



การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ปัทิตตา อากาศฤกษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2564

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)



การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครปฐม



ปติตตา อากาศฤกษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2564
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)



การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม



ปัทิตตา อากาศฤกษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2564
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม



ปัทิตตา อากาศฤกษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2564
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INTEGRATED SUPERVISORY MANAGEMENT WITH KALYANAMITTA-
DHAMA PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO
TEACHING EFFICIENCY OF TEACHER UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PATHOM



PATITTA ARKASRERK

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2564 (2021)

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก พระมหาฉัตรชัย สุขตตชโย, ผศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย, ดร. ประธานหลักสูตรสาขา การบริหารการศึกษา และ ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในจังหวัด นครปฐมและสุพรรณบุรี ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาพิเชษฐ์ อดตานุกรกชี, ดร.อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส.ต.อ. สาทิต จ้อยเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนสถาพรวิทยา นางปิยนุช ลอยเลิศหล้า รองผู้อำนวยการโรงเรียนภัทรญาณวิทยา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทำให้เครื่องมือวิจัยมีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่สงวน อากาศฤกษ์ พี่ ๆ และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาแต่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ปทิตตา อากาศฤกษ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ชื่อนักศึกษา : ปทิตตา อากาศฤกษ์
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2564
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาฉัตรชัย สุธตตชโย, ผศ.ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พระมหาบุญทศ ธรรมโร

(พระมหาบุญทศ ธรรมโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ

พ.

(พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)

พระมหาฉัตรชัย สุธตตชโย

(พระมหาฉัตรชัย สุธตตชโย, ผศ.ดร.)

กรรมการ

ดร. ชัดติยา ดวงสำราญ

(ดร.ชัดติยา ดวงสำราญ)

กรรมการ

ดร.สุธาสนี แสงมุกดา

(ดร.สุธาสนี แสงมุกดา)

กรรมการ

ผศ.ดร.ชวัน ภารังกุล

(ผศ.ดร.ชวัน ภารังกุล)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic : Integrated Supervisory Management with
Kalyanamitta-Dhama Principles Of School
Administrators Affecting to Teaching Efficiency of
Teacher the Secondary Educational Service Area
Office Nakhon Pathom

Student's Name : Patitta Arkaserk

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Academic Year : 2021

Advisor : Phramaha Chatchai Suchattajayo, Asst.Prof.Dr

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

Dean of Faculty of Education P. J. Boonma
(Phramaha Boonna Thānavīro, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman P. Kr
(Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.)

Member (Advisor) P.M.Chatchai Su.
(Phramaha Chatchai Suchattajayo, Asst.Prof.Dr.)

Member D. Khattiya
(Dr.Khattiya Duangsamran)

Member SU
(Dr.Suthasinee Saengmookda)

Member Chun Poy
(Asst.Prof.Dr.Chuan Parunggul)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
ชื่อนักศึกษา	:	ปัทมดา อากาศฤกษ์
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	:	2564
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย, ผศ.ดร.

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 3) เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ประชากรคือ สถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม รวมทั้งหมด 29 โรงเรียน จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม/ ประสิทธิภาพการสอนของครู

ABSTRACT

Thesis Topic : INTEGRATED SUPERVISORY MANAGEMENT WITH
KALYANAMITTA-DHAMMA PRINCIPLES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHING EFFICIENCY OF
TEACHER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE NAKHON PATHOM

Student's Name : Patitta Arkasrerk

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Academic Year : 2021

Advisor : Phramaha Chatchai Suchattajayo, Asst.Prof.Dr.

The purposes of this research were: 1) to study supervision administration integrated with Kalyanamitta-Dhamma principles of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom, 2) to study teaching efficiency of teachers under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom and, 3) to study supervision administration integrated with Kalyanamitta-Dhamma principles of school administrators affecting to teaching efficiency of teachers under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom.

The population is 29 schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom in totally 203 respondents. The instrument used in this study was questionnaires. The data was analyzed using Package Program. The statistics used in data analyzing were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, hypothesis test used the analysis stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were as follows:

1) The supervision administration integrated with Kalyanamitta-Dhamma principles of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom in overall was at a high level.

2) Teaching efficiency of teachers under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom in overall was at a high level.

3) The supervision administration integrated with Kalyanamitta-Dhamma principles of school administrators affecting to teaching efficiency of teachers under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom in overall was statistical significance at 0.01 level.

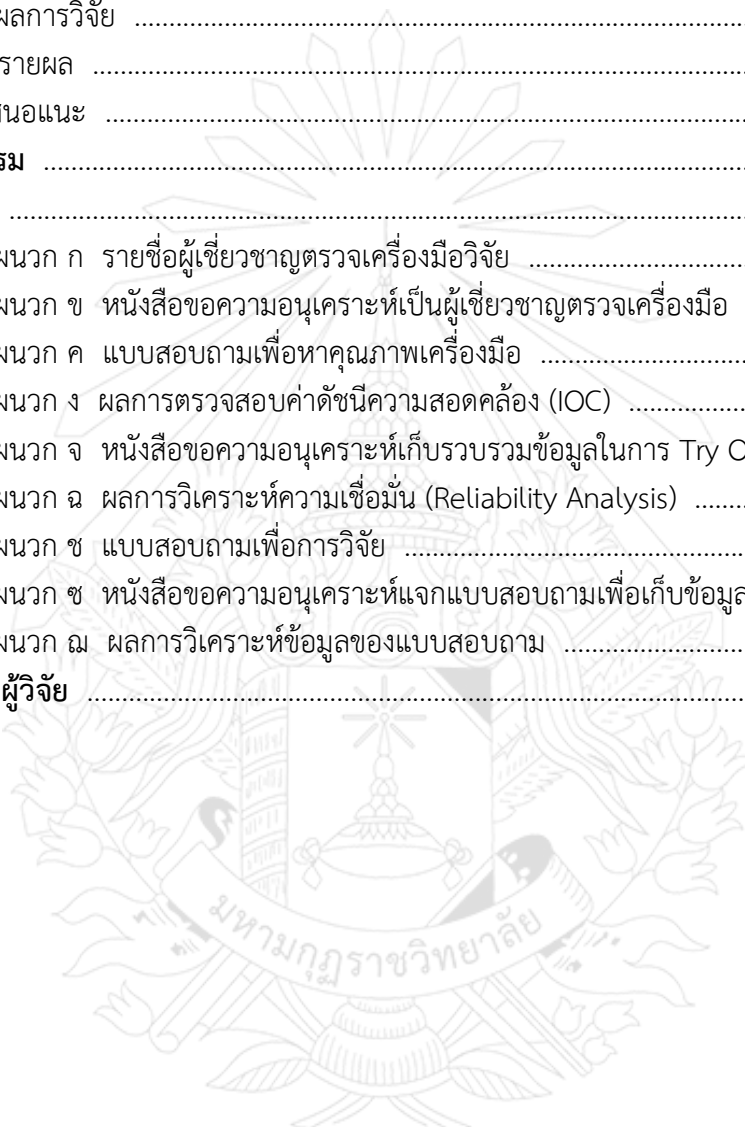
Keywords: Integrated Supervisory Management With Kalyanamitta-Dhamma Principles/ Teaching Efficiency Of Teachers



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามในการวิจัย	6
สมมติฐานของการศึกษา	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศ	16
แนวคิดเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรม	43
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม	47
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย	66
ระเบียบวิธีการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	71
สรุป	73

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	74
5 สรุปและอภิปรายผล	106
สรุปผลการวิจัย	107
อภิปรายผล	110
ข้อเสนอแนะ	121
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	134
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	136
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ	140
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	151
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out	156
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)	159
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	165
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล	175
ภาคผนวก ฌ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม	178
ประวัติของผู้วิจัย	194



สารบัญตาราง

	หน้า
4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
4.2 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม	77
4.3 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลัก กัลยาณมิตรธรรม	78
4.4 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม	80
4.5 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลัก กัลยาณมิตรธรรม	82
4.6 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยม ศึกษานครปฐม ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม	84
4.7 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลัก กัลยาณมิตรธรรม	86
4.8 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม	88
4.9 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการสร้าง ความชัดเจนใน บทเรียน	89
4.10 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการสร้างกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลาย	90

4.11	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม ด้านการแสดงความใส่ใจใน งานสอน	91
4.12	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ	92
4.13	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม ด้านการส่งเสริมให้นักเรียน ประสบความสำเร็จ	93
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมของผู้บริหารรายด้าน และโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการสอนของครู ในภาพรวม	94
4.15	ค่า (Variance inflation factor: VIF) การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมของผู้บริหาร ในแต่ละด้าน	95
4.16	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม โดยภาพรวม	96
4.17	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลัก กัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม	97
4.18	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Y_1)	98
4.19	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลาย (Y_2)	99
4.20	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม การแสดงความใส่ใจในงานสอน (Y_3)	100

- 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร
 ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน
 มีประสิทธิภาพ (Y₄) 102
- 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร
 ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Y₅) 103



สารบัญภาพ

หน้า

- 1-1 ที่มา : * Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross-Gordon. (2007). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental approach*. 7th ed. Boston: Allyn & Bacon, 135-148.
** พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 19). นนทบุรี: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, หน้า 387-388.
*** Borich, G. D. (1992). *Effective teaching method* (2nd ed.). New York: Macmillan, 11-21 8
- 4-1 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลัก
กัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (นครปฐม) 104
- 4-2 ข้อค้นพบของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 9 (นครปฐม) ที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกมากที่สุด 105



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนด มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก มีความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (เก่ง ดี มีสุข) (ราชกิจจานุเบกษา ออนไลน์, 2562, หน้า 51) การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ 3 ประการ ที่ประสานสัมพันธ์สอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน คือ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำงานร่วมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การนิเทศการสอน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยการนิเทศการสอน (Instructional Supervision) เป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการนิเทศการศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการให้มีการพัฒนา และส่งเสริมให้การเรียนการสอน ประสิทธิภาพการสอนของครู บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (พิมล ท้าวพริก, 2558, หน้า 1) ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปฏิรูปการศึกษาและการบังคับใช้กฎหมาย และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560, หน้า 1)

การเป็นนักบริหารที่ดีต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นนักบริหารที่เก่งและดี ควรปฏิบัติธรรมอะไรบ้าง เพื่อตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่านักบริหารทำหน้าที่อะไร ซึ่งการบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ หมายถึง ศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้น นักบริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหาที่ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น จะต้องมึ้นักบริหารที่ดีคอยกำกับดูแลวางใจเป็นกลาง เทียงตรงไม่เอนเอียง (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต, 2543, หน้า 2-6) ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติพิเศษเฉพาะสำหรับการทำหน้าที่ในคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่เรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการคือ 1) น่ารัก 2) น่าเคารพ 3) น่ายกย่อง 4) รู้จักพูดจาโดยมีเหตุผลและมีหลักการ 5) เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำที่ล่วงเกิน 6) สามารถ

แถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจ 7) ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2552, หน้า 632)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (นครปฐม) เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บริหารงานมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพซึ่งนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามสายงานและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ แต่จากการศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน พบว่า จากผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานมาตรฐานการทดสอบ (O-Net) ปีการศึกษา 2561 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดนครปฐม พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียน จ.นครปฐม ต่ำกว่าระดับประเทศทั้ง 5 รายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2561) ซึ่งถือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นควบคู่กับสังคมไทยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา จึงทำให้เกิดช่องว่างที่เป็นปัญหา คือ ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ ในทักษะการสอนที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เรียนไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

จากผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานมาตรฐานการทดสอบ (O-Net) ปีการศึกษา 2561 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดนครปฐม พบว่าคะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียน จ.นครปฐม ต่ำกว่าระดับประเทศทั้ง 5 รายวิชา ซึ่งยังไม่บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการศึกษาของชาติและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นควบคู่กับสังคมไทยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงกำหนดประพจน์ของปัญหาการวิจัย (Statement of the research problem) คือ ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ ในทักษะการสอนที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เรียนไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ปัญหาการศึกษาเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นควบคู่กับสังคมไทยเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกันทั้งโครงสร้างและหน่วยงานที่จัดการศึกษา ระบบบริหารจัดการ สถานศึกษาหรือโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้เรียนและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสาเหตุเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกันและกันส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ จากสาเหตุดังกล่าวพบว่า ครูผู้สอน เป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาการศึกษาที่เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับผู้สอนมีหลายมิติ โดยสรุปได้เป็น 2 ประการ ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างและระบบบริหารจัดการ และปัญหาที่เกิดจากตัวครูผู้สอนเช่น ปัญหาคุณภาพครูที่สำคัญได้แก่ ขาดความรู้ความสามารถ ในทักษะการสอนที่เพียงพอที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เรียน รวมถึงการขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัญหาการใช้ครู ในแต่ละปีจะพบว่าครูมีภาระงานเป็นจำนวนมาก โดยมีหน้าที่หลัก คือการสอน การทำแผนการสอน การสอบ (ออกข้อสอบ ตรวจข้อสอบ ให้คะแนน) นอกจากนี้ยังมีภาระหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน อย่างเช่น งานการเงิน งานธุรการโรงเรียนและโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้มอบหมายเพิ่มเติม อาทิ งานตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมประกวดแข่งขันต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ครูต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปทำงานเหล่านั้น ทำให้งานการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักลดความสำคัญลงไป ปัญหาดังกล่าวแม้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวครูแต่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559, หน้า 1-3) มีอีกปัญหาหนึ่งที่มักพบในห้องเรียนแถบอาเซียน คือครูยังขาด

ความรู้ความเข้าใจว่า ควรสอนอย่างไร และควรดูแลเด็กแต่ละคนอย่างไร เช่น การทำงานกลุ่มนั้น อาจไม่ได้ทำให้เด็กทุกคนได้เรียนรู้ เพราะมักจะมีเด็กบางคนถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม ตามไม่ทันเพื่อน ครูเองก็มักสนใจเพียงว่างานกลุ่มเดินหน้าไปหรือไม่ ไม่ได้พยายามช่วยเหลือคนที่ต้องการความช่วยเหลือ ทั้งนี้ ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ของโรงเรียน ถือเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในระบบการศึกษาและสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน (ข่าวออนไลน์ RYT9, 2560) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) เผยจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก 3 รอบ ระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมาพบว่ามี 10 ปัญหาหลักที่เป็นตัวจุดรั้งการศึกษาไทย ได้แก่ 1) ปัญหาการอ่านและการเขียน 2) ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ในระดับต่ำ 3) ผู้เรียนขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ 4) ผู้เรียนขาดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) สถานศึกษาขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การเรียน 6) ครูไม่ครบชั้น และเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน 7) ครูยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ 8) สถานศึกษาขาดการบริหารข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ 9) สถานศึกษาขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ สนับสนุนที่เข้มแข็งและต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด 10) ขาดการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ เป็นผลให้ส่วนใหญ่ไม่ได้นำผลการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558) เหล่านี้เป็นต้น ล้วนทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลไม่ดีต่อผู้เรียนเท่าที่ควร เพราะครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ ในทักษะการสอนที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เรียนไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

จากสภาพของตัวปัญหาข้างต้น ภาวะและความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่สุด การนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนจะได้ผลดีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การนิเทศของผู้บริหาร โดยใช้กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูให้ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าการพัฒนาครูเป็นไปในทิศทางดังกล่าว ย่อมจะส่งผลถึงคุณภาพที่ดีของนักเรียน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการนิเทศ เพื่อพัฒนาครู และเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนต่อไป

ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นปัญหาที่ผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญเพราะภาวะและความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในโรงเรียนผู้โดยยัดเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งได้กำหนดไว้ในเอกสารที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ งานวิจัยและบทความต่าง ๆ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดวิธีการสำคัญที่สามารถสร้าง และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียน

รู้จัก เรียนรู้ด้วยตนเองเรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับ ความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดการ จัดการศึกษานี้ เป็น แนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญา การศึกษา และทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนามา อย่างต่อเนื่องยาวนาน และเป็นแนวทางที่ได้รับการ พิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตาม ต้องการอย่างได้ผล และมุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมี ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ครูจะต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพได้ มาตรฐานสูงตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาชาติ และโรงเรียนมีศักยภาพในการบริหาร จัดการเพื่อพัฒนาเข้าสู่ระบบ การประกันคุณภาพ การศึกษา (กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์, 2562, หน้า 2)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งผลลัพธ์อยู่ที่คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ในการดำเนินงานนิเทศมีหลายช่องทาง โดยอาศัยสื่อกลางที่ทันสมัยทั้งระบบเครือข่ายออนไลน์และที่สำคัญคือครูผู้สอนและบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นบรรยากาศที่สร้างสรรค์มีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นกัลยาณมิตรบนพื้นฐานของความหลากหลายทางการคิดเสมือนหนึ่ง “เพื่อนคู่คิด มิตรคู่โรงเรียน” โดยยึดหลักการ “ผู้นิเทศคือผู้ร่วมพัฒนา” ผ่านกระบวนการสังเกต ค้นหา ปัญหา ศึกษาวิเคราะห์ พัฒนานวัตกรรมการนิเทศ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผล รวมถึงการปรับปรุงเทคนิค วิธีการหรือรูปแบบการนิเทศให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การนิเทศจะบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้ต้องยึดการมีส่วนร่วม โดยการนิเทศต้องเน้นที่ความร่วมมือ ความเต็มใจ ในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นการสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีความเจริญก้าวหน้าทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์สถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และสามารถปรับให้ยืดหยุ่นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ (ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 1) การนิเทศการสอนจึงมีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง เพราะเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะช่วยให้ครูเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งส่งผลถึงผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา (ยุพิน ยืนยง, 2553, หน้า 38) ซึ่งการนิเทศการสอนเป็นความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้สอน เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร เป็นความพยายามที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง แก้ไขงานในด้านการสอน รวมทั้งงานในชั้นเรียนเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยตรง (พวงเพชร ติรคุณบุรณะ, 2556, หน้า 13)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ปัจจุบัน บุคลากร ครู-อาจารย์ ผู้บริหาร จำเป็นต้องได้รับความรู้เพิ่มเติมให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของหลักสูตรในยุคของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การนิเทศการศึกษา การนิเทศมีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษา ก็เพราะเป็นรูปแบบของการบริหารการศึกษาที่ต้องการการมี

ส่วนร่วมของบุคคล เป็นลักษณะของการบริหารตามรูปแบบประชาธิปไตยการนิเทศใช้ลักษณะต่างๆ ของประชาธิปไตยมาดำเนินการ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การประชุมปรึกษาหารือกัน การให้ความร่วมมือและประสานงาน การร่วมมือแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านวิชาการในการปฏิรูปการเรียนรู้นั้นนับเป็นองค์ประกอบสำคัญ แนวคิดที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบกัลยาณมิตรในพระไตรปิฎก (ที.ปา. 11/356/387-388) คำว่า กัลยาณมิตร ได้แก่ มิตรที่แท้ มิตรที่ดีงาม หมายถึง ที่คบ หรือเข้าไปหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีและความเจริญ บุคคลที่จะทำให้อื่นเห็นแล้วนำคบหาสมาคมเป็นมิตรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ของกัลยาณมิตร ซึ่งมีด้วยกัน 7 อย่าง คือ

1. ปิโย หมายถึง น่ารัก เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ขวนใจผู้ที่เข้ามาหาหรือผู้ที่เราคบอยากให้เราคบเราอีกต่อไป จะทำอะไรไม่ว่ากิจกรรมารยาท การแต่งกาย การพูดจา ก็ดูเรียบร้อยดีงามทุกอย่าง ใครเห็นก็อยากที่จะคบค้าสมาคมด้วย

2. ครุ ได้แก่ นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งของมิตรได้และมีความปลอดภัย การทำตัวนำเคารพนี้เมื่อมิตรมองดูแล้วจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาอาศัยได้มีความเป็นผู้ใหญ่พอที่จะพึ่งพิงได้

3. ภวานิโย หมายถึง นำเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่นายกองควรเอาอย่าง สิ่งใดที่มิตรไม่ชอบ เราควรละการทำการพูดสิ่งนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความบาดหมางใจกัน

4. วัตตา จ คือ รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไรคอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนมิตร เป็นที่ปรึกษาที่ดีในเมื่อมิตรทำไม่ถูก หรือรู้ไม่จริง เพราะคนเราย่อมมีความผิดพลาดด้วยกันทั้งนั้น จะมากจะน้อยก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ดังนั้น มิตรเมื่อมีการกระทำที่ผิดพลาด เราต้องพร้อมให้อภัยกันด้วยการพูดตามเหตุและผล

5. วจนักขโม ได้แก่ อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาจากมิตร มิตรมีความทุกข์อะไรก็พร้อมที่จะรับฟังและให้การช่วยเหลือตามความสามารถ แม้จะจุกจก ตลอดจนจะกล่าวคำล่วงเกิน หรือวิพากษ์วิจารณ์อะไรต่าง ๆ ก็สามารถอดทนฟังได้ ไม่เบื้อหน้า ไม่เสียอารมณ์พร้อมที่จะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา

6. คัมภีรญจะ กะถัง กัตตา คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่เรารู้แต่มิตรไม่รู้ พร้อมจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์แนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อกัน พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือมิตรที่ประพฤติปฏิบัติไม่ถูกต้องให้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมต่อไป

7. โน จัญฐาเน นิโยชะเย ได้แก่ ไม่ชักชวนเพื่อนไปทางที่เสื่อมเสีย หรือเรื่องที่ขัดต่อกฎระเบียบของบ้านเมือง สิ่งใดที่สังคมนิยมก็ไม่ต้องทำ เพราะจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนแก่ตนเองและส่วนรวมได้ มิตรที่ดีจำต้องแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำ การพูดหรือการคิด ทุกสิ่งต้องนำมาซึ่งความสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อมิตรหรือโดยส่วนรวม

จากสภาพของปัญหา ผลกระทบ และความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น กล่าวได้ว่าเรื่องนี้เป็นปัญหาเร่งด่วนที่ควรทำวิจัย ถ้าปล่อยไว้โดยไม่ทำวิจัยและนำผลวิจัยมาใช้แก้ปัญหา ก็จะทำให้ความรุนแรงหรืออาจลุกลามบานปลายในวงกว้างและนำมาซึ่งปัญหาวิกฤตศาสตร์ทางด้านต่าง ๆ ที่น่าเป็นกังวลอย่างยิ่ง อาทิ ปัญหาวิกฤตประสิทธิภาพการสอนของครู ปัญหาวิกฤตประสิทธิภาพของ

ผู้เรียน ปัญหาวิกฤตศรัทธาต่อการจัดการศึกษาที่ได้คุณภาพมาตรฐานสากล ซึ่งจะยากต่อการแก้ไข หากได้ทำวิจัยเรื่องนี้แล้วนำผลวิจัยมาใช้ จะช่วยแก้ปัญหามาตรฐานการสอนของครู นอกจากนี้ การนำผลการวิจัยไปใช้ จะเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในหน่วยงาน และเป็นแนวทางให้สมาชิกในหน่วยงานพอใจ ทำงานเต็มความสามารถ เปรียบเสมือนหน่วยงานเป็นของตนเอง มีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบในหน่วยงาน มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของบุคลากร ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม อันจะเป็นประโยชน์ร่วมกันในวงกว้าง และจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีผู้ใดได้เคยทำวิจัยเรื่องนี้มาก่อน ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสถานศึกษา จึงสนใจทำวิจัยเรื่องนี้ คือ การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (นครปฐม) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาซึ่งยังคงเป็นปัญหาอยู่เกือบทั้งระบบให้หมดไปหรืออย่างน้อยให้ลดลงและสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายหรือแนวทางเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
3. เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

