

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.2 ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.3 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.4 รูปแบบของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.6 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 1.7 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมนและคณะ
3. พฤติกรรมการสอนของครู
  - 3.1 ความหมายพฤติกรรมการสอน
  - 3.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการสอน
  - 3.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

#### การนิเทศภายในสถานศึกษา

##### ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษา นับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการการเรียนรู้ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครูให้มีมาตรฐานและทันกับความก้าวหน้าของการศึกษาและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

ซารี มณีสรี (2546 : 201) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง ความพยายาม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

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

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

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

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

แฮริส (Harris. 1985 : 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษากระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในสถานศึกษามุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

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

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อ

คุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนให้สูงขึ้น และบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้สามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน

### ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2547 : 22 - 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการการศึกษา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการกับครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน และการศึกษาได้ขยายตัวอย่างมาก ดังนั้นจึงต้องอาศัยความช่วยเหลือกันมากขึ้น
2. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญของงานของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนแล้วอย่างดี แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง
3. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กันและต้องเผชิญกับภาระที่ซับซ้อนข้งหนัก ครูจึงไม่สามารถ สละเวลาได้เพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้
4. การนิเทศการศึกษาที่มีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ดังนั้นการนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้
5. การนิเทศการศึกษาที่มีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตยการนิเทศการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่อยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

อัญชติ ธรรมะวิจิตรกุล (ออนไลน์. 2552) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษา
2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้อำนวยการ โดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน

6. การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็จะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง

7. การนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ชนิดา ยินดีเขต (2550 : 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคมและต้นทุนทางวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงทำให้การช่วยเหลือเพื่อแผ้วในระดับต่างองค์กร และภายในองค์กรเดียวกันลดลง แต่กลับผลักดันสู่เศรษฐกิจการศึกษา ซึ่งโรงเรียนส่วนมากในประเทศไทยยังขาดความพร้อมในการแข่งขัน

3. การเปลี่ยนแปลงปรัชญา หลักการ เป้าหมาย กระบวนการและการประเมินผลการจัดการศึกษา ทำให้เกิดการแตกต่างจากการรับรู้และการเรียนรู้เดิมของผู้บริหารและครูในการปรับเปลงมาเป็นแผนการเรียนรู้และกระบวนการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องมีผู้นิเทศเข้าไปช่วยเหลือ

4. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานการเรียนการสอนโดยตรง ทำให้เกิดความยุ่งยากและซับซ้อนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารการศึกษา เพื่อสนองการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดการยุบเลิก ยุบรวม และขยายหน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษา จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารเครือข่ายพัฒนาใหม่ โดยเฉพาะเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอน

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

2. ปริมาณศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา

3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด

มากที่สุด

4. บรรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ให้ความช่วยเหลือครูในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยและได้ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

### หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 28) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ไว้ดังนี้

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

ชารี มณีศรี (2546 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สามารถนำมาสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

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

การประเมินผล ช่วยให้ครูมีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่าง ๆ สรุปผล การวัดผล และการวางแผนช่วยเหลือผู้เรียน ได้เป็นอย่างดี

2. การนิเทศจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของเด็ก ให้ดีขึ้น กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ ควรหลีกเลี่ยงวิธีการบังคับและแบบแผน วิธีการที่เข้มงวด และขาดความยืดหยุ่น ควรสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงาน แบบใหม่ ๆ ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศจะต้องมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตร ปัญหาในการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การรู้จักใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นิเทศจะต้องยอมรับนับถือบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น มีความซื่อตรงต่อหน้าที่และให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่คนอื่น

6. การนิเทศมุ่งเพื่อส่งเสริมบำรุงขวัญของครูให้สูงขึ้น สัมฤทธิ์ผลการเรียนของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจที่ครูให้ และขวัญกำลังใจของครูดี การเรียนการสอนของผู้เรียนจะดีตามไปด้วย

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้นิเทศจะต้องศึกษา และวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชน เร่งเร้าครู ดำรงวิทยากรในท้องถิ่นและ นำมาใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนใน โรงเรียน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้นำชุมชน ได้มีโอกาส ร่วมวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน

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

1. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตยหมายถึง ผู้บริหาร และผู้นิเทศ เป็นผู้นำประชาธิปไตย คำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรทุกคนไม่ยับยั้งความคิดสร้างสรรค์

2. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องอาศัยพฤติกรรมหรือนิสัยการร่วมมือ ประสาน หมายถึง การประสานความคิดโดยกระบวนการกลุ่มร่วมมือหาทางแก้ปัญหา

3. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องเป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึง การแก้ปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล ความจริง การศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อได้ข้อเท็จจริง

4. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยหลักปรัชญาการศึกษา หมายถึง การยึดแนวคิด ทฤษฎีเป็นหลักในการดำเนินงาน

5. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมให้มีความคิด รู้จักคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ นำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน

6. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยหลักการประเมินให้ทราบผลที่ชัดเจน หมายถึง การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

7. ความรับผิดชอบและการควบคุมของการบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา ต้องควบคู่ไปกับระบบ หมายถึง ความมอบหมายความรับผิดชอบแก่บุคลากรเป็นไปตามระบบ

8. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องยึดความเจริญเติบโตและการพัฒนาของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จุดมุ่งหมายสำคัญคือส่งเสริมการพัฒนาการของผู้เรียน

9. การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่น พอที่จะปรับให้สอดคล้องกับความต้องการการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ด้านอาคาร หลักสูตร กระบวนการสอน อุปกรณ์ และการกำหนดมาตรฐาน ต้องปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นเป็น กระบวนการเพื่อนำไปปฏิบัติ ขณะทำการนิเทศมีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ มีความเป็นประชาธิปไตย มีหลักการมีส่วนร่วม และมีคุณภาพเพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้มีการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

### รูปแบบของการนิเทศภายในสถานศึกษา

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

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

1.1 การนิเทศภายในสถานศึกษารายบุคคล เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย การนิเทศเป็นรายบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1.1 การสังเกตการสอน เทคนิควิธีนี้ใช้มาเป็นเวลานานและในปัจจุบันก็ยังเป็นเทคนิคที่ใช้อยู่ โดยสามารถจะนำไปใช้ควบคู่กับเทคนิคการนิเทศอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ผู้นิเทศต้องเข้าใจว่าการสังเกตการสอนไม่ใช่การประเมินครู แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาสำรวจความต้องการและปัญหาของครูผู้สอนให้คำปรึกษาแนะนำครูตามความต้องการและประเมินผลการสอนของครูโดยผู้นิเทศควรมีแนวปฏิบัติในการสังเกตการสอน ดังนี้

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

และพยายามหาจุดเด่นของผู้สอนให้มาก

- 6) การนิเทศควรจัดทำแผนการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนล่วงหน้า

ปีช และเรินฮาร์ท (Beach and Reinhartz, 2000 : 243) กล่าวว่า การสังเกตการสอน ควรยึดหลัก 3 ประการ คือ

- 1) ผู้นิเทศจะต้องมีข้อมูลจากครูเกี่ยวกับชั้นเรียนและบทเรียนก่อนการสังเกต โดยทั่วไปจะมีการประชุมก่อนการสังเกตข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ข้อมูลการสังเกตมีความเที่ยงตรง และเป็นประโยชน์ต่อครูมากขึ้น

- 2) ผู้นิเทศควรจำกัดขอบเขตการสังเกตให้แคบเพื่อให้คำอธิบายเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้ถูกต้องแม่นยำ

- 3) วิธีการที่ผู้นิเทศเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการนำข้อมูลเสนอให้ครูได้รับรู้จะส่งผลกระทบต่อความยอมรับและความเต็มใจของครูในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน ในการสังเกตการสอนผู้นิเทศจะสังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนแบบแผนปฏิบัติที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในชั้นเรียน และพฤติกรรมผู้เรียน กล่าวว่า เมื่อทำการสังเกตการสอนผู้นิเทศจะต้องตอบคำถามว่า เกิดอะไรขึ้นในชั้นเรียนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้หรือไม่และมีความหมายอย่างไร มีกฎเกณฑ์อะไรที่ควบคุมพฤติกรรมในบริบทนี้และจะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องชัดเจนอย่างไร

