานตามแผน (Doing - D) เมื่อผู้ดำเนินงานได้ผ่านขั้นตอนการวางแผนและขั้นตอนการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานไปแล้ว การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ร่วมนิเทศ)

ในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอน ทางโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

- สภาพความเป็นจริง/การปฏิบัติการในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

- ความต้องการหรือความคาดหวังของท่านเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Reinforcing: R)

(การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนของการทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศทั้งระบบ และวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นของการนิเทศ เพื่อให้ผู้ดำเนินงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะ และมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ดำเนินงาน)

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทางโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

- สภาพความเป็นจริง/การปฏิบัติการในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

- ความต้องการหรือความคาดหวังของท่านเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

5. การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (Evaluating: E)

(ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศการจัดการเรียนเรียนการสอนของครู การประเมินผลความคิดเห็นและความพึงพอใจ การสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง โดยใช้คู่มือแนวทางและมาตรการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation - E) การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ คือการดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรจะประเมินสิ่งต่างๆ ตามลำดับของความสำคัญ)

ในการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู ทางโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

- สภาพความเป็นจริง/การปฏิบัติการในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

- ความต้องการหรือความคาดหวังของท่านเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม เกี่ยวกับการนิเทศของโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ด้วยความขอบคุณยิ่ง

พระดนัย ชยฺยเมธี (ไชยมี)
นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๙๗๕ ต่อ ๓๓

ที่ อว ๗๗๐๕/๐๑๒๒ **วันที่** ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แดงจวง

ด้วย พระคนัย ชยยเมธี (ไชยมี) นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๔๒๐๕๔๐๔๑๒๐๐๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แดงจวง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยของ พระคนัย ชยยเมธี (ไชยมี) ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ ดังแบบเครื่องมือที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๗๕-๖ ต่อ ๑๑๕

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๗๗๕ ต่อ ๑๑

ที่ อว ๗๗๐๕/๐๑๒๓ **วันที่** ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.

ด้วย พระคนัย ชยเมธี (ไชยมี) นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๔๒๐๕๔๐๔๑๒๐๐๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา "** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แดงจวง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยของ พระคนัย ชยเมธี (ไชยมี) ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ ดังแบบเครื่องมือที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๗๗๕-๖ ต่อ ๑๑๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
เลขที่ ๑๐๑ ถ.พระปกเกล้า ต.หนองผึ้ง อ.เมืองเชียงใหม่
จ.เชียงใหม่ ๕๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐๕๓ ๒๗๐ ๗๗๕ - ๖
โทรสาร ๐๕๓ ๑๑๙ ๗๕๒

ที่ อว ๗๘๑๕/๐๒๗๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พระยอด คมภีโร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย พระตนัย ชยเมธี (ไชยมี) นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๘๒๐๕๘๐๔๗๒๐๐๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แดงจวง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยของพระตนัย ชยเมธี (ไชยมี) ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๗๗๕ ๖ ต่อ ๑๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
เลขที่ ๑๐๓ ถ.พระปกเกล้า ต.พระสิงห์ อ.เมืองเชียงใหม่
จ.เชียงใหม่ ๕๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๙๕ - ๖
โทรสาร ๐๕๓ ๘๑๙ ๗๕๒

ที่ ยว ๗๑๓๕/๐๒๗๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสัทพัญญูวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระดนัย ขยยเมธี (ใขยมี) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครู ในโรงเรียนสัทพัญญูวิทยา**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. พศิน แดงจวง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ พระดนัย ขยยเมธี (ใขยมี) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๙๕-๖ ต่อ ๑๒๕