1.3 คำถามในการวิจัย

เพื่อให้รองรับและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับใด
3. การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม หรือไม่

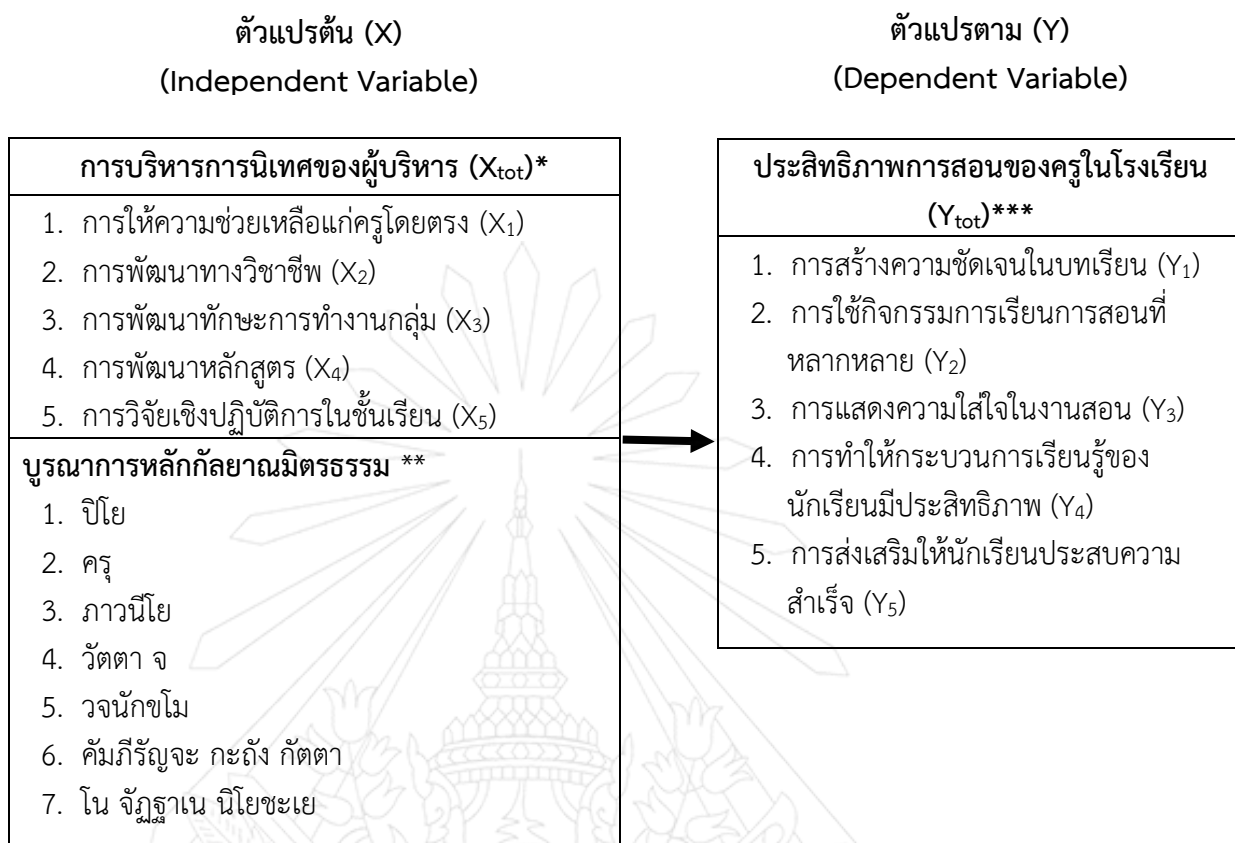
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม” ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการนิเทศการสอนของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon & Ross Gordon, 2007. pp. 299-300) เป็นการนิเทศการสอนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมีการบูรณาการกับหลักธรรมกัลยาณมิตร ในพระไตรปิฎก (ที.ปา. 11/356/387-388) 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (นำยกย่อง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจนักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัญฐาเน นิโยชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) ในส่วนของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน ได้นำแนวคิดของ บอริช (Borich, 1992. pp. 11-21) (อ้างอิง) โดยในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการสอนของครู ขึ้นอยู่กับหลักการ 5 ประการ คือ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การแสดงความใส่ใจในงานสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ รายละเอียด ปรากฏดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1-1

ที่มา : * Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross-Gordon. (2007). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental approach*. 7th ed. Boston: Allyn & Bacon, 135-148.

** ที.ปา. 11/356/387-388. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** Borich, G. D. (1992). *Effective teaching method* (2nd ed.). New York: Macmillan, 11-21.

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ได้แก่ สถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45) ได้จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 29 โรง โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษา จำนวน 7 คน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 203 คน

1.6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามทฤษฎีของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon & Ross Gordon, 2007 pp. 299-300) คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมในพระไตรปิฎก (ที.ปา. 11/356/387-388) 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ายรัก) 2) ครุ (น่ายคารพ) 3) ภาวนียโย (น่ายเจริญใจ หรือ น่ายกย่อง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจนักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัญฐานเน นิโยชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) ได้ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 2) การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 4) การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามทฤษฎีของบอริช (Borich, 2004 pp. 11-21) คือ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การแสดงความใส่ใจในงานสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามและขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำวิจัย การสื่อสาร และการทำความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างผู้วิจัยและผู้อ่านวิจัย ดังนี้

การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันซึ่งจะอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา โดยมีขอบข่ายการนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 5 ประการ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ คือ 1) ปิโย 2) ครุ 3) ภาวนียโย 4) วัตตา จ 5) วจนักขโม 6) คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา 7) โน จัญฐานเน นิโยชะเย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างเป็นกันเอง เข้าถึงจิตใจครู ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา

1.2 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักครู หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทำราย เอกสารต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จนครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึงพาได้ และเกิดความเคารพนับถือ

1.3 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักภาวนีโย หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการแนะนำ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

1.4 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักวัตตวา จ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และพูดชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้าน ต่าง ๆ จนเกิดความเข้าใจได้

1.5 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกวนักขโม หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อครูมีปัญหาหรือเกิดความไม่สบายใจในการจัดการเรียนรู้ โดยการรับฟัง คำปรึกษาซักถาม รับฟังความคิดเห็นโดยไม่เพ้อหน่าย

1.6 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์รัฐจะ กะถัง กัตตา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการอธิบายเรื่องที่ครูไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจได้ง่าย และยกตัวอย่างประกอบการอธิบายที่เป็นรูปธรรม

1.7 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักโน จัฎฐาเน นีโยชะเย หมายถึง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ไม่ขัดต่อเกณฑ์ที่กำหนดและเกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษา

2. การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

2.1 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การเข้าถึงจิตใจ มีความเป็นกันเองชวนให้เข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทางวิชาชีพ

2.2 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักครู หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพแก่ครูอย่างเสมอภาคทำให้รู้สึกเคารพนับถือ

2.3 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักภาวนีโย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.4 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักวัตตวา จ หมายถึง การแนะนำ พูดชี้แจงให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2.5 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกวนักขโม หมายถึง การพร้อมรับฟัง คำปรึกษาซักถาม รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างมีเหตุผล เกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างไม่เพ้อหน่าย ไม่เสียอารมณ์

2.6 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์ธัญจะ กะถัง กัตตา หมายถึง สามารถอธิบายเรื่องที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพให้เข้าใจและคลายความสงสัยได้

2.7 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักโน จัญฐาเน นโยชะเย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน แนะนำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อสร้างความสนิทสนม เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และเกิดผลดีต่อองค์กร

3.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักครุ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อย่างอบอุ่นใจ สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้

3.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักภาวนีโย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ พัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นจนเกิดความภาคภูมิใจ

3.4 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักวัตตา จ หมายถึง การพูดชี้แจง คอยแนะนำ ให้คำปรึกษาในขณะที่ครูร่วมกันทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

3.5 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักจณักขโม หมายถึง การรับฟัง คำปรึกษาซักถาม คำวิพากษ์วิจารณ์ ข้อคิดเห็นในการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างตั้งใจ ไม่เบื่อหน่าย หรือแสดงความรำคาญ

3.6 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์ธัญจะ กะถัง กัตตา หมายถึง สามารถอธิบาย ชี้แจงเรื่องซับซ้อนที่เกิดขึ้นขณะทำงานร่วมกันให้เข้าใจตรงกันจนงานสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด

3.7 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักโน จัญฐาเน นโยชะเย หมายถึง ไม่ชักชวน ไม่ชักจูงให้ครูปฏิบัติในทางที่เสื่อมเสียขณะทำงานร่วมกันจนเกิดผลเสียแก่องค์กร

4. การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การให้ความสนิทสนม เป็นกันเองชวนให้ครูอยากเข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร

4.2 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักครุ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึ่งพาได้ และเคารพนับถือ

4.3 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักภาวนีโย หมายถึง การให้คำแนะนำ คำปรึกษา จนครูเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.4 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักวัตตา จ หมายถึง การพูดชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นเหตุเป็นผล

4.5 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักจณักขโม หมายถึง การรับฟังคำปรึกษา ซักถาม ความคิดเห็น เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างตั้งใจ โดยไม่แสดงความเบื่อหน่าย

4.6 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์รัฐจะ กะถัง กัตตา หมายถึง การอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในเรื่องที่ซับซ้อน เข้าใจยาก จนครูเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น

4.7 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักโน จัญฐานเน นิโยชะเย หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

5.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การดูแล เอาใจใส่ ให้ความสนิทสนม เป็นกันเองชวนให้ครูเข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักครุ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน และคอยช่วยเหลือเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พึงพาได้ ทำให้เกิดความเคารพนับถือ

5.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักภาวนีโย หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง และนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

5.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักวัตตา จ หมายถึง การให้คำแนะนำ และสามารถพูดชี้แจงเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจนเกิดความเข้าใจและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้

5.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกวนักขโม หมายถึง การรับฟังปัญหา รับฟังคำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือแสดงความรำคาญ

5.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์รัฐจะ กะถัง กัตตา หมายถึง การอธิบายและยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในเรื่องที่ยากหรือซับซ้อน เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูได้เข้าใจง่ายขึ้น

5.7 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการโน จัญฐานเน นิโยชะเย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจริงและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ทั้งทางด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยโดยประเมินพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน ตามแนวทฤษฎีของบอริช (Borich, 2004 pp. 11-21) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Lesson clarity) หมายถึง การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ การนำนักเรียนเข้าสู่มนต์คนใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียนและสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบ การสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน รวมถึงความเหมาะสมของภาระงาน ชนิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน

2. การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Instructional variety) หมายถึง การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ วิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความสนใจในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้นและความมีชีวิตชีวาในการสอน การใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย การให้รางวัล และสิ่งเสริมแรงต่าง ๆ การใช้คำถามและปัญหา หลากหลายรูปแบบ และการให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น

3. การแสดงความใส่ใจในงานสอน (Task orientation) หมายถึง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งผลกระทบต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอน การเลือกวิธีการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Engagement in the learning process) หมายถึง การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน

5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Student success rate) หมายถึง การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้อง แก่ นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจ และตอบไม่ถูกในทันทีทันใด การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ จัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิด เพื่อพัฒนานักเรียนการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ มีเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ประสานนโยบาย กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทราบถึงระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

2. ผู้วิจัยได้ทราบถึงการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

3. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และประยุกต์ใช้การนิเทศการสอนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของตนเอง และพัฒนาโรงเรียนของตนเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระทางวิชาการผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา นครปฐม เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งได้จัดแบ่งเนื้อหา ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศ

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

2.1.2 หลักการนิเทศการสอน

2.1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

2.1.4 ความจำเป็นของการนิเทศการสอน

2.1.5 กระบวนการนิเทศการสอน

2.1.6 ขอบข่ายการนิเทศการสอนตามแนวคิดกลิคแมน, กอร์ดอน, และ รอส-กอร์ดอน

(Glickman, Gordon and Ross-Gordon)

2.1.7 ผลของการนิเทศการสอน

2.1.8 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศการสอน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกัลยาณมิตรธรรม

2.2.1 ความหมายของกัลยาณมิตรธรรม

2.2.2 องค์ประกอบของกัลยาณมิตรธรรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการการสอน

2.4.1 ความหมายของประสิทธิภาพการสอน

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน

2.4.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.6 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศ

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

คำว่า “นิเทศ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 หมายถึง ชี้แจงหรือแสดง ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “supervise” และการนิเทศ (supervision) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ควบคุมหรือการให้คำแนะนำชี้แจงในเรื่องของงาน โดย Glickman (1981) ได้ให้ทัศนะว่าการนิเทศการสอนเป็นชุดย่อย (Subset) ของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงงาน หน้าที่ในชั้นเรียน และกิจกรรมที่ดำเนินในโรงเรียน โดยกระทำหรือทำงานโดยตรงกับครู ดังนั้นการนิเทศการสอนจึงถือ เป็นหัวใจของการนิเทศการศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร และองค์ประกอบอื่น ๆ ในอันที่จะดำเนินงานให้เต็มศักยภาพ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่วางไว้ ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 179) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียนหรือการนิเทศการสอน หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้นิเทศในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูอาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของโรงเรียนนั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐาน หลักสูตร มาตรฐานการศึกษา

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552, หน้า 69) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพัฒนาการเรียนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการให้บริการ การให้ความร่วมมือ และการให้การช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

ธวัชพงษ์ ฐ์บุญ (2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่าเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจง ร่วมมือ ให้บริการ และการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งจะอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นิเทศและครู ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยตั้งอยู่บนหลักแห่งมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

พรธมมาศ พรหมพิลา (2553, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่าเป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกันกับครูเพื่อให้ความช่วยเหลือครูหรือผู้สอน ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมคิดร่วมทำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนที่เป็นเป้าหมายของการเรียนการสอน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และของทางโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ทุกประการ

สามารถ ทิมนา (2553, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า เป็นพฤติกรรม ที่กำหนดขึ้นในโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ในการร่วมมือกันกระตุ้น ส่งเสริมให้คำแนะนำ ให้บริการทางด้านการสอนตามความต้องการของครู เน้นปฏิสัมพันธ์เป็นประชาธิปไตย ดำเนินการ

อย่างต่อเนื่อง เพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานและพัฒนาการอย่างต่อเนื่องของครูที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการสอนที่ใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของนักเรียน

ชวนพิศ คาศสนิท (2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า เป็นการชี้แนะ แนะนำ การปรึกษาหรือการวางแผนร่วมกันและให้ความร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุง การเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษามุ่งในการให้ ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอน หมายถึง การนิเทศการสอนเป็นความพยายามใด ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้สอน เพื่อกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร เป็นความพยายามต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง แก้ไขงานในด้านการสอนรวมทั้งงานหน้าที่ในชั้นเรียนเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นโดยตรงกับผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 242-243) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า เป็นการเป็นผู้หน้าที่ส่งเสริมการสอนและการเรียน การนิเทศการสอนจึงมีใช้งานตามหน้าที่สำหรับศึกษานิเทศก์เท่านั้น แต่หมายรวมถึง ผู้นำทางการสอนทุกคน ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาอันมีผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ตลอดจนครูทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนที่ต้องช่วยกันรับผิดชอบ ซึ่งจัดเป็นกระบวนการช่วยครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้มาตรฐานตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

ไวลส์ และ เลิฟเวล (Wiles and Lovell) (1993, p. 46) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอน หมายถึง การดำเนินงานซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนให้ดีขึ้น

จากความหมายของการนิเทศการสอน สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน เป็นขุดย่อยของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันซึ่งจะอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร เป็นการช่วยเหลือ โดยวิธีการแนะนำ ชี้แจง ร่วมมือ ให้บริการ และการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้นเพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

2.1.2 หลักการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้จำเป็นต้องมีหลักในการปฏิบัติ นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้หลักการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 227) เสนอหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพ ในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นให้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจในระหว่างกันสร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการดำเนินงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่ออาชีพรวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกฎาคมในอาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องให้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

พรหมมาศ พรหมพิลา (2553, หน้า 31) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการสอนไว้ว่า หลักการนิเทศการสอนเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศการสอน ในการดำเนินการนิเทศการสอนในลักษณะที่เป็นกระบวนการในการทำงาน ควบคู่ สอดคล้องกับการบริหาร เพื่อปรับปรุงการสอนโดยตรงมีระเบียบแบบแผนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเกิดจากความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องและบรรยากาศของการนิเทศ ควรเป็นแบบประชาธิปไตยและเต็มไปด้วยประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุด คือคุณภาพของนักเรียน

มัทนียา นะตะ (2554, หน้า 17) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการสอนไว้ว่า หลักของการนิเทศการสอน คือ การให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือการสนับสนุนทางวิชาการแก่ครูผู้สอน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อช่วยปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

วิชราภรณ์ เมตุลา (2556, หน้า 19) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการสอนว่าเป็นการมุ่งสร้างสรรค์ทำให้ผู้รับการนิเทศสามารถพึ่งตนเองได้ทั้งครูและนักเรียน โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการนิเทศจะเป็นวิธีหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และในอนาคต ผู้นิเทศอาจจะเป็นผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ใกล้ชิดกับครูสามารถที่จะปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการนิเทศ โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่ต้องช่วยเหลือครูให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพ ส่งผลให้ระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีระดับที่สูงขึ้นอีกด้วย

เซอร์จิโอแวนนี และ สตาร์ราทท์ (Sergiovanni and Starratt) (1988, pp. 29-30) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการสอนหรือการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอน และการดำเนินงานทั่วไป รวมทั้งการจัดให้มีการตรวจสอบทางวัตถุประสงค์ ๆ

2. การนิเทศการศึกษา และการบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาวิทยาศาสตร์ และความเป็นประชาธิปไตย

4. การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ได้อาจใช้วิธีการศึกษา ปรับปรุงและประเมินผล

5. การนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือ และจัดให้มีกิจกรรมต่อเนื่องกัน

7. การนิเทศที่ดีต้องเป็นวิชาชีพ

ปีช และ เรนฮาร์ท (Beach and Reinhartz, 2000, pp. 10-11 อ้างถึงในจิตติมา วรณศรี, 2557, หน้า 108) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการสอนว่า หลักการนิเทศนั้นควรคำนึงถึงหลักการดำเนินการ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักการเปลี่ยนแปลงเริ่มที่ตนเอง ครูสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง

2. หลักความเชื่อและความศรัทธา บุคคลจะยอมรับความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนนั้น มาจากความรูสึกภายในตน ไม่ใช่จากการสั่งหรือบังคับโดยผู้อื่น

3. หลักวิธีการที่หลากหลาย มีวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ การสอนของครูที่หลากหลายวิธี อาทิ การประชุมอภิปรายอย่างเป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตอย่างเป็นทางการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถสำรวจ และระบุปัญหาในชั้นเรียนได้

4. หลักการเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ การใช้เวลาในชั้นเรียน การอำนวยความสะดวก จะช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. หลักครูเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ครูคือ ผู้มีบทบาทหลักในการกำหนด พัฒนา เปลี่ยนแปลงตามความต้องการ ความพร้อม และความสามารถของครู

6. หลักกัลยาณมิตร ผลลัพธ์ของการนิเทศการศึกษาขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดี การประสานงาน ความร่วมมือ ความไว้วางใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นิเทศกับครู

จากหลักการนิเทศการสอน สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการสอนเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการร่วมมือร่วมใจจากครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นประชาธิปไตย มีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน โดยการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือการสนับสนุนทางวิชาการแก่ครูผู้สอน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อช่วยปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

เนื่องจากการนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอน เป็นกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายและจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติถือเป็นแนวทางการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้จุดมุ่งหมายการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

สามารถ ทิมนาค (2553, หน้า 45-46) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่กำหนดขึ้นในโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ในการร่วมมือกันกระตุ้น ส่งเสริม ให้คำแนะนำ ให้บริการทางด้านการสอนตามความต้องการของครู เน้นปฏิสัมพันธ์เป็นประชาธิปไตย ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานและพัฒนาการอย่างต่อเนื่องของครูที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการสอนที่ใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของนักเรียน

กาญจนา เรื่องมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ (2554, หน้า 57) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครูลู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเองโดยช่วยให้ครูลู้ว่าอะไรเป็นปัญหา ที่กำลังเผชิญอยู่และจะแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร
3. เพื่อช่วยให้ครูลู้สึกมั่นใจในอาชีพและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
4. เพื่อช่วยให้ครูลู้จักเคยกับแหล่งวิทยาการและนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้
5. เพื่อช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การสนับสนุนโรงเรียน

6. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

มัทนียา นะตะ (2554, หน้า 15) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนก็คือ การปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ความรู้ และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ การใช้และการสร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วิชราภรณ์ เมตุลา (2556, หน้า 14) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอนมีความมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง และส่งเสริมครูให้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะเอาความสามารถของครูออกมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนและโรงเรียนในที่สุด

กาญจนา ชิตสิน (2558, หน้า 39) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า เพื่อการตรวจสอบการปฏิบัติงานสอนของครูผู้สอน เพื่อกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักถึงสภาพการจัดการเรียนการสอนของตนทั้งด้านที่เป็นปัญหา ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข และด้านที่ดีซึ่งต้องได้รับการพัฒนาให้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น และส่งผลให้โรงเรียนมีนักเรียนที่มีคุณภาพ โรงเรียนมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน และเป็นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บีช และ ไรน์ฮาร์ทซ (Beach and Reinhartz) (2000, pp. 4-5) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า เป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและความองงามในวิชาชีพในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความองงาม

และการพัฒนาดังกล่าวขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน

จากจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน เพื่อช่วยเหลือครูพัฒนาวิชาชีพอ่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการ การปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วม มุ่งผลที่คุณภาพนักเรียนในห้องเรียนจากการปรับปรุงการเรียนการสอนที่เกิดจากการนิเทศ

2.1.4 ความจำเป็นของการนิเทศการสอน

ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูมิได้มีเฉพาะการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ครูต้องปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ อีกมากมาย ทำให้ครูไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองโดยการหาวิชาความรู้เพิ่มเติมได้เท่าที่ควร จึงกำหนดให้มีการช่วยเหลือผู้สอนด้านวิชาการโดยเฉพาะ คือ การนิเทศ การศึกษาหรือการนิเทศการสอน เพื่อจะช่วยให้การเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้หลักการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

สุภภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสภาวะสังคมกำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องพยายามปรับสภาพทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาไปสู่อนาคต