1.1.2 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เป็นรูปแบบที่ใช้อยู่เป็นประจำโดยส่วนใหญ่ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นิเทศเยี่ยมชั้นเรียน และพบปัญหาเกี่ยวกับการสอน การตรวจงานการจัดทำแผน



การจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของครู ผู้นิเทศจะให้คำปรึกษาแก่ครู เป็นการเฉพาะซึ่งอาจจะเป็นการให้คำปรึกษาในห้องพักครู ห้องนิเทศ และห้องผู้บริหารหลัก การในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล คือ

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

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

1.1.4 การเยี่ยมชมชั้นเรียน การเยี่ยมชมชั้นเรียนแตกต่างจากการสาธิตการสอนตรงที่การสาธิตการสอนมีการเตรียมการสำหรับครูเพียงเล็กน้อย แต่จะเป็นการเยี่ยมชมชั้นเรียนที่จะทำให้เห็นสภาพที่แท้จริง หรือใกล้เคียงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้เยี่ยมหรือผู้สังเกตจะต้องบอกจุดมุ่งหมายล่วงหน้าก่อนการสังเกต และเตรียมผู้สอนหรือผู้ที่จะถูกสังเกตโดยเลือกบุคคลที่มีความชำนาญในทักษะการสอนบางอย่างที่ผู้เยี่ยมชมต้องการสังเกต ผู้สังเกตและผู้สอนจะต้องทำการพบปะเพื่อทำความตกลงกัน มีการแจกรายละเอียดให้กับผู้สังเกตการณ์ เช่น จุดมุ่งหมายที่จะไปดูการสอน บันทึก การสอน ลักษณะของห้องเรียนและรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เรียนบางคนในห้อง และจะต้อง

มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันและกันภายหลังจากที่สังเกตการสอนแล้วจึงจะทำให้การเยี่ยมชมเรียนได้ผลดีสมตามจุดมุ่งหมาย การเยี่ยมชมเรียนเป็นเทคนิคที่ใช้กันมากที่สุดที่ให้คุณที่มีจุดอ่อนและต้องการความช่วยเหลือไปดูครูที่มีลักษณะตรงกับที่ตนต้องการสอนทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูด้วยกัน

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

1.2 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษา แก่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานส่วนดีของการนิเทศแบบกลุ่ม ดังนี้

1.2.1 ช่วยให้มีประหยัดเวลา และช่วยลดการเดินทางจากห้องหนึ่งไปยังอีกห้องหนึ่ง

1.2.2 เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.3 ช่วยให้ผู้นิเทศไม่เหนื่อยเกินไปเพราะไม่ต้องนิเทศซ้ำ ๆ เกี่ยวกับประสบการณ์เรียนรู้ของครูแต่ละคน

1.2.4 กิจกรรมบางลักษณะจำเป็นต้องใช้กลุ่มในการตัดสินใจ เช่นเรื่อง การนำเสนอหลักสูตร

1.2.5 กิจกรรมบางอย่างต้องการพลังความสามารถของคนที่มีจำนวนมากกว่า 1 คน เช่น การประเมิน ความต้องการจำเป็นของหลักสูตรในระบบโรงเรียน

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

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

2.1 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบคลินิก เป็นเทคนิคที่เป็นที่รู้จักกันดี และนิยมใช้กันมาอย่างแพร่หลาย มอริส แอล โคนแกน (Morris L. Cogan) ได้ชื่อว่าเป็นผู้ริเริ่มการนิเทศแบบคลินิก ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบคลินิกว่าเป็นการดำเนินการที่ออกแบบไว้สำหรับปรับปรุงสมรรถนะ การสอนของครู โดยเน้นการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการสังเกตการณ์สอนภายในห้องเรียนที่จะทำ ให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ เช่น บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนตั้งแต่พฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการศึกษาของผู้เรียนในขณะที่ครูสอน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้เรียนด้านทัศนคติ ความเชื่อ

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

ขั้นที่ 1 การพูดคุยกับครูก่อนสังเกตการสอน (Preobservation) ผู้นิเทศจะพูดคุยกับครูเพื่อกำหนด

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

ประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นผู้นิเทศจะต้องทำความเข้าใจกับครูก่อนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

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

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการตีความการสังเกตและกำหนดวิธีการพูดคุย หลังจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และมีการบันทึกข้อมูลไว้โดยละเอียดเพื่อการทำความเข้าใจและตีความข้อมูลในการจัดทำ ข้อเสนอเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน หลังจากนั้นผู้นิเทศจะทำการตกลงกับครูว่าจะกำหนดวิธีการพูดคุยอย่างไร ซึ่งอาจกำหนดเป็น 4 แนวทาง คือ

- 1) แบบสั่งการและควบคุม ผู้นิเทศอาจวิธีการพูดคุยโดยเสนอข้อมูลการสังเกต และข้อค้นพบจากการตีความและขอความเห็นจากครูในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา

2) แบบสั่งการและให้ข้อมูล ผู้นิเทศร่วมมือกับครูโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสังเกตการสอน แล้วให้ครูนำเสนอการตีความข้อค้นพบและข้อตกลงเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

3) แบบร่วมคิดร่วมทำผู้นิเทศอธิบายผลการสังเกตการสอน และกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์ตีความ และวางแผนการพัฒนาด้วยตนเอง

4) แบบไม่สั่งการผู้นิเทศให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสังเกตการสอนแก่ครูก่อนพูดคุย หลังการสังเกต ซึ่งช่วยให้ครูได้พิจารณาทบทวนข้อมูลล่วงหน้า และให้ครูนำเสนอการสรุปตีความเองในการพูดคุยหลังการสังเกต

ขั้นที่ 4 การพูดคุยหลังการสังเกต เมื่อกำหนดวิธีการพูดคุยแล้วจึงกำหนดนัดหมายครูเพื่อให้ครูได้รับทราบข้อสังเกตและสิ่งที่ประทับใจจากการสังเกตโดยสะท้อนสิ่งที่ผู้นิเทศได้สังเกตอย่างชัดเจน การดำเนินการพูดคุยจะดำเนินไปตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาในอนาคต อาจขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ หรืออาจขึ้นอยู่กับทั้งครูและผู้นิเทศ หรือเป็นหน้าที่ของครูที่ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่กำหนดไว้ในตอนต้น

ขั้นที่ 5 ขั้นการติชมเป็นขั้นของการทบทวนรูปแบบและกระบวนการตั้งแต่การพูดคุยกันก่อนการสังเกตจนถึงการพูดคุยกันหลังการสังเกต ขั้นนี้อาจกำหนดไว้เป็นช่วงสุดท้ายของการพูดคุยหลังการสังเกต หรือกำหนดวันขึ้นใหม่เพื่อการพูดคุย ประเด็นคำถามในการพูดคุยอาจประกอบด้วย อะไรคือจุดเด่น จุดด้อยในการดำเนินการ มีข้อเสนอแนะเพื่อการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ข้อคิดเห็นที่ได้จากครูช่วยให้ผู้นิเทศได้ทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติการณ์เทศให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันได้

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

2.2.1 รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เป็นการนิเทศที่ใช้ทีมครูข้ามระดับและข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการความช่วยเหลือสนับสนุนและการให้ กำลังใจ ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยบทบาทของผู้นิเทศเป็นผู้เอื้ออำนวยในขณะร่วมงานกับครูในกลุ่มเพื่อน แนวทางที่ใช้จะดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้โดยอาจนำกระบวนการนิเทศแบบคลินิกมาประยุกต์ใช้ ในระหว่างการเรียนรู้ในกลุ่มมีการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูมีความเข้าใจในด้านการเรียนการสอนของตนอย่างชัดเจน ทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มและผู้นิเทศต้องร่วมกันวิเคราะห์

และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครูตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองทักษะที่สามารถนำมาใช้ประกอบด้วย ทักษะการสังเกต การสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหา การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนนี้ช่วยให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