ภาคผนวก ง
ภาพประกอบการวิจัย



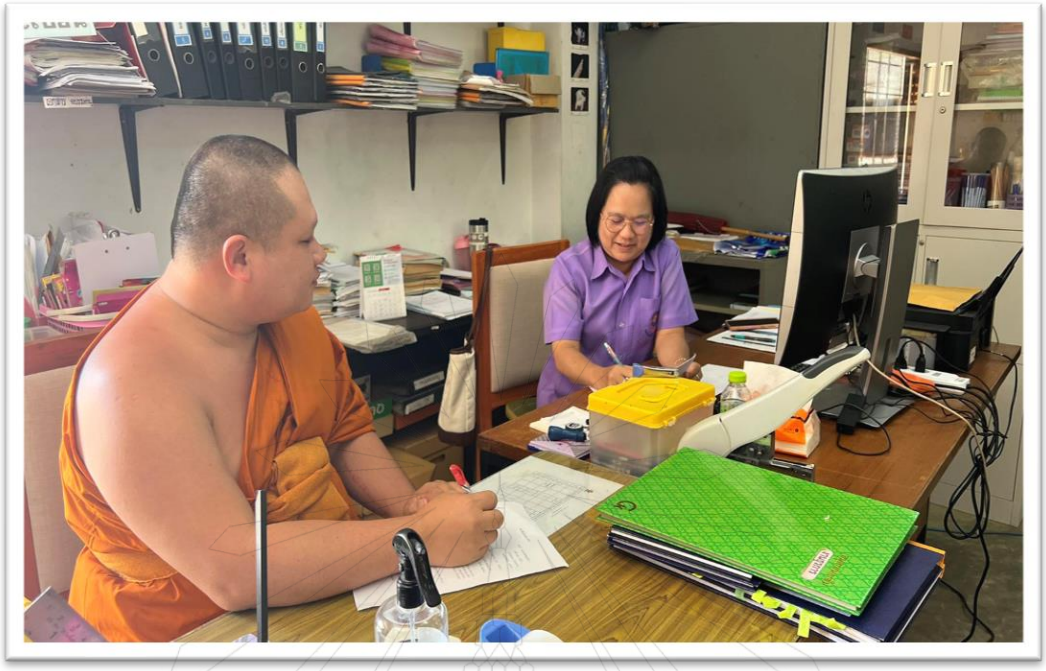

INSIDE OF US













ภาคผนวก จ
หนังสือตอบรับการลงตีพิมพ์บทความวิจัย

ที่ อว ๘๐๒๕ / ว ๓๗๕๙

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๙๒ ม.๒ ต.ต้นธง อ.เมือง จ.ลำพูน
๕๑๐๐๐

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ตอบรับการลงตีพิมพ์บทความวิจัย ในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

เรียน พระดนัย ชยเมธี (ไชยมี) พศิน แตงจวง และพระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง *"การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้ APDRE Model สำหรับครูในโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา : Development of Model for Effective Internal Supervision by Applying APDRE Model for Teachers Sappannu Witthaya School"* เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์นั้น (ISSN : ๒๖๗๒-๙๗๙๒, ออนไลน์) ซึ่งอยู่ในกลุ่ม ๒ (TCI 2) ทั้งนี้ การรับรองคุณภาพวารสารตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปจนถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ในการนี้ กองบรรณาธิการวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ได้ตรวจสอบเอกสาร และขอเรียนให้ท่านทราบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาของท่านแล้ว ผลการพิจารณาและประเมินผลงานอยู่ในระดับ **ดี** จึงเห็นสมควรให้รับตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยดังกล่าวในวารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์ ซึ่งกำหนดการเผยแพร่ผลงานในปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม– กันยายน) ๒๕๖๗

ทางบรรณาธิการวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ ขอขอบพระคุณและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการส่งผลงานเพื่อการตีพิมพ์ผลงานของวารสาร ฯ โอกาสต่อไป

เรียนมาด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ ใจสิทธิ์)
บรรณาธิการ วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ประสานงาน : สำนักงาน วารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
ผศ.ดร.สามารถ บุญรัตน์ หัวหน้ากองบรรณาธิการ
โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓, ๐๘๙-๒๙๐-๙๗๗๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	:	พระดนัย ชยฺยเมธี (ไชยมี)
วันเดือนปีเกิด	:	25 สิงหาคม 2528
ภูมิลำเนา	:	324 บ้านทุ่งละคร ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	2 หมู่ 2 บ้านดอนแก้ว ตำบลทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
การศึกษา	:	ศน.บ. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
		พธ.ม. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปัจจุบันสังกัด	:	วัดดอนแก้ว ตำบลทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
อุปสมบท	:	วัดดอนแก้ว ตำบลทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
ตำแหน่งปัจจุบัน	:	รองผู้อำนวยการโรงเรียนสัพพัญญูวิทยา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่