สันติ บุญภิรมย์ (2553, หน้า 204) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. มีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการแก่ครูที่มีอยู่จำนวนมาก และมีความสามารถที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความจำเป็นที่สุดในการพัฒนาคน ซึ่งมีความยุ่งยากและซับซ้อนในการจัดการศึกษา จึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในด้านการเรียนการสอนมาช่วยแนะนำในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม

2. มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของผู้สอน เนื่องจากการนิเทศเป็นการช่วยเหลือผู้สอนให้ได้รับการฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในข้อนี้ต้องยอมรับกันว่าผู้สอนได้รับการฝึกฝนอบรมศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษามาจากสถานที่ต่าง ๆ เป็นอย่างดีแล้ว แต่เมื่อผู้สอนได้เข้าไปทำการสอนในสถานการณ์จริงและกาลเวลาก็ล่วงเลยไป วิชาการและแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนก็เปลี่ยนแปลงไป หากผู้สอนได้รับการนิเทศก็จะสามารถพัฒนางานในด้านอาชีพของตนเองได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความงอกงามในอาชีพครูได้

3. มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือผู้สอนในการลดภาระการเตรียมการสอนได้ เนื่องจากการนิเทศเป็นการบอกช่องทางในการสอนของครูให้ตรงประเด็นปัญหาของผู้เรียน ทำให้ช่วยลดเวลาและภาระงานสอนลงได้ เพราะการเรียนการสอนมีหลายวิธีซึ่งสามารถเลือกได้ตามภาวะนั้น

4. มีความจำเป็นต่อการทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องด้วยความเจริญในทางวิชาการด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ เจริญรุดหน้าไปตลอดเวลา ซึ่งเกิดจากงานวิจัยและข้อค้นพบในการตั้งสมมติฐานด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งได้ข้อสรุป ข้อเสนอแนะจากการประชุมสัมมนาต่าง ๆ ทางการศึกษา และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีคนคอยช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในลักษณะเชิงวิชาการที่ก้าวหน้าไปด้วยในลักษณะของการให้บริการ

5. มีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพในระบบอบประชาธิปไตย ดังนั้น ประชาธิปไตยเป็นรูปแบบหนึ่งของการดำเนินวิธีการโดยใช้สติปัญญา (Intelligence) ผู้นำในการนิเทศการศึกษาต้องใช้สติปัญญา ในการนำผู้สอนไปในทางที่ดีเจริญงอกงามในด้านวิชาชีพ เนื่องจากการศึกษาจะบรรลุสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยคณะผู้สอนเป็นจำนวนมาก และจะต้องรวบรวมพลังสร้างสรรค์อีกด้วย การดำเนินการดังกล่าวจะบรรลุผลสำเร็จได้ก็โดยอาศัยการนิเทศการศึกษาเท่านั้น

อรุณรัตน์ คุณาเอก (2554, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เหตุที่ต้องมีความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนก็คือเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการสอนของครู เนื่องจากขาดแคลนผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด และบุคลากรของโรงเรียนจะรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นดีกว่าคนภายนอก ดังนั้น จึงรู้วิธีการแก้ปัญหาได้ดีกว่าพร้อมกันนี้ก็เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ (2554, หน้า 56) กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

1. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยากจำเป็นจะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน
2. การนิเทศเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ครูจะได้รับการฝึกฝน มาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง
3. การนิเทศมีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน
4. การนิเทศมีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

ธนนันท์ คณะธรมย์ (2555, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าผู้ที่มีหน้าที่นิเทศควรต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการเรียน การสอน การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อเพื่อให้ครูมีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ

จากความจำเป็นของการนิเทศการสอน สรุปได้ว่า ความจำเป็นของการนิเทศการสอน เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการสอนของครู ให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อเพื่อให้ครูมีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาจะช่วยให้การจัดเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

2.1.5 กระบวนการนิเทศการสอน

กระบวนการในการนิเทศการศึกษาหรือนิเทศการสอนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การดำเนินการสำเร็จไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องอาศัยกระบวนการ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันและมีระเบียบแบบแผน นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

ยุพิน ยืนยง (2553, หน้า 44) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ว่า กระบวนการนิเทศที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นตอนการวางแผน
2. ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ
3. ขั้นตอนการวัดและประเมินผลการนิเทศ

สามารถ ทิมนาค (2553, หน้า 54) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน
2. การดำเนินการตามแผน
3. การติดตามดูแล
4. การประเมินผล

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 114) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอน ควรจะประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกันกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา
2. ระบุปัญหา เลือกรูปวิธีการแก้ปัญหาและวิธีการนิเทศ
3. วางแผนแก้ปัญหา วางแผนการนิเทศ เลือกเครื่องมือสังเกตการสอน
4. ประชุมก่อนสังเกตการสอนและนิเทศ
5. สังเกตการสอนตามแผนที่กำหนด
6. ประชุมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและให้ข้อมูลย้อนกลับ

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 18) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ว่า เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. วางแผนนิเทศ
2. ดำเนินการนิเทศ
3. สรุปผลการนิเทศ
4. รายงานผลการนิเทศ

จิตติมา วรณศรี (2557, หน้า 113) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้นำเสนอกระบวนการในการดำเนินการนิเทศที่มีทั้งส่วนคล้ายคลึงและส่วนที่แตกต่าง เพื่อให้การนิเทศสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานศึกษา การประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยและกระบวนการบริหาร PDCA รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผน กำหนดแนวทางวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา วิธีการที่เลือกใช้การนิเทศ ควรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายใน โดยผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติการนิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศด้วยเทคนิคหรือวิธีที่ได้วางแผนไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดหมายและการแก้ปัญหาในการนิเทศ โดยอาจใช้การประชุมคณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 38) ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู มีจำนวน 6 กระบวนการ ได้แก่

1. สร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพของการสอน
2. การวางแผนการนิเทศ
3. สร้างเครื่องมือสื่อการนิเทศ
4. นิเทศการเรียนการสอน
5. ประเมินและติดตามผล โดยใช้วิธีการประเมินอย่างสมดุล
6. ขยายผลและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ

แฮร์ริส (Harris) (1985) ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ว่า กระบวนการจัดการนิเทศการสอนไว้ 5 ขั้นตอน ซึ่งเขียนย่อ ๆ ว่า “POLCA” ได้แก่

1. กระบวนการวางแผน (Planning Process) หมายถึง การติดตามการนิเทศ จัดตารางทำงาน ตารางการนิเทศ และการทำโครงการต่าง ๆ

2. กระบวนการจัดการ (Organizing Process) หมายถึง การจำแนกหน้าที่เพื่อขจัดปัญหา การเข้าซ้อนของงาน ชี้แหล่งข้อมูลทางวิชาการ จัดวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวก การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในสถานศึกษา

3. กระบวนการนำ (Leading Process) หมายถึง การแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารในการตัดสินใจ ให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ เสริมแรง เอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิภาพ ใช้ความสามารถในการสื่อสาร และมีความริเริ่ม

4. กระบวนการควบคุม (Controlling Process) หมายถึง การติดตามการทำงานของบุคลากร เมื่อพบข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องผู้นิเทศจะต้องแก้ไขข้อบกพร่องนั้นด้วยการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งการควบคุมทางการนิเทศนั้นเป็นกระบวนการที่แตกต่างไปจากการควบคุมทางการบริหาร

5. กระบวนการประเมิน (Assessing Process) หมายถึง การประเมินผล การตัดสินใจ การดำเนินการวิจัย และการวัดผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญคือ การพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าการนิเทศส่งผลมากน้อยเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง

กลิคแมน (Glickman) (1990, p. 281) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ว่า กระบวนการในการนิเทศการสอนมี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประชุมร่วมกับครู (Preconference with teacher)
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน และพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกัน
4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post conference with teacher)

5. วิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการ 4 ขั้นตอนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้มาก

วงจรคุณภาพ PDCA

PDCA หรือวงจรเดมมิง (Deming) เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ มาจากคำว่า Plan (การวางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) และ Action (การดำเนินการ) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นการวางแผน (Plan) เป็นการกำหนดกรอบงานที่ต้องการแก้ปัญหา/ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยพิจารณาว่า ต้องนำข้อมูลอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องมา

วิเคราะห์ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผน จะช่วยให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

ขั้นการปฏิบัติ (Do) เป็นการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนา ตามทางเลือกที่กำหนดไว้ในแผน ขณะเดียวกัน มีการตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดไว้หรือไม่

ขั้นการตรวจสอบ (Check) เป็นการประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนา ซึ่งทำให้ทราบว่า การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดความถี่ของการตรวจสอบตามความเหมาะสม

ขั้นการดำเนินงานให้เหมาะสม (Action) เป็นการพิจารณาผลการตรวจสอบ และอาจจะนำผลการตรวจสอบมาดำเนินการ 2 กรณี คือ กรณีที่ 1 ถ้ามีผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา กรณีที่ 2 ผลงานยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องนำผลการประเมินมาพิจารณาว่า ควรดำเนินการอย่างไรต่อไป เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

แอดคีสัน และ กอล (Acheson and Gall) (2003, p.90) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ว่า กระบวนการในการนิเทศการสอนมี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) โดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนเองในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน (Observation) การสังเกตการสอนต้องดำเนินการต่อกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทาง และวิธีการสังเกตการสอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกันว่าด้วยผลการสังเกตการณ์สอนและร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไข

จากกระบวนการนิเทศการสอน สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนในการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การ

วางแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.6 ขอบข่ายการนิเทศการสอนตามแนวคิดของของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon)

การนิเทศการสอนภายในโรงเรียน เป็นการนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุภารกิจของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับขอบข่ายการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายทัศนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, อ้างถึงใน รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2550, หน้า 146) ที่กำหนดขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 5 งาน ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) 4) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

การนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 299-300, อ้างถึงใน พัทธรินทร์ ช่วยศิริ, 2554, หน้า 34) ได้กล่าวถึงว่า การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนว่าจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู ในขณะเดียวกัน กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน ได้กำหนดขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดผลประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนาครูในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 5 งานคือ

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
3. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

รายละเอียดดังนี้

2.1.6.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)

กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 301-306) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครู เพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ

นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) หมายถึง การดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้สำหรับปรับปรุง ประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน โดยการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนจากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การประชุมครูก่อนการสังเกต

ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ก่อนที่จะสังเกตการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน เช่น เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต ความต้องการ เน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต และกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังการสังเกต

ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน

ขั้นนี้จะเป็นช่วงเวลาที่ต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ สอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้สังเกตจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือ หลายวิธีก็ได้ เช่น นับความถี่ของตัวแปรด้านต่าง ๆ (Categorical Frequencies) พิจารณาตัวบ่งชี้ทางกายภาพ (Physical Indicators) ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ (Performance Indicators) การพรรณนาแบบเปิดกว้าง (Detached open-ended Narrative) การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง (Focused Questionnaire Observation) เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมาย

หลังจากการสังเกตการสอน และได้ข้อมูลของครูมาแล้ว ผู้นิเทศจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นรวมทั้งค้นหาตัวชี้วัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสอน

การประชุมครูภายหลังการสังเกต เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น เพื่อนำผลไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอนต่อไป ผู้นิเทศควรเลือกใช้รูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ทางอ้อม หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม) ตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4

การวิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้งสี่ จะเป็นการใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวนรูปแบบ รวมทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การประชุมครั้งแรก (Preconference) ไปจนถึงการประชุมครั้งสุดท้าย (Post conference) ว่ามีสิ่งใดพร่องและต้องการแก้ไขในจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังสิ้นสุดการประชุมในชั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วันและควรเป็นการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้นควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้น ๆ กะทัดรัด และได้ใจความ

2. การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 308-311) ได้เสนอรูปแบบใน

การช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อน จากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่ พบว่า ผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อนได้การนิเทศแบบเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนสองคนหรือมากกว่านั้น ได้มาทำงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน เป็นผู้ควบคุม เป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุมและตรวจสอบเป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นทีมศึกษาเป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตร พัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

3. การให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ (Other Forms Assistance) กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 311-314) ได้เสนอรูปแบบของการช่วยเหลือครูโดยตรงอื่น ๆ อีก 6 รูปแบบดังนี้

1. การสาธิตการสอน (demonstration teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญ สาธิตเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ

2. การเข้าไปร่วมสอนด้วย (co-teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญช่วยซึ่งกันและกัน ในการวางแผนการสอน ดำเนินการสอนและประเมินผลการสอน

3. การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่อ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ให้ (assisting with resource and materials) โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับเทคนิค และการปรับประยุกต์ ใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน

4. การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (assisting with student assessment)

5. การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้การเคารพนับถือ เป็นผู้ที่ทำให้เกียรติ ยกย่องครู มีความจริงใจที่จะร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากครูกับผู้ที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด

6. การเฝ้าติดตาม (monitoring) หัวใจของการเฝ้าติดตาม คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศในโรงเรียน เป็นการช่วยเหลือโดยตรง อาจได้มาจากการที่มอบหมายให้ครูที่ให้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ การสาธิตการสอน การสอนร่วมกันและอื่น ๆ

การสื่อสารที่ดีของครู การสังเกตการสอนที่มีคุณภาพ การให้ข้อมูลป้อนกลับหลังการนิเทศการสอน และการร่วมอภิปรายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนภายใต้การดำเนินการนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถทำให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยศึกษานิเทศก์ก็ต้องเป็นผู้ที่เข้าถึงได้ง่าย มีการประเมินแบบกัลยาณมิตร จัดตารางเวลาการพบปะเพื่อปรึกษาหารือหรือการช่วยเหลือครูโดยตรงควรแยกจากการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่นที่จะร่วมกิจกรรมยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในรูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน

วิชชุดา เขียวช่อม (2561) ได้กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศที่มีต่อครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน

หากครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน แต่ขาดการเหลียวแลหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือแล้ว ย่อมส่งผลไปถึงคุณภาพการศึกษาของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้ได้ให้นิยามความหมายของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงว่า หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับ ปัญหาความต้องการของครู มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน และกำหนดปฏิทินการนิเทศโดยปฏิบัติอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จากการนิเทศการสอนตามแนวคิดของของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน สรุป ได้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยเทคนิค วิธีนิเทศ แบบต่าง ๆ

2.1.6.2 การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 351-368) ได้เสนอแนวคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครู ให้ส่งผลไปสู่ให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครู เนื่องจากครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครู การพัฒนาวิชาชีพครูจึงสามารถช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
2. มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
3. หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน
7. การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
8. ฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา
9. การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม
10. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
11. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

หลักการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการในการพัฒนาครูทางวิชาชีพ (Professional Development) (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 351-368) มีดังนี้

1. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับต่ำ (Low Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) ในระดับเบื้องต้น จะไม่มีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ควรเน้นการให้ข้อมูล การสาธิต และการปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ และขั้นตอนสุดท้ายของการประชุมปฏิบัติการควรเน้นให้มีความเข้าใจต่อประเด็นสำคัญที่จะได้รับ

2. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate Abstract) และมีความสัมพันธ์ กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงานโดยเริ่มด้วยการ อธิบาย และสาธิต เพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอน

3. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับคิดสร้างสรรค์ได้ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลอง การปรับปรุง การระดมสมอง และการแก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การพัฒนาทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติคือ เข้าใจนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงานครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม จัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้แบบเน้นปฏิสัมพันธ์ จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือและจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในการพัฒนาทางวิชาชีพ ให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Sergiovanni, Thomas J. and Strarratte, Robert J, 1998, pp. 23-24)

จากการพัฒนาทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาครู เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ตามระดับความคิดเชิงนามธรรมของครู เพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น

2.1.6.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 321-323) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนากลุ่มเพื่อให้งานที่ทำร่วมกันสำเร็จตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นผู้จัดการขององค์กรในรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม สมาชิกภายในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ซึ่งชมเมื่องานบรรลุตามเป้าหมาย การทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

บทบาทของผู้นิเทศในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการคือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาท และความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมาก น้อย เพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงาน และเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพ โดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้จักประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้ การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็น วิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนสมาชิกแต่ละคน ได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่ม เข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่าบทบาทยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 101) กล่าวถึง การทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนาทีมโดยการเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้กับสมาชิกจะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ประกอบด้วย

1. การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผน จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนในการใช้วิธีการระดมสมองโดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงโดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในการร่วมคิดร่วมทำ รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน

ไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจ

จากการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ด้านการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีม เพื่อที่จะทำให้งานที่ทำร่วมกันนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ จากการร่วมทีมของสมาชิกภายในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีผู้บริหารเป็นผู้จัดการขององค์กรในรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้สมาชิกได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำร่วมกันรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมนี้บ่งชี้ว่ามีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.1.6.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ตามทัศนะของ กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 11) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนครูในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อจัดทำ และนำหลักสูตรไปใช้ประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนการนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตร การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยองค์ประกอบของหลักสูตรต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นชุด คือ ลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ (Sequence)
2. มีความต่อเนื่อง คือ ความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์ (continuity)
3. มีขอบเขต คือ กรอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (scope)
4. มีความสมดุล คือระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่อง

(Balance) อย่างเหมาะสม

รูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 388- 389) ดังนี้

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง หรือทักษะที่สำคัญของขอบเขตเนื้อหา แต่ละวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล

2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing and Conceptual Mapping) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในการเรียนรู้เนื้อหาหลักที่กำหนดขึ้น ผู้จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรแบบนี้จะพิจารณาองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรม การอ่าน การเขียน การฟัง และการสร้างสรรค์ แล้วบูรณาการความรู้ความรู้อีกหลายด้านนั้น เข้าไว้

เป็นประเด็นเดียวกัน รูปแบบของหลักสูตรนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมสหสาขาวิชา ได้แก่ สังคม วิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ

3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ (Results-Only Format) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียน และอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยเปิดกว้างให้สามารถใช้สื่อ กิจกรรม วิธีการได้เอง เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรตามที่คณะของกิลิคแมน, กอร์ดอน, และ รอส-กอร์ดอน จะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitation) ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติเท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง หลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนา ลักษณะนี้เรียกว่าการพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไข ปรับปรุงวิชาที่สอนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มที่พัฒนาถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดเอา รูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results-Only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้จะเรียกว่าการพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Creative) นอกจากนี้ครูจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนา

ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรมี 3 ระดับ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 390-391) มีดังนี้

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ-บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร หรือหน่วยเหนือ มักใช้ตำรา หนังสือคู่มือและกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำ

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับนวัตกรรม หรือเนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรอยู่เสมอ และคำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน นักเรียน ผู้ปกครอง ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมติฐาน และหาวิธีการปัญหา และมักทดลองเพื่อหาคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักมีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดี จะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงความต้องการของชุมชน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 311-319) กล่าวถึง กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน รวม 7 ภารกิจ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกัน บริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

2. พัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
โรงเรียน

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตาม
ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรม
พัฒนาผู้เรียน และคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น

4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้เป็นระบบ

5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของ
โรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการของ
ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนองนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทการดำเนินการ
จัดการศึกษาของโรงเรียนในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน/องค์กร
ในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย และขอความร่วมมือในการบริหารจัดการ
หลักสูตรของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรโรงเรียน

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรโรงเรียน

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
3. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. กำหนดโครงสร้างหลักสูตรโรงเรียนแต่ละช่วงชั้นและสัดส่วนเวลาเรียน
5. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา
7. จัดทำหน่วยการเรียนรู้
8. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
10. กำหนดสื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้
11. กำหนดการวัดผลและประเมินผล
12. บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และบุคลากรให้สอดคล้อง

กับหลักสูตรโรงเรียน

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. จัดหา เลือกใช้ ทำและพัฒนาสื่อ
3. จัดกระบวนการเรียนรู้
4. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ภายในโรงเรียน

2. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ภายนอกโรงเรียน

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน จากนั้น โรงเรียนสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตร

1. โรงเรียนนำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตร

2. โรงเรียนดำเนินการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ในการพัฒนา และการปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีอิสระ ผู้นิเทศสามารถ พิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบ (format) ของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (behavioral objective) การเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (webbing) และการเน้นผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น (results-only)

2. แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับเขตการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาล รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือ แบบเรียนออกมา

3. ระดับการมีส่วนร่วมของครูกับหลักสูตรในแต่ละประเภท

จากการพัฒนาหลักสูตร สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนครูในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ เกี่ยวกับหลักสูตร วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน การจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา และการนำหลักสูตรไปใช้ ประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการบริการวัสดุ ประกอบหลักสูตร การประชาสัมพันธ์ การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล และประเมินผลการใช้หลักสูตร การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1.6.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ตามทัศนะของ กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 405-420) ได้เสนอแนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า หมายถึง การวิจัยที่เน้นกระบวนการให้ได้ ข้อมูล เพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครู เป็นการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือ ทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินผล วิเคราะห์ แปล ผล เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จุดประสงค์ และสรุป อภิปราย การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็น รูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครู

ให้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุดเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์
5. สรุป อภิปราย คำแนะนำสำหรับการช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

คำแนะนำสำหรับการช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การทำงานของครูกับโรงเรียนโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนำไปสู่การแนะนำเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณภาพการวิจัยของครู อันดับแรก เป็นสิ่งสำคัญของครูที่ต้องได้รับการเตรียมพร้อมขั้นพื้นฐานในการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ผล ขณะนี้เราจะไม่พูดถึงการทำให้ครูกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ตรงกันข้าม ครูควรจะได้รับคำแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ แบบ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อีกทั้งครูยังจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการทบทวน และการเขียนสรุปข้อมูลด้วย ประการที่สอง ต้องมั่นใจว่าไม่มีครูหรือนักเรียนอยู่ในความเสี่ยงด้านวิชาการ ด้านสังคมหรือ ความเสี่ยงด้านอารมณ์ สถานการณ์จัดการโรงเรียนควรกำหนดข้อแนะนำด้านจริยธรรมสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติ ตลอดจนกระบวนการในการทบทวนข้อเสนอของการวิจัย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นไป ตามข้อแนะนำ และประการที่สาม ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีแหล่งข้อมูล ๆ ข้อมูลที่สำคัญที่สุดสำหรับครู นักวิจัยคือเวลา ในการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการปฏิบัติ ตามแผนงาน สุดท้าย ครูต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนการวิจัยในกลุ่มโรงเรียนหรือแม้แต่ แลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับครูจากโรงเรียนอื่น การแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติ ในชั้นเรียน ให้การรับรู้แก่ครู-นักวิจัย เป็นเหมือนรากฐานสำหรับการสนทนาสะท้อนกลับในกลุ่มครู และทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการสอนของพวกเขาในชั้นเรียน และในโรงเรียน

จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) หมายถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุน เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนในรูปแบบการวิจัยที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลแก่ครู เพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

2.1.7 ผลของการนิเทศการสอน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงผลของการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