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

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

- 1) การให้ข้อเสนอแนะ โดยช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้เข้าใจวัฒนธรรมของสถานศึกษา และเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา
- 2) การให้การสอนแนะในการฝึกฝนเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้รูปแบบการช่วยเหลือ
- 3) ในบทบาทนี้ครูพี่เลี้ยงจะเป็นเพื่อนหรือที่ปรึกษาที่จะให้ความสนใจในการที่จะระงับวิเคราะห์ และแก้ปัญหาคือการเรียนการสอนให้กับผู้รับการนิเทศ
- 4) ครูพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ให้กำลังใจและพัฒนาโดยให้การยกย่องและร่วมฉลองความสำเร็จการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงพฤติกรรมการสอนในระยะเวลาอันสั้น การใช้ครูพี่เลี้ยงช่วยให้เกิดการถ่ายโอนประสบการณ์ระหว่างครูและครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพ อย่างไรก็ตามรูปแบบการนิเทศนี้จะประสบความสำเร็จได้ ครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นแบบอย่างการปฏิบัติจะต้องได้รับการคัดเลือกและฝึกฝนมาเป็นอย่างดี ในการสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีซึ่งจะขจัดอคติ

และทัศนคติที่ไม่ดีในการรับการนิเทศรูปแบบการนิเทศแต่ละลักษณะต่างมีลักษณะเฉพาะของตน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีหลายรูปแบบ ซึ่งผู้ที่ทำการนิเทศควรให้ความสำคัญในกระบวนการนิเทศทุกขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมร่วมกับครูผู้สอนในการเลือกรูปแบบของการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถนำไปพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น

#### **บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา**

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

#### **1. บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ**

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

#### **2. บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ**

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

#### **3. บทบาทหน้าที่ของผู้สนับสนุนการนิเทศ**

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

จุดบกพร่องและแนะนำผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเอง

3.4 สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

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

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการนิเทศภายในเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและสนับสนุนการนิเทศ ฉะนั้นความเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลต่อบรรยากาศ และสัมฤทธิ์ผลของโครงการนิเทศภายในอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา  
1.2 ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับผู้นิเทศ และครูผู้สอนโดยเป็นประธานของคณะทำงาน  
1.3 พิจารณาอนุมัติโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย และแผนงานของสถานศึกษา

1.4 เป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ดำเนินงาน

1.5 ให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา

1.6 ช่วยเหลือส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ และมีความเจริญงอกงามในวิชาชีพครู

1.7 ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศงานวิชาการ

1.8 นิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. รองผู้บริหารสถานศึกษาทุกฝ่ายมีหน้าที่เป็นผู้นิเทศช่วยเหลือครูให้เข้าใจระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะรองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ซึ่งต้องรับผิดชอบโดยตรงในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ร่วมวางแผนและวิเคราะห์การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา

2.2 รวบรวมโครงการ จัดทำแผนงานการนิเทศวิชาการภายในสถานศึกษา

2.3 ประสานงานกับศึกษานิเทศก์ กลุ่มสถานศึกษาและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และควบคุมคุณภาพการดำเนินงานโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.5 บริการ สนับสนุน อำนวยความสะดวก บำรุงขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ แก่บุคลากร ผู้ดำเนินโครงการแต่ละโครงการ

2.6 ทำสถิติหรือเก็บข้อมูลแสดงความก้าวหน้าทางวิชาการเป็นรายเดือนรายภาคเรียนหรือรายปี

2.7 สรุปผลการดำเนินโครงการแข่งแก่บุคลากรในสถานศึกษาและรายงานผลเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่องานวิชาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับครูผู้สอนมากที่สุด รู้ปัญหาและความต้องการของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอย่างดีจึงเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงควรมีบทบาท ดังนี้

3.1 ประชุมครูเพื่อวางแผน และเตรียมการจัดการเรียนการสอนในสายวิชา

3.2 นิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการใช้และการปรับปรุงหลักสูตรในระดับชั้น เช่น การทำโครงการสอน ทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการวัดผล และการประเมินผล ฯลฯ

3.3 การประชุม วิเคราะห์ปัญหา เพื่อจัดทำโครงการนิเทศงานวิชาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้จากปัญหาและความต้องการจำเป็นที่แท้จริง

3.4 จัดกิจกรรมการนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลาย ๆ แบบ เช่น จัดอบรมสัมมนา ประชุม พาไปทัศนศึกษา จัดให้มีการสาธิตการสอนในชั้นเรียน พาไปดูงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นหรือสถานศึกษาอื่น จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้แก่ครู จัดทำป้ายนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.5 นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติของครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 บริการอำนวยความสะดวก เอาใจใส่ดูแลสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูในการดำเนินการโครงการนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.7 ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริมครูเพื่อให้ครูพัฒนาตนเอง และพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

3.8 ประสานความร่วมมือทางด้านวิชาการ ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

3.9 จัดให้มีการประชุม หรืออภิปรายผลการปฏิบัติงานในโครงการนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และหาแนวทางปรับปรุงงาน

4. ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดจะบันดลให้การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติย่อมจะทราบปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ถ้าปราศจากความร่วมมือร่วมใจจากครูการนิเทศภายในสถานศึกษาจะไม่บังเกิดผลเลบบทบาทของครูในการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาควรมีดังต่อไปนี้



4.1 ขอมรับบทบาทของผู้นิเทศ โดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและนำข้อนิเทศ ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล

4.2 สนใจความต้องการและความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

4.3 ให้ความร่วมมือในการนิเทศ เช่น ร่วมเป็นวิทยากรสาธิตการสอน ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศแก่ผู้นิเทศ

4.4 ร่วมปรึกษากับผู้บริหารและผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนา งานวิชาการภายใน

4.5 เป็นผู้นิเทศการศึกษาในเรื่องที่ถนัด หรือมีความชำนาญพิเศษตามที่ได้มอบหมาย สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอและต่อเนื่อง ดังนั้นบุคลากรทุกคนจึงจำเป็นที่จะเข้าใจบทบาทและหน้าที่ ในการจัดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

#### กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพแต่ในการดำเนินการเพื่อให้ได้คุณภาพต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน หรือเป็นกระบวนการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ก : 137) ได้จัดลำดับขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ

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

กรองทอง จิระเดชากุล (2550 : 4) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า จะต้องมียอดประกอบ ดังนี้

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

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551 : 50 - 51) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาว่าประกอบด้วย ดังนี้

1. โรงเรียนมีแผนการนิเทศการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดนโยบายนิเทศภายใน โรงเรียนเพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ คณะครูมีความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในเพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวางแผนการนิเทศภายในให้ชัดเจนใช้ข้อมูลจากการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเป็นแนวทางกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติการนิเทศภายใน การกำหนดรูปแบบวิธีการ และเครื่องมือในการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศให้ชัดเจน และครอบคลุม

2. โรงเรียนมีแผนการปฏิบัติงาน/ปฏิทิน ซึ่งกำหนดบุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในมีความสอดคล้องความถนัดและความสามารถของบุคลากร ในโรงเรียน มีการสำรวจความรู้ความสามารถความถนัดของครูในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณา บุคคลที่จะมาเป็นกรรมการนิเทศภายใน บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในที่ชัดเจน มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การกำหนดแผนการปฏิบัติงาน/ปฏิทินให้สอดคล้องกับเวลาปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วม ของครู

3. โรงเรียนมีผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามปฏิทินที่กำหนด หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนงานที่กำหนดไว้ การจัดลำดับขั้นตอนการนิเทศเหมาะสม การส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูดำเนินการนิเทศภายในกันเอง วัสดุอุปกรณ์และการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนเพียงพอ มีการประสานงานระหว่าง โรงเรียนกับหน่วยศึกษานิเทศก์เพื่อประโยชน์ต่อการนิเทศภายใน ผู้นิเทศมีการติดตามข่าวสาร การปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระบบ และต่อเนื่อง มีการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพการเรียนการสอนก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ นิเทศภายใน มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ครู และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และสรุปผลการนิเทศตามแผนงานที่กำหนดไว้

4. โรงเรียนมีรายงานผลการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้ง คณะกรรมการรายงานผลการนิเทศภายในได้สอดคล้องความถนัดและความสามารถของบุคลากร ในโรงเรียน การแจ้งผลข้อมูลของการนิเทศให้ครูทราบเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน

มีการรายงานผลข้อมูลของการนิเทศให้ผู้บริหารทราบ มีการรายงานผลข้อมูลของการนิเทศให้ผู้บริหารในระดับเทศบาลทราบ การส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศจากผู้บริหาร การกำกับติดตาม ควบคุมดูแล มีความต่อเนื่องไม่ทั่วถึง

5. โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่โรงเรียนกำหนดและมีรายงานประจำปี หมายถึง การที่นำผลจากการประเมินการนิเทศภายในมาใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน และการปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน

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

1. การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ

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

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงาน ตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญซึ่งประกอบด้วย

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

3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

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

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานประกอบด้วย

- 4.1 การกำหนดทรัพยากร ที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
- 4.2 การจัดสรรทรัพยากร ไปให้หน่วยงานต่าง ๆ
- 4.3 การกำหนดทรัพยากร ที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
- 4.4 การมอบหมายบุคลากร ให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

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

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

6. การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่

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

กระบวนการนิเทศดังกล่าวมีความเหมาะสมกับการนิเทศการสอนและเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการวางแผนการปฏิบัติงานมากกว่าการควบคุม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการนิเทศ

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

และควรมีการประเมินและติดตามผลในการนิเทศภายในเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

### กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมนและคณะ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมนและคณะเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในการดำเนินงานมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

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

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

1.1.1 เป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอน

1.1.2 เป็นส่วนสำคัญที่แทรกอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

1.1.3 เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน โดยเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของโรงเรียนและความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูในโรงเรียน

1.1.4 เป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในวิชาชีพระหว่างครูและผู้นิเทศ

1.1.5 เป็นกระบวนการที่จะต้องมีความเชื่อใจ เชื่อถือซึ่งกันและกัน โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความผูกพันในการที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า

1.1.6 เป็นกระบวนการที่เป็นระบบถึงแม้ว่าการดำเนินการจะต้องยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง

1.1.7 เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความจริงกับอุดมการณ์

1.1.8 เป็นกระบวนการที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นิเทศคือผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงเกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

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

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

ขั้นที่ 1 ประชุมครูก่อนการสังเกต ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ก่อนที่จะสังเกตการสอนของครูเพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน เช่น เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกตความต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต และกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังการสังเกต

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

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมาย หลังจากการสังเกตการสอนและได้ข้อมูลของครูมาแล้ว ผู้นิเทศจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้แล้วจำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น 37 รวมทั้งค้นหาตัวชี้วัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงแปลความหมายข้อมูล

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

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

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

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

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

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

4. การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post Conference with Teacher)

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

1.2 การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) กลิคแมนและคณะ (Glickman and et al. 2009 : 310) ได้เสนอรูปแบบการให้ความช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อนจากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนได้ การนิเทศแบบเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอน 2 คน หรือมากกว่าได้มาทำงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน เป็นผู้ควบคุม เป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุม และตรวจสอบเป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นทีมศึกษา เป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตร พัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

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

1. การสาธิตการสอน (Demonstration Teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญสาธิตเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ

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

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

4. การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Assisting with Student Assessment)

5. การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้การเคารพนับถือ เป็นผู้ที่ทำให้เกียรติ ยกย่องครู มีความจริงใจที่จะร่วมสร้างคน

สรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศพัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ



## 2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

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

กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มีผู้นำที่ดีสามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพ โดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้องค์ประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้ การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษาบทบาทของสมาชิกในกลุ่มผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและเน้นบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนที่ต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ามีบทบาทใดบ้างยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 101)

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

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

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

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

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

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

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

ความขัดแย้งทางด้านความคิดระหว่างสมาชิก เราไม่ควรจะนิ่งเฉยและให้ผ่านไปโดยไม่ทำอะไรเลย เราควรส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจโดยใช้กระบวนการกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

การเตรียมการประชุม การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่มมีการเตรียมการที่ดีมาก่อน การเตรียมการดังกล่าวจะประกอบไปด้วยการกำหนดวาระการประชุม หัวข้อที่จะใช้ในการอภิปราย ตลอดจนกระบวนการที่จะใช้กับกลุ่มใหญ่

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

การอภิปรายนำ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ จะมีคำถามที่จะช่วยค้นหาความในใจของสมาชิกในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี คำถามเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในขณะประชุม โดยในระยะแรกประธานจะใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ชี้แจงหัวข้อที่จะใช้อภิปราย ระหว่างการประชุมประธานจะใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้สมาชิกทุกคนช่วยกันค้นหาแนวคิดและข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกัน สำหรับในขั้นสรุปผลการประชุมผู้นำจะกล่าวสรุปผลว่ามีหัวข้อใดบ้างที่บรรลุผลแล้ว และหัวข้อใดยังคงต้องพิจารณาอีกต่อไป

กระบวนการที่จะใช้กับกลุ่ม การดำเนินการในกลุ่มย่อยซึ่งมีสมาชิกไม่เกิน 10 คน สมาชิกทุกคนมีโอกาสที่จะร่วมปฏิบัติและร่วมกระบวนการตัดสินใจได้อย่างใกล้ชิด ถ้าสมาชิก

ในกลุ่มมีจำนวนมากขึ้นกว่าเดิมจะมีความยุ่งยากมากที่จะทำให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมปฏิบัติกัน  
อย่างทั่วถึงวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่ผู้นำกลุ่มจะต้องพูดอย่างตรงไปตรงมากับครูทุกคน  
ให้เข้าใจถึงสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นถ้าผู้นำกลุ่มมีเจตนาอย่างแท้จริงที่ต้องการให้สมาชิกทุกคนได้มี  
ส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้นำกลุ่มควรมีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนมาก่อนและจะต้องอธิบาย  
วิธีการทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบให้ครูเข้าใจอย่างทั่วถึง เช่น การใช้เสียงส่วนใหญ่ที่ได้จากการลงคะแนน

การทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนากลุ่มโดยการเพิ่มพูนความรู้  
ทักษะให้กับสมาชิก จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มทั้งในลักษณะของบุคคลและ  
ของกลุ่มทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา  
ของกลุ่ม ประกอบด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข : 101)

1. การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาเหมือนกัน เพื่อการมุ่งสู่  
จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาเหมือนกัน เนื่องจากมีส่วนร่วม  
ในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้  
วิธีการระดมสมองโดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัด  
การเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะ  
ปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะเกิด  
ความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน  
เหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสาน  
สัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดี  
ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานควรให้เกียรติ  
ซึ่งกันและกันในการร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ไม่ควรใช้  
ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้  
ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจ

เซนเก (Senge, 1994 : 6 - 7) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มไว้ว่า ผู้บริหาร  
ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง  
เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ โดยสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้คิดใหม่  
ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญคือ ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้อง  
ได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเองรวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลง

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

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เป็นการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยอาศัยระบบทีมงานหรือกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ให้กับสมาชิกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

### 3. การพัฒนาทางวิชาชีพ

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

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

9. การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม
  10. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
  11. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร
- การจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพของกลิคแมน และคณะ (Glickman and et al. 2009 : 351 - 352) ประกอบด้วย