รัตนา ดวงแก้ว และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาพบว่า การสังเคราะห์แสดงให้เห็นว่าผลของการนิเทศการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้ มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ และช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ออกของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ผลของการนิเทศการสอนไว้ว่า ผลของการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอและตรงตามความต้องการพัฒนานักเรียน ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพมีคุณลักษณะของความเป็นครู มีความรู้ เข้าใจในการใช้หลักสูตร เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

กิตติพันธ์ มิตรเจริญ (2558, หน้า 96-97) ได้ศึกษาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียน อัสสัมชัญสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากการศึกษาพบว่า ผลของการจัดการนิเทศการสอน ทำให้ครูผู้รับการนิเทศสามารถนำผลการนิเทศไปพัฒนาการเรียนการสอนและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการในครั้งต่อไป จะก่อให้เกิดการพัฒนาในวิชาชีพโดยตรง ซึ่งจะทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ซึ่งเมื่อเกิดการพัฒนาใน การปฏิบัติงานก็ถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

จากผลของการนิเทศการสอน สรุปได้ว่า ผลของการนิเทศการสอน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินการนิเทศการสอนในโรงเรียน ทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอและตรงตามความต้องการพัฒนานักเรียน ก่อให้เกิดการพัฒนาในวิชาชีพโดยตรง โดยพิจารณาจากการกระทำของครูที่รับการนิเทศ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) เจตคติที่ดีต่อการนิเทศ

2.1.8 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศการสอน

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนิเทศการศึกษา บทบาทที่ผู้บริหารแสดงในฐานะผู้นำนิเทศ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศการสอน โดยผู้บริหารจะต้องให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับงานสอน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นผู้ประสานงานในทุก ๆ เรื่อง สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงหรือชี้แหล่งวิชาการที่เหมาะสมแก่ครู ส่งเสริมสนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจ และพัฒนาวิชาชีพของครู ให้ก้าวหน้า ประเมินผลการเรียน การสอนของสถานศึกษาทั้งหมด เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 139-140) ได้กล่าวถึงความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศให้เกิดผลปฏิบัติงาน
 - 1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูเป็นคณะ
 - 1.2 ส่งเสริมให้ครูรู้จักงานวิชาการทำงานวิชาการสม่ำเสมอเคารพหลักการและเหตุผล

การปรับปรุงคุณภาพของงาน

2. กำหนดวิธีการหาข้อมูลศึกษาปัญหาและความบกพร่องงานวิชาการของโรงเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

- 2.1 เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน
- 2.2 ปรึกษาหารือกับครูเป็นรายบุคคลและคณะ
- 2.3 จัดประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียน
- 2.4 ศึกษาความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงาน
- 2.5 รับฟังข้อพิจารณาข้อเสนอแนะข้อคิดจากบุคคลภายนอกโรงเรียนเช่นศึกษานิเทศก์

กรรมการโรงเรียนผู้นำชุมชนเป็นต้น

3. กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในตามความต้องการและความจำเป็นตามสภาพของโรงเรียน ได้แก่

- 3.1 ปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ให้เข้าใจในวิธีการทำงาน
- 3.2 จัดให้มีการสาธิตการสอน
- 3.3 จัดประชุมครูเกี่ยวกับงานวิชาการในระดับชั้นและระดับกลุ่มประสบการณ์
- 3.4 จัดให้มีการอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์
- 3.5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเช่นการจัดทำอุปกรณ์การสอนแผนการสอน
- 3.6 จัดบริการเอกสารทางวิชาการแก่ครูเช่นหลักสูตรคู่มือครูหนังสือประกอบการ

ค้นคว้า เป็นต้น

- 3.7 จัดให้มีการศึกษาดูงานการสอนของโรงเรียนอื่นเพื่อสร้างแนวทางปรับปรุงงาน
- 3.8 ให้ครูได้มีวัสดุและสื่อในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ
- 3.9 จัดให้ครูได้มีการประเมินผลตนเอง
- 3.10 ร่วมวางแผนกับศึกษานิเทศก์ ในการปรับปรุงงานของโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 12) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
2. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. สร้างขวัญกำลังใจ
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น
5. สนับสนุนด้านงบประมาณยานพาหนะและอำนวยความสะดวกทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนและสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน
7. ประสานงานกับหน่วยงานนิเทศและสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนใน

การพัฒนาบุคลากรและโรงเรียน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 5-6) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศการศึกษาไว้ว่าผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญ คือ

1. บทบาทในการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองสามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ถูกต้อง ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างสมบูรณ์
2. บทบาทในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพครูโดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ นำมาปรับใช้ให้เหมาะกับครูในโรงเรียน

3. บทบาทในการจัดประชุมอบรม มีการจัดประชุมอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชุม การปฏิบัติการ การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ นำทักษะความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทในการติดตามประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ครูพัฒนาศักยภาพได้ดีขึ้น การประเมินเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์

5. บทบาทในการใช้กลุ่มโรงเรียน สมาคมวิชาชีพหรือเครือข่ายเป็นแนวทาง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูในโรงเรียน โดยใช้กลุ่มหรือเครือข่ายช่วยเหลือด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมทางวิชาการ การศึกษาเอกสาร การศึกษาดูงาน ฯลฯ

6. บทบาทในการสร้างครุต้นแบบในสาขาวิชาต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในการพัฒนาและเป็นแบบอย่างแก่ครูทั่วไป

สายใจ ประยูรสุข (2551, หน้า 52-53) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการสอนไว้ว่า ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงใจ ทหาหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่งวิชาการให้แก่ครู บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุก ๆ ด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

อุทัยพร เรื่องไชย (2552, หน้า 18) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการสอนไว้ว่าการบริหารกับการนิเทศเป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อกัน ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติภารกิจทั้งสองประกอบควบคู่กันเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ลูซิโอ วิลเลียม แฮร์ริส และ จอห์น ดี แมคเนील (Lucio, William Hennis and John D. Mcneil) (1969, p. 233) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

1. มีหน้าที่วางแผนร่วมกับครูเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะ ในการกำหนดนโยบายและจุดหมายในการจัดการศึกษา

2. มีหน้าที่ในการบริหารโดยวินิจฉัย สั่งการ ประสานงาน และกำหนดแนวทาง

3. มีหน้าที่พัฒนาหลักสูตร โดยมีส่วนร่วมโดยตรงในการกำหนดจุดมุ่งหมายเลือกเนื้อหาวิชา สร้างคู่มือ และคัดเลือกอุปกรณ์การสอน

4. มีหน้าที่นิเทศการสอน โดยการให้คำปรึกษาหรือเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน

5. ทำการวิจัยอย่างมีระเบียบแบบแผน เช่น การสำรวจ การทดลองและศึกษาค้นคว้าแนวคิดต่าง ๆ ที่ดี เพื่อเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในชั้นเรียน

6. มีหน้าที่สาธิตการสอน เป็นผู้จัดให้มีการสาธิตการสอนด้วยตนเอง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิธีสอน การใช้อุปกรณ์การสอน รวมทั้งช่วยเหลือด้านต่าง ๆ แก่ครูผู้สอนในชั้นเรียน

บีชและไรฮาร์ทซ (Beach and Reinhartz) (2000, pp. 16-18) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ (leader) เพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยสามารถทำงานกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และช่วยให้ครูปรับแผนการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

อย่างเสมอภาค รวมทั้งจูงใจให้ครูยอมรับหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความคล้ายคลึงกับบทบาทการเป็นผู้พัฒนาองค์การ และการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้ความพยายามอย่างกว้างขวาง ในการรวบรวมการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

2. นักวางแผน/นักจัดการ (planner/organizer) บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดเพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ จะต้องร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับสถานศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในสถานศึกษา และวางแผนระดับย่อย คือการพัฒนาครูในเรื่องเฉพาะเจาะจง การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการ เพราะแผนเป็นตัวกำหนด เป้าหมายและการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังต้องจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และจัดผู้สอนและทรัพยากรที่ใช้ตามเวลาที่กำหนด

3. ผู้เอื้ออำนวย (facilitator) คือมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วยการจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุน การสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ การสังเกต และรับฟังการสะท้อนการสอนของครูเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการสอนของครู

4. ผู้ประเมิน (appraiser/assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกันอยู่ นักวิชาการบางคนมองว่า การประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์ของครู อย่างไรก็ตามปัจจุบันนักวิชาการกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า การประเมินการสอนอาจต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการสอน แนะนำและช่วยเหลือสนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

5. ผู้เสริมกำลังใจ (motivator/encourager) การจูงใจให้ครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6. นักสื่อสาร (communication) ต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี ความสามารถในการเป็นผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังและการตอบโต้ของผู้นิเทศเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องสามารถสื่อสาร ความคิดและข้อมูลสารสนเทศกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

7. ผู้ตัดสินใจ (decision maker) ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อนักเรียน ครู บุคลากรอื่น ๆ และต่อองค์กร เรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอนหลักสูตร และการพัฒนาบุคลากรกระบวนงานนิเทศจึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง นักเรียน อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้นิเทศภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของสถานศึกษา

8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ผู้นิเทศโดยตำแหน่งแล้วจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน แต่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้สมาชิกต้องมีความเต็มใจ และมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นิเทศจะเป็น

ผู้ปรับเปลี่ยนแผนและกระบวนการทำงานของครูที่จะส่งผลในทางบวกกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

9. ผู้สอนแนะ/พี่เลี้ยง (coach/mentor) เป็นบทบาทที่สำคัญที่จะช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการรับรู้ การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา นอกจากนี้ยังช่วยในการจัดหาทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

จากบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศการสอน สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการนิเทศการสอน และเป็นผู้นิเทศการสอนที่ทำให้ได้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการสอนของครูที่สุด เนื่องด้วยเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับครูผู้สอนทราบความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของครูผู้สอนเป็นอย่างดี สามารถที่จะจัดบริการการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลให้แก่ครูได้โดยตรง

สายใจ ประยูรสุข (2551, หน้า 53-54) ได้กล่าวถึงการนิเทศการสอนว่า เป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างบุคคล 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ซึ่งบุคคลทั้ง 3 ฝ่ายนี้จะต้องยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหาร

ผู้บริหารในฐานะผู้นำและเป็นผู้บริหารของโรงเรียนต้องแสดงบทบาทดังนี้

- 1.1 สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงใจ
- 1.2 ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส
- 1.3 ให้คำแนะนำชี้แจงแนวทางวิชาการให้แก่ครู
- 1.4 บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 1.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 1.6 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. บทบาทของผู้นิเทศ

ผู้นิเทศหรือผู้ให้การนิเทศ หมายถึง ครูวิชาการหรือครูคนใดคนหนึ่งโรงเรียนที่มีความรู้ซึ่งคณะครูเต็มใจและคัดเลือกให้เป็นผู้นิเทศ ดังนี้

- 2.1 ประชุมวางแผนร่วมกับครูเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่
- 2.2 ร่วมกับเพื่อนครูวางแผนและจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา
- 2.3 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2.4 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการประเมินผลนักเรียน
- 2.5 ช่วยเหลือเพื่อนครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน
- 2.6 ร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนครูประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.7 ร่วมกับเพื่อนครูหาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไขจากผลการปฏิบัติงาน เพื่อ

ปรับปรุงการสอนให้มีคุณภาพ

ผู้นิเทศมีภาระหน้าที่หลายอย่าง แต่หน้าที่หลัก คือ การช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอน ซึ่งต้องเกี่ยวกับงานหลายด้านและบุคลากรหลายฝ่าย นักการศึกษาจึงได้กำหนดหน้าที่ของผู้นิเทศไว้ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายของการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นต้น

2. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและเรื่องอื่น ๆ ที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

3. ปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ตามแผนการนิเทศของสถานศึกษา

4. เปิดโอกาสให้คณะครู มีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน และมีการประเมินตนเอง

5. สรุปและเผยแพร่งานที่ประสบความสำเร็จ

กฤษดา สิมะโน (2552, หน้า 12) ได้กล่าวถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ เพื่อให้งานบรรลุเป้าประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผู้ที่เป็นบุคคลสำคัญในการทำหน้าที่นิเทศ มีดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์

2. ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ

3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ครูผู้สอน

จากบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ คือ บุคคลที่มีความสามารถช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ผู้นำ ผู้ประเมิน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ด้านการวัด ประเมินผล ซึ่งได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน

3. บทบาทของผู้รับการนิเทศ

ผู้รับการนิเทศ หมายถึง คณะครูในโรงเรียนที่ในขณะนั้นไม่ได้แสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศ หมายความว่า ครูบางคนอาจได้รับคัดเลือกเป็นผู้นิเทศในเรื่องหนึ่ง และอาจเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่ง โดยผู้รับการนิเทศต้องแสดงบทบาท ดังนี้

1. ร่วมกับผู้นิเทศวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา จากมากไปน้อย

2. การวางแผนร่วมกับผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ

3. ลงมือปฏิบัติหรือดำเนินการตามโครงการ หลังจากได้รับความรู้ ความเข้าใจ

4. ของความสนับสนุน หรือคำปรึกษาหารือจากผู้นิเทศและผู้บริหารในกรณีที่เกิดปัญหา ระหว่างดำเนินการ

5. ร่วมกับผู้นิเทศในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. ร่วมกับผู้นิเทศหาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไข

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรม

2.2.1 ความหมายของกัลยาณมิตรธรรม

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักกัลยาณมิตรธรรม ไว้ดังต่อไปนี้

พระเทพเวที (ประยูร ปยุตโต) (2532, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กัลยาณมิตรตตา (ความมีกัลยาณมิตร คือ มีผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษาเพื่อนที่คบหา และบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี ความรู้จักเลือกเสวนาบุคคล หรือเข้าร่วมหมักกับท่านผู้ทรงคุณปัญญามีความสามารถ ซึ่งจะช่วยแวดล้อมสนับสนุนชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี ในการศึกษาอบรมการครองชีวิต การประกอบกิจการ และธรรมปฏิบัติ, สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี) ข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก

“ภิกษุทั้งหลาย เมื่อดวงอาทิตย์อุทัยอยู่ ย่อมมีแสงอรุณขึ้นมาก่อน เป็นบุพพนิมิตฉันใด ความมีกัลยาณมิตรก็เป็นตัวนำ เป็นบุพพนิมิต แห่งการเกิดขึ้นของอารยอัชฎางคิกมรรค แก่ภิกษุ ฉะนั้น”

“ความมีกัลยาณมิตร เท่ากับเป็นพรหมจรรย์ (การครองชีวิตประเสริฐ) ทั้งหมดทีเดียว เพราะว่า ผู้มีกัลยาณมิตรพึงหวังสิ่งนี้ได้ คือ จักเจริญ จักทำให้มาก ซึ่งอารยอัชฎางคิกมรรค”

“อาศัยเราผู้เป็นกัลยาณมิตร เหล่าสัตว์ผู้มีชาติเป็นธรรมดา ก็พ้นจากชาติผู้มีชราเป็นธรรมดา ก็พ้นจากชรา ผู้มีมรณะเป็นธรรมดา ก็พ้นจากมรณะ ผู้มีโสกะ ปรีทเวะ ทุกข์ โสมนัส และอุปายาสเป็นธรรมดา ก็พ้นจากโสกะ ปรีทเวะ ทุกข์ โทมนัส และอุปายาส”

“เราไม่เล็งเห็นองค์ประกอบภายนอกอื่นแม้สักอย่างเดียว ที่มีประโยชน์มาก สำหรับภิกษุผู้เป็นเสขะ เหมือนความมีกัลยาณมิตร, ภิกษุผู้มีกัลยาณมิตร ย่อมจกกัดอกุศลได้ และย่อมยังกุศลให้เกิดขึ้น”

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2541, หน้า 623) ให้ความหมายคำว่ามิตรไว้ว่า มิตร หมายถึง บุคคลที่ช่วยชี้แนะแนวทาง ชักจูง ตลอดจนแนะนำสั่งสอน ชักนำผู้อื่นให้ดำเนินชีวิตที่ดีงาม ประสบผลดีและมีความสุข เจริญก้าวหน้า พัฒนาในธรรม แม้จะเป็นบุคคลเสมอกันหรือเป็นมารดา บิดา ครู อาจารย์ตลอดทั้งพระสงฆ์จนถึงพระพุทธเจ้าก็นับว่าเป็นมิตร แต่เป็นมิตรใจดี หรือมิตรมีธรรมที่เรียกว่า กัลยาณมิตร แปลว่า มิตรดีงาม นอกจากนี้ ยังปรากฏความหมายของกัลยาณมิตรที่ท่านอธิบายไว้ในพุทธธรรม

พระอธิป อธิปญโญ (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมแห่งคุณธรรมความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึก ในการพัฒนาศักยภาพชีวิตและตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุขและคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจจนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปสู่ประโยชน์และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนาชีวิต

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2552, หน้า 623) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึง บุคคลผู้เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยบอกช่องทางหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง เช่น พระพุทธเจ้า พระอรหันต์

สาวก ครู อาจารย์ และผู้เป็นพหูสูตรทรงปัญญา สามารถสั่งสอน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาได้ แม้จะอ่อนวัยกว่า

พระมหาอุทมิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กัลยาณมิตร คือ เพื่อนซึ่งพูดในสิ่งที่เราไม่อยากฟัง แต่มีประโยชน์ แม้ว่าจะแสบงู ใครก็ตามที่รักเราจริงเขาจะพูดความจริงกับเรา ส่วนใครก็ตามที่รักเราไม่จริง แต่ต้องการจะได้ประโยชน์จากเรา เขาจะเอาแต่ชมเรา ตลอดเวลาให้ระวังคนประเภทนี้ เราทำอะไรก็ชมหมดยกเว้นนี้ต้องระวังให้มาก

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2555, หน้า 4) ทรงให้ความหมายไว้ว่า เพื่อนมิตรทั้งหลายซึ่งเป็นผู้ทรงปัญญาสามารถที่จะให้คำแนะนำอบรมอันถูกต้องได้ ก็เรียกว่า กัลยาณมิตร

ประทีป พีชทองกลาง (2556) กล่าวไว้ว่ากัลยาณมิตร หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมพร้อมแห่งคุณธรรม ความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึกในการพัฒนาศักยภาพชีวิต และตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข และคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจ จนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาไปสู่ประโยชน์ และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนา ชีวิตก็เป็นดังกัลยาณมิตรด้วยเช่นกัน

จากความหมายของหลักกัลยาณมิตรธรรม สรุปได้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึง มนุษย์หรือบุคคลที่เป็นเพื่อนที่ดีแล้ว ที่ช่วยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาชักนำให้เจริญงอกงามในการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ มีความสามารถ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลกันให้ดำเนินชีวิตที่ดีงาม มีความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข และคุณธรรมที่ดีงามต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

2.2.2 องค์ประกอบของกัลยาณมิตรธรรม

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของกัลยาณมิตรธรรม ไว้ดังต่อไปนี้

พระไตรปิฎก (ที.ปา. 11/356/387-388) คำว่า กัลยาณมิตร ได้แก่ มิตรที่แท้ มิตรที่ดีงาม หมายถึง ที่คบ หรือเข้าไปหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ บุคคลที่จะทำให้ผู้อื่นเห็นแล้วนำคบหาสมาคมเป็นมิตรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธลักษณะของกัลยาณมิตร ซึ่งมีด้วยกัน 7 อย่าง คือ

1. ปิโย หมายถึง น่ารัก เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ขวนใจผู้ที่เข้ามาหาหรือผู้ที่เราคบอยากให้เราคบเราอีกต่อไป จะทำอะไรไม่ว่ากิจกรรมการยาทา การแต่งกาย การพูดจา ก็ดูเรียบร้อยดีงามทุกอย่าง ใครเห็นก็อยากที่จะคบค้าสมาคมด้วย

2. ครู ได้แก่ นำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งของมิตรได้และมีความปลอดภัย การทำตัวน่าเคารพนี้เมื่อมิตรมองดูแล้วจะรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาอาศัยได้มีความเป็นผู้ใหญ่พอที่จะพึ่งพิงได้

3. ภวานิโย หมายถึง นำเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่องควรเอาอย่าง สิ่งใดที่มิตรไม่ชอบ เราควรละการทำการพูดสิ่งนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความบาดหมางใจกัน

4. วัตตา จ คือ รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนมิตร เป็นที่ปรึกษาที่ดีในเมื่อมิตรทำไม่ถูก หรือรู้ไม่จริง เพราะคนเราย่อมมีความผิดพลาดด้วยกันทั้งนั้น จะมากจะน้อยก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ดังนั้น มิตรเมื่อมีการกระทำที่ผิดพลาด เราต้องพร้อมให้อภัยกันด้วยการพูดตามเหตุและผล

5. วจนักขโม ได้แก่ อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาจากมิตร มิตรมีความทุกข์อะไรก็พร้อมที่จะรับฟังและให้การช่วยเหลือตามความสามารถ แม้จะจุกจก ตลอดจนจะกล่าวคำล่วงเกิน หรือวิพากษ์วิจารณ์อะไรต่าง ๆ ก็สามารถอดทนฟังได้ ไม่เบื้อหนาย ไม่เสียอารมณ์พร้อมที่จะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา

6. คัมภีร์ัญจะ กะถัง กัตตา คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่เรารู้แต่มิตรไม่รู้ พร้อมจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์แนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อกัน พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือมิตรที่ประพฤติปฏิบัติไม่ถูกต้องให้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมต่อไป

7. โน จัญฐานเน นิโยชะเย ได้แก่ ไม่ชักชวนเพื่อนไปทางที่เสื่อมเสีย หรือเรื่องที่ขัดต่อกฎระเบียบของบ้านเมือง สิ่งใดที่สังขมรังเกียจติเตียนก็ไม่ควรทำ เพราะจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนแก่ตนเองและส่วนรวมได้ มิตรที่ดีจำต้องแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำ การพูดหรือการคิด ทุกสิ่งต้องนำมาซึ่งความสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อมิตรหรือโดยส่วนรวม

พระราชันนทมนี (ปัญญานันทภิกขุ) (2557, หน้า 144-145) ได้อธิบาย กัลยาณมิตรธรรมไว้ดังนี้

1. ปิยะหรือปิโย คือการทำตนให้เป็นที่น่ารักของศิษย์ การที่จะทำตนให้เป็นที่น่ารักจะต้อง
 - 1) มีเมตตา รักเด็กมากกว่ารักตัวเอง
 - 2) มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส
 - 3) ให้ความสนิทสนมกับศิษย์
 - 4) พูดจาอ่อนหวานสมานใจ
 - 5) เอาใจใส่อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้
 - 6) เป็นเพื่อนเด็กในสนามกีฬา เป็นครูในห้องเรียน
 - 7) เป็นเพื่อนร่วมทุกข์เมื่อเด็กเป็นทุกข์ คอยปลอบโยนให้กำลังใจ

2. ครู (ครูโน) คือเป็นคนหนักแน่น เป็นครูจริง ๆ ทำตนให้เป็นแบบอย่างแก่เด็ก ในทางสร้างสรรค์จริง ๆ มีใจสงบ มีเหตุผลไม่ใจร้อน ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ เป็นคนหนักแน่นประดุจหิน ไม่เบาเหมือนนุ่น เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายทุกกรณี