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

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

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

โปรแกรมนี้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพต้องมุ่งเน้นด้านความต้องการและด้านความวิตกกังวลของครู ความสำเร็จของงานวิจัยโปรแกรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม การวางแผนในระยะยาว ปัญหา อุปสรรคของสมัชชาการประชุม การสูญเสียเวลา การทดลองและภาวะเสี่ยง การสนับสนุน การบริหารและการจัดการ กิจกรรมกลุ่มเล็ก ๆ การมองเห็นผลสะท้อนกลับ การสาธิตและการทดลอง การฝึกสอน และผู้นำมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพิจารณาสำหรับเฉพาะบุคคล และกลุ่มที่มีลักษณะพิเศษ สามารถช่วยให้การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้มีส่วนร่วมได้ตรงตามประเด็นมากยิ่งขึ้น ครูได้ผ่านการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3 ระยะ: ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการบูรณาการ, และด้านความประณีต เมื่อผู้พุดรายงาน ควรมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก และมีการจัดเตรียม เครื่องดื่ม วัสดุอุปกรณ์ และมีการประเมินผลและความเอาใจใส่ให้กับครู มันเป็นเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเข้าใจที่ว่า การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นเวลาแห่งการสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ของครูเพื่อสร้าง ความเข้าใจที่ว่า การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นการใช้จ่ายเวลาดี ๆ ไปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทางวิชาชีพภาพของครูเป็นดั่งตัวแทนมากกว่าที่จะเป็นแรงผลักดันสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง

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

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

สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

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

#### 4. การพัฒนาหลักสูตร

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

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

(Balance) อย่างเหมาะสม

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



ที่ควรจะได้รับเท่านั้น (Results-only) กิจกรรมที่ครูกลุ่มนี้เกี่ยวข้องมักจะเป็นกิจกรรมประเภทต่อเนื่อง และมักจะเปิดโอกาสให้ครูปรับปรุงอยู่เสมอ

กฤษยา ตันติผลาชีวะ (2546 : 35) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวของการจัดโปรแกรมการศึกษาเพราะหลักสูตรบอกให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการเรียนการสอนสาระที่เด็กเรียนวิธีการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

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

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

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

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 255) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้ ดีจำเป็น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่ เป้าหมายของการศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญหลักต่อการจัดการศึกษา

#### 4.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

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

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง หรือทักษะที่สำคัญของขอบเขตเนื้อหาแต่ละวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

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

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

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ - บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารหรือหน่วยเหนือ มักใช้ตำรา หนังสือคู่มือและกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำ

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับนวัตกรรม หรือเนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรอยู่เสมอและคำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน ผู้เรียน ผู้ปกครองทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 สร้างสรรค์ ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมติฐาน และหาวิธีการแก้ปัญหา และมักทดลองเพื่อหาคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักจะมีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดีจะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงหลักสูตรในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้ตรงเป้าหมายและความต้องการของชุมชน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

#### 4.2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

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

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

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

2. พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น

4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

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

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน/องค์กร ในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย และขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. กำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน

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

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

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

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายในสถานศึกษา
2. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายนอกสถานศึกษา

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา  
สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร
2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร

ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนา และปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา

## 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

### 5.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

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

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

ทิสนา เขมมณี (2548 : 14) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นการวิจัยในบริบทของชั้นเรียนและมุ่งนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน เป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครูให้ไปสู่ความเป็นเลิศและมีความเป็นอิสระทางวิชาการ

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

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

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนหมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จริงเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยดำเนินการควบคู่ไปกับการสอนในชั้นเรียน อีกทั้งช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐาน สามารถใช้กระบวนการวิจัยนำการจัดการเรียนการสอน

## 5.2 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 5 - 7) ได้กำหนด ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีดังนี้

### ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัย

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย เป็นประเด็นที่กำหนดความต้องการ คำตอบหรือคำอธิบาย หรือหาข้อสรุปโดยใช้กระบวนการวิจัย ทั้งนี้ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยจะกำหนดจากปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน หรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางานได้ ซึ่งถ้าเป็นข้อความที่เขียนในลักษณะคำถาม อาจเรียกว่า คำถามวิจัย เช่น

1. มีแนวทางใดที่จะช่วยแก้ไขให้ผู้เรียนเขียนตัวหนังสือได้ถูกต้องมีลายมือสวยงามถ้าข้อความที่เขียนมีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่า ก็คือข้อความของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การวิจัย เช่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขให้ผู้เรียนเขียนหนังสือได้ถูกต้องและมีลายมือสวยงามปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย กำหนดอย่างไรจึงเหมาะสมการเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัย เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาและเลือกให้เหมาะสมโดยเริ่มจากการเลือกปัญหาที่น่าสนใจสำคัญและเกิดประโยชน์จริง สำหรับการวิจัยแบบง่ายจะเหมาะสมกับปัญหาและเป้าหมายการวิจัยที่เล็กที่ไม่ถึงกับเล็กน้อยมากหรือง่ายมาก ๆ และไม่ใช้ปัญหาใหญ่เกิน ที่ต้องใช้การวิจัยที่ซับซ้อนจึงจะตอบคำถามได้ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนปกติของครูปัญหาการวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้การวิจัยแบบง่ายจะมีอยู่มาก

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีการวิจัย หรือวิธีหาคำตอบหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

การกำหนดวิธีการวิจัย เป็นขั้นของการวางแผนดำเนินการวิจัย ถ้ากำหนดวิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาวิจัย ครอบคลุมและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพบรรลุผลได้ง่าย และการวางแผนที่ดีจะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ประกอบด้วย

1. วิธีการ จะดำเนินการกับใคร ที่ไหน อย่างไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลอะไรอย่างไรด้วยเครื่องมืออะไร (ถ้ามี) เพื่อที่จะได้ข้อมูลครบถ้วน และตรงตามความต้องการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล จะอย่างไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อเขียนตอบคำถามได้ (หัวข้อนี้อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย)

3. แผนเวลาการดำเนินการว่าจะทำอะไร เมื่อไร เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด

เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าวางแผนไว้ดีขั้นนี้ก็ดำเนินการได้สะดวก การดำเนินการวิจัยแบบง่าย ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ และวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้จากสิ่งที่เกิดขึ้น ระหว่างจัดการเรียนรู้ โดยครูบันทึกไว้ทั้งระหว่างเรียนและบันทึกหลังเรียน และจากการวัดประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้น ในการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานจากการใช้ นวัตกรรมสำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้ คือ ข้อมูลจากบันทึกหลังสอน ถ้าครูมีระบบการบันทึกข้อมูล หลังสอนที่ดี จะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้ในการวิเคราะห์สรุปต่อไปได้ดี

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับปัญหาหรือ เป้าหมายของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบ จะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมาครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ หรือจัดกระทำให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่การตอบคำถาม การวิจัยหรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบ

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการมีหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับการกำหนดวิธีการวิจัย ในขั้นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัย เช่น

1. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ในลักษณะการสรุปตีความ (เชิงคุณภาพ) โดยไม่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติ (ปริมาณ)

2. การวิจัยบางเรื่อง อาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบบ้างและไม่ซับซ้อน เช่น คำร้อยละ หรือค่าเฉลี่ยประกอบการตอบคำถาม การวิจัย

3. การวิจัยบางเรื่อง อาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้การคำนวณทางสถิติ ทั้งซับซ้อนหรือไม่ซับซ้อน ก็แล้วแต่ความเหมาะสมในการตอบคำถามวิจัยเรื่องนั้น ๆ สำหรับการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถามหรือการตรวจสอบผลงาน โดยครูได้บันทึกไว้ในบันทึก หลังสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีการใช้ค่าสถิติขั้นพื้นฐาน เช่น คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ประกอบ การวิเคราะห์สรุป

### ขั้นที่ 5 การสรุปและเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เมื่อดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จแล้วได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบตามที่ครูกาดหวังไว้หรือไม่ก็ตาม ควรเขียนสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบเก็บไว้ใช้ในการพัฒนางานต่อไปหรือให้ผู้อื่นได้รับทราบ การเขียนรายงานผลการวิจัยจะเป็นเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนว่าการศึกษาวิจัยนั้น ๆ ได้ทำอะไรแล้วเกิดผลงานหรือข้อค้นพบอะไร ประกอบด้วย

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

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

### พฤติกรรมการสอนของครู

#### ความหมายพฤติกรรมการสอน

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

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

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

ทิสนา เขมมณี (2550 : 56) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการออกแบบการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมการกำหนดจุดมุ่งหมายเนื้อหาสาระ และความคิดรวบยอดที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อันสามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายได้โดยสะดวก รวมทั้งมีการวัดผลประเมินผลที่เหมาะสมตรงตามจุดมุ่งหมาย



สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนหมายถึง การแสดงออกของครูผู้สอนในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือทำการสอน โดยอาศัยเทคนิคและวิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้รับทักษะการเรียนรู้และประสบการณ์จริง โดยการลงมือปฏิบัติ หรือการใช้คำถามกระตุ้นของครูผู้สอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถนำไปบูรณาการในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

### ความสำคัญของพฤติกรรมการสอน

พฤติกรรมการสอนของครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วย

ธีรยุทธ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2546 : 121) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครู ดังนี้

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

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

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเข้ามาใช้ ดำเนินการสอนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์ประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียนประเมินผลการสอนของตนเองเพื่อการวิเคราะห์และปรับปรุงการสอน และบันทึกผลการสอนทุกครั้งการสอน

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

สรุปได้ว่า ความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครูจะส่งเสริมและผลักดันให้พฤติกรรมการเรียนไปในทางที่ดี เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

#### องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน

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

1. ปิโย นำรัก คือ เข้าใจถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนใจผู้เรียนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม
2. ครู นำเคารพ คือ มีความประพฤติดมควรแก่ฐานะ ทำให้รู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย
3. ภาวนีโย นำเจริญใจ คือ มีความรู้จริงและเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่องควรเอาอย่าง ทำให้ศิษย์เฝ้าฟังและรำลึกถึงด้วยความซาบซึ้ง มั่นใจและภาคภูมิใจ
4. วัตตา รู้จักพูดให้ได้เหตุผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. วจโหม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ชักถาม แม้ถูกจิกตลอดจนคำล่วงเกินและคำตักเตือนวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อดทนฟังได้ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสียอารมณ์
6. คัมภีร์รัฐจะ กะถัง กัตตา คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ยุ่งยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

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

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

#### 1. เตรียมการสอน

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์แหล่งความรู้ที่หลากหลาย

1.2 ศึกษาแหล่งความรู้ที่หลากหลาย

1.3 วางแผนการสอน

1.3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

1.3.2 วิเคราะห์เนื้อหาและความคิดรวบยอด และกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจน

1.3.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามหลักชิปปา

1.3.4 กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

1.4 จัดเตรียม

1.4.1 สื่อ วัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอสำหรับผู้เรียน

1.4.2 เอกสาร หนังสือ หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน

1.4.3 ติดต่อแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นบุคคล สถานที่หรือสื่อทัศนวัสดุ

ต่าง ๆ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.4.4 เครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้

1.4.5 ห้องเรียน หรือสถานที่เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น อาจจำเป็นต้องจัดโต๊ะ

เก้าอี้ในลักษณะใหม่

#### 2. การสอน

2.1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

2.2 กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับ

ผู้เรียน และสถานการณ์ที่เป็นจริง โดย

2.3.1 ดูแลให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

2.3.2 อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้

2.3.3 กระตุ้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่

2.3.4 สังเกตและบันทึกพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้น  
ขณะทำกิจกรรม

2.3.5 ให้คำแนะนำและข้อมูลต่าง ๆ แก่ผู้เรียนตามความจำเป็น

2.3.6 บันทึกปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุง  
กิจกรรม

2.3.7 ให้การเสริมแรงผู้เรียนตามความเหมาะสม

2.3.8 ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานการเรียนรู้ของผู้เรียนและอาจให้ข้อมูลเนื้อหา  
ความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้เรียนตามความเหมาะสม

2.3.9 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้  
ของผู้เรียนและข้อเสนอตามความเหมาะสม

### 3. การประเมินผล

#### 3.1 เก็บรวบรวมผลงาน

#### 3.2 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

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

#### 1. ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย

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

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

1.3 จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบทบาทของครูก่อนการเรียนการสอน  
ทุกครั้งคือการวางแผนจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนด ครูจะต้องวิเคราะห์

จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อควรรู้อันจะนำไปสู่การออกแบบการเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ได้ใน การจัดทำแผนการสอนครูจะต้องเตรียมการในสิ่งต่อไปนี้

1.3.1 เตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ ครูต้องวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ มีการค้นคว้าหาความรู้และการสร้างความรู้ โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ (Manager) ที่กำหนดบทบาทในการเรียนรู้และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียน ให้เขาได้ทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถและความสนใจของแต่ละคน

1.3.2 เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วครูต้องพิจารณาและกำหนดว่า จะใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวบรรลุผลแล้วจัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของครูครั้งนี้จึงเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

1.3.3 เตรียมวัดและประเมินผล บทบาทในด้านการเตรียมการอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการวัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) ที่เกิดขึ้นทั้งในด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) และทักษะ (Skill) โดยการเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

2. ขั้นตอนในการ ครูผู้สอนต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการสอน ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะต่อไปนี้

2.1 ชั้นช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบคำตอบด้วยตนเองโดยครูผู้สอนพยายามจัดการเรียนการสอนที่ยึดการค้นพบด้วยตนเองสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาความรู้ด้วยตนเองทั้งนี้เพราะการค้นพบความจริงใด ๆ ด้วยตนเองนั้นผู้เรียนมักจะจดจำได้ดี มีความหมายโดยตรงต่อผู้เรียนรวมทั้งจดจำได้นาน

2.2 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและกลุ่มโดยยึดกลุ่มแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากกลุ่มได้พูดคุยปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นและจะปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้

2.3 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้กระทำจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อม กระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวากิจกรรมที่จัดจึงควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะดังนี้

2.3.1 ช่วยให้ผู้เรียน ได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะ ๆ เหมาะสมกับวัยและความสนใจของผู้เรียน

2.3.2 มีประเด็นท้าทายให้ผู้เรียน ได้คิดเป็นประเด็นที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหรือลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.3.3 ช่วยให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2.3.4 ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียนเกี่ยวข้องกับชีวิต ประสบการณ์ และความเป็นจริงของผู้เรียน

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

2.5 เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือใช้ในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดหาแนวทางที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน พยายามส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริง และพยายามติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน

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

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

1. เป็นการให้ความรู้และความปรารถนาดีต่อผู้เรียน ด้วยการเอาใจใส่ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษด้วยความปรารถนาดี หวังดีเพื่อให้ประพฤติปฏิบัติดีเหมือนกับเป็นลูกหลานของตนเอง

2. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ด้วยการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่สอนอยู่เสมอเพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3. ประพฤติดีและมีคุณธรรม ครูต้องมีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การสอนของตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

4. สอนต้องมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดี โดยแสวงหาเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่อยู่เสมอมีความมุ่งมั่นและทำการสอนอย่างหนัก กระตุ้นชี้นำศิษย์ให้แสวงหาความรู้ มีความสนุกสนานในการเรียนรู้มีทัศนคติที่ดีในวิชาที่เรียน ไม่ใช่วิธีการสอนซ้ำซากสามารถนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ปฏิบัติ ได้ดังนี้

4.1 การตั้งคำถาม ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้จักตั้งคำถามให้เป็น ขณะเดียวกันการตั้งคำถามที่ดีของครูผู้สอนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบ ก็เป็นหัวใจของการสอนและช่วยฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะในการคิดของผู้เรียน และยังทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องน่าสนใจไม่น่าเบื่ออีกด้วย ไม่ตั้งคำถามที่ใช้เฉพาะความจำหรือความรู้มาตอบเท่านั้น ครูควรตั้งคำถามที่ผู้เรียนสามารถใช้ความเข้าใจ ใช้การคิดที่จะนำไปประยุกต์ใช้ ใช้การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินผล

4.2 การอภิปรายร่วมกัน การถกเถียงการโต้ว่าที่เช่นการตั้งประเด็นเพื่อให้ผู้เรียนอภิปรายร่วมกันหรือถกเถียงหรือโต้ว่าที่

4.3 การทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมกันแก้ปัญหา เปรียบเทียบวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการแก้ปัญหา ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ได้ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยกันคิดและช่วยกันแก้ปัญหา

4.4 การเขียนแสดงความรู้สึก ให้ผู้เรียนเขียนแสดงความรู้สึกต่อเรื่องที่ฟัง เรื่องที่อ่าน ได้อย่างเป็นอิสระ เพื่อกระตุ้นการแสดงออกทางความคิดของผู้เรียน

4.5 การเผชิญสถานการณ์จำลอง การทดลอง การเขียนรายงาน การเขียนบันทึกและการสัมมนา

4.6 การใช้บทสนทนาให้ผู้เรียนวิเคราะห์ทำความเข้าใจ

4.7 การวางกรอบแนวความคิด กำหนดกรอบแนวความคิดกว้าง ๆ ของสิ่งที่จะเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพคร่าว ๆ ได้

4.8 การประเมินตนเองโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมประเมินการเรียนการสอนในชั้นเรียน ได้สะท้อนความคิดต่อสิ่งที่เรียนรู้

4.9 การประเมินผลกิจกรรมที่ครูจัดให้ผู้เรียนเขียนบันทึกหรือแสดงความคิดเห็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากกิจกรรมใจความสำคัญของสิ่งที่เรียนรู้คืออะไรและให้เสนอแนะวิธีจัดกิจกรรมที่น่าจะสนุกกว่าและดีกว่ากิจกรรมในครั้งนี้

4.10 การฝึกคิดฝึกเขียน ฝึกศิลปะ ฝึกใช้สมองทั้งซีกซ้ายซีกขวา ฝึกใช้มือทั้งข้างที่ถนัดและข้างที่ไม่ถนัด

4.11 การใช้กิจกรรมการเคลื่อนไหวร่างกาย กิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ของสมองที่ทำให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะการคิดโดยเฉพาะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถที่จะคิดได้ด้วยตนเอง คิดเป็นทำเป็นและ

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

ทีศนา เขมมณี (ออนไลน์, 2556) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน ดังนี้

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

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

นอกจากการศึกษาค้นคว้าและแนวคิดที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยยัง ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการสอนของครู นำมาวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งผู้วิจัย ได้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

## 1. การเตรียมการสอน

### 1.1 ความหมายของการเตรียมการสอน

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

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



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

สุวัฒน์ มุททเมธา (ออนไลน์. 2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเตรียมการสอน หมายถึง การจัดวางแผนการสอน แนวการสอน หรือ โครงการสอน อันประกอบด้วย การกำหนด จุดประสงค์การจัดเนื้อหา กิจกรรม ประสบการณ์ต่าง ๆ สื่อการเรียน สื่อการสอน วิธีสอน กระบวนการ เรียนรู้ กลวิธีต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมความพร้อมของครูในการสอน และนักเรียนก็พร้อมเมื่อเริ่มเรียน ดังนั้นการสอนที่มีการเตรียมการสอนจึงเป็นการสอนที่พัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

## 1.2 กระบวนการของการเตรียมการสอน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546 : 10) กล่าวว่า การเตรียมการสอนมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักสูตร คู่มือครูและเอกสารประกอบการสอนต่าง ๆ เพื่อจัดทำแผนการสอน

2. ศึกษาผู้เรียนให้ทราบถึงความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์เดิม ความสามารถ ความสนใจ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเตรียมการสอน

3. เขียนแผนการสอน

4. เตรียมสื่อการเรียนการสอน เอกสารหรือข้อทดสอบ ตลอดจนสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมก่อนสอน

จ้านง พรายเข้มแข (2548 : 18) กล่าวว่า การเตรียมการสอนมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักสูตร แผนการสอนและกำหนดการสอน

2. กำหนดโครงสร้าง เนื้อหา ประสบการณ์

3. กำหนดมโนคติของเรื่องที่จะสอน

4. กำหนดวิธีสอนและกิจกรรม

5. เตรียมสื่อ สภาพแวดล้อมทางการเรียน

6. ทดสอบพื้นฐานและเตรียมความพร้อมของนักเรียน

สรุปได้ว่า การเตรียมการสอน เป็นการกระทำก่อนที่จะมีการเรียนการสอน ประกอบด้วย การศึกษาหลักสูตร และเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของครู ซึ่งต้องทำการศึกษา

ค้นคว้าและทดลองปฏิบัติในประเด็นและเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ และคำอธิบายที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

## 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

### 2.1 ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

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

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

ทิสนา แคมมณี (2550 : 11) ให้ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นงานเฉพาะบุคคล ทำแทนกันไม่ได้ ครูที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวของเขาเอง

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องมีการใช้กระบวนการคิด สร้างความเข้าใจ ความหมายของสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกระบวนการทางสังคม เพราะในเรื่องเดียวกัน อาจคิดได้หลายแง่หลายมุมทำให้เกิดการขยาย เติมเต็มข้อความรู้ ตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้ตามที่สังคมยอมรับด้วย ดังนั้นครูที่ปรารถนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน เป็นความรู้ที่เบิกบาน เพราะหลุดพ้นจากความไม่รู้ นำไปสู่ความใฝ่รู้ อยากรู้อีก เพราะเป็นเรื่องน่าสนใจ ครูจึงควรสร้าง

ภาวะที่กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้หรือคับข้องใจบ้าง ผู้เรียนจะหาคำตอบเพื่อให้หลุดพ้นจากความข้องใจ และเกิดความสุขขึ้นจากการได้เรียนรู้ เมื่อพบคำตอบด้วยตนเอง

5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิต ขยายพรมแดนความรู้ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ครูจึงควรสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ไม่รู้จบ

6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลง เพราะได้รู้มากขึ้นทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เป็นการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับรู้ผลการพัฒนาของตัวเองด้วย

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

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์และมีทักษะการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการเรียนสูงสุด

## 2.2 กระบวนการของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546 : 11) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนโดยคำนึงถึงข้อต่อไปนี้

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

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

### 1. การเตรียมการจัดการเรียนรู้

1.1 ศึกษาหลักสูตร จัดทำตารางการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กับหลักการ จุดหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา เพื่อจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.2 กำหนดเทคนิควิธีสอนและกิจกรรมการสอนที่สอดคล้องกับข้อ 1.1 โดยเลือกใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย

### 1.3 สํารวจองค์ประกอบที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

#### 1.3.1 จัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้

1.3.2 จัดเตรียมเครื่องมือวัสดุประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัยและเน้นการประเมินตามสภาพจริง

### 2. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 ขันนำเข้าสู่บทเรียนเป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถามกระตุ้นซักถาม ทบทวนหรือแสดงความคิดเห็นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่

2.2 ขันดำเนินการสอน ลักษณะกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ร่วมแสดงออกด้วยการตั้งคำถามตอบคำถาม โดยออกแบบ กรอบของความคิด ด้วยการใช้คำถามตามสี่ของหวนทวน (หวนทวนแต่ละสี่ใช้แทนวิธีคิดแต่ละแบบ) ซึ่งจะใช้หวนทวนสี่ใดก่อนหลังก็ได้ และผู้เรียนสามารถใช้คำถามของหวนทวนแต่ละสี่ได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง จนกระทั่งได้คำตอบหรือองค์ความรู้ในเรื่องที่เรียนอย่างชัดเจน ในขั้นตอนนี้จึงจำเป็นต้องมีการร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ความจริง ข้อเท็จจริง หรือคำตอบที่ต้องการลักษณะ คำถามที่นำมาใช้ในขั้นตอนนี้

หวนทวนสี่ขาว ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ได้คำตอบ และ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากการอ่าน การสังเกต หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

หวนทวนสี่แดง ใช้คำถามกระตุ้นเพื่ออธิบายความรู้สึกต่อข้อมูล เรื่องราวหรือเหตุการณ์ เป็นต้น

หวนทวนสี่เหลือง ใช้คำถามให้ค้นหาข้อดี หรือจุดเด่นของข้อมูล เรื่องราวหรือเหตุการณ์ เป็นต้น

หมวดกลีคำ ใช้คำถามให้ระบุสาเหตุของปัญหาความไม่สมบูรณ์  
ความล้มเหลว เป็นต้น

หมวดกลีเขียว ใช้คำถามเสนอวิธีแก้ไข การเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า  
ทางเลือกใหม่ เป็นต้น

หมวดกลีฟ้า ใช้คำถามเพื่อตัดสินใจ หรือสรุปข้อมูล เช่น ข้อคิด ความรู้  
ที่ได้รับทางเลือกที่จะนำไปปฏิบัติ เป็นต้น

2.3 ขั้นสรุป เป็นการสรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สอน  
เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยร่วมกันสรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียนหรือสรุป  
สาระสำคัญของบทเรียน โดยนำความรู้ที่ได้มาทั้งหมดมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสรุปข้อ  
ค้นพบ หรือสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่

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

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน  
ตามตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจ  
ในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
สร้างเจตคติที่ดีในเนื้อหาวิชาเรียน ใส่ใจพฤติกรรมของผู้เรียนในการแสดงออกให้มีความเหมาะสม  
ในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

### 3. การใช้สื่อและเทคโนโลยี

#### 3.1 ความหมายของการใช้สื่อและเทคโนโลยี

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

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

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

ภาพถ่าย วัสดุฉายและวัสดุสิ่งตีพิมพ์ซึ่งเป็นพาหนะในการนำข้อมูลจากแหล่งข้อมูลไปยังผู้รับ เมื่อนำมาใช้กับการเรียนการสอน หรือส่งเนื้อหาความรู้ไปยังผู้เรียนในกระบวนการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเทคนิควิธีการที่ครูนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

### 3.2 กระบวนการของการใช้สื่อและเทคโนโลยี

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

1. การเตรียมตัวของครูผู้สอนให้มีความพร้อมในการใช้สื่อการเรียนรู้ ครูจะต้องศึกษาเนื้อหาสาระในสื่อการเรียนรู้ที่ได้เลือกไว้เพื่อตรวจสอบว่ามีความสมบูรณ์ตามที่ต้องการหรือไม่ รวมถึงต้องมีการทดลองใช้สื่อเพื่อที่จะทดสอบประสิทธิภาพของสื่อว่าสามารถสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนได้เพียงใด เหมาะสมกับเวลาหรือไม่และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง นอกจากนี้ยังจะต้องเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานด้วย

2. การจัดเตรียมความพร้อมของสภาพแวดล้อม ต้องจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับสถานที่หรือห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงระยะที่นั่งของผู้เรียนและแสงภายในห้องด้วย

3. การเตรียมความพร้อมของผู้เรียน ครูผู้สอนควรชี้แจงให้ผู้เรียนรู้เป้าหมายของการเรียนรู้ แนะนำการใช้สื่อในกรณีที่ผู้เรียนต้องใช้สื่อเอง ที่สำคัญจะต้องบอกว่าผู้เรียนต้องทำกิจกรรมอะไรบ้างเพื่อที่จะได้เตรียมตัวได้ถูกต้อง

4. การดำเนินการใช้สื่อการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องสังเกตว่าผู้เรียนมีปฏิกิริยาอย่างไรในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความตั้งใจหรือกระตือรือร้นหรือไม่ เพราะปฏิกิริยาของผู้เรียนจะเป็นตัวชี้วัดว่าสื่อมีความเหมาะสมกับกิจกรรมเพียงใด

5. การประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้ เป็นการนำข้อมูลจากการใช้สื่อมาวิเคราะห์ให้เกิดความชัดเจนว่ามีอุปสรรคในการใช้สื่ออย่างไร มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและผู้เรียนเพียงใด การประเมินจะช่วยให้ตัดสินใจเลือกใช้สื่อการเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป หรือปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี เป็นการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนของครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสอน มีความสามารถในการผลิตสื่อ มีความชำนาญและรู้วิธีใช้ สื่อการสอน เลือกสื่อที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เตรียมสื่อและตรวจสอบสื่อที่จะนำไปใช้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้สื่อที่ทันสมัยและมั่นคงถาวร

#### 4. การวิจัยในชั้นเรียน

##### 4.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

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

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

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

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับนักเรียนภายในชั้นเรียน ซึ่งมีเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

##### 4.2 กระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียน

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

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

5. สังเกตผล

6. สรุปผล

7. สะท้อนผล

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

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

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

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรมการเรียนอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์ในการหาข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้คำตอบนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูเป็นผู้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการแก้ไขปัญหาหรือสรุปผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. การวัดและประเมินผล

5.1 ความหมายของการวัดและประเมินผล

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

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



อย่างมีกฎเกณฑ์เชื่อถือได้โดยจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้วัดและผลของการวัดที่จะตอบคำถามที่ว่า มีจำนวนมากน้อยเท่าไร การประเมินผล หมายถึงกระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใดซึ่งต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

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

ทิวัดธ์ มณี โชติ (2549 : 1) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัดโดยสิ่งที่ต้องการวัดนั้นเป็นผลมาจากการกระทำหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน เช่น การวัดผลการเรียนรู้ สิ่งที่วัดคือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน

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

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

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

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

สรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ผลการเรียนของนักเรียนออกมาเป็นตัวเลข เพื่อนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้เต็มศักยภาพ และเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของครูและนักเรียน

## 5.2 กระบวนการของการวัดและประเมินผล

พิชิต ฤทธิจรรยา (2550 : 10) กล่าวว่า กระบวนการในการวัดและประเมินผลมีดังนี้

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

2. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ขั้นนี้เป็นการแปลงจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีความชัดเจนในพฤติกรรม และคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และเพื่อให้สามารถวัดได้สังเกตได้จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยเงื่อนไขที่แสดงพฤติกรรมและเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

3. สร้างเครื่องมือวัดแลประเมินผล ขั้นนี้ครูต้องรู้ว่าเครื่องมือมีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะ ข้อดีและข้อจำกัดอย่างไรเพื่อที่จะเลือกใช้ให้เหมาะกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะวัดเครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบแบบวัดเจตคติ แบบสังเกต เป็นต้น

4. ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครูสร้างเครื่องมือเสร็จแล้วก่อนนำไปรวบรวมข้อมูลควรมีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ หลังจากนั้นก็นำไปรวบรวมข้อมูลซึ่งสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

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

6. ตัดสินผลการเรียน การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่ปฏิบัติกันมากในปัจจุบันก็คือการตัดเกรดหรือการให้ระดับผลการเรียนซึ่งกระทำเมื่อประเมินภายหลังสิ้นสุดและอาจกระทำเฉพาะสิ้นสุดการเรียนการสอนแต่ละตอนก็ได้ เช่น ให้เกรดในการสอบย่อยแต่ละครั้ง ให้เกรดผลงานการให้เกรดตอนท้ายของบทเรียน เป็นต้น ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักในการตัดเกรดและวิธีการตัดเกรดที่ดี

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

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

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล เป็นการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินกำหนดภาระงานและชิ้นงานที่แสดงถึงศักยภาพของผู้เรียน ใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ ครูมีความสามารถในการสร้างข้อสอบที่ดี และมีการให้คะแนนอย่างยุติธรรม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

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

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

#### งานวิจัยในประเทศ

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

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

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

สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

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

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

จัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูวิทยาศาสตร์ที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความต้องการการนิเทศภายในมากกว่าครูวิทยาศาสตร์ที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนครูวิทยาศาสตร์ที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับขยายโอกาสทางการศึกษามีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

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

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในมีส่วนสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และมีผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสถานศึกษาต้องเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ พัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม พัฒนาหลักสูตร และวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อีกทั้งยังส่งผลให้ครูผู้สอนมีพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้น ทั้งด้านการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การใช้กิจกรรมกลุ่ม การใช้คำถาม และการบูรณาการ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้การนิเทศภายในสถานศึกษาและพฤติกรรม การสอนของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาและสนับสนุนพฤติกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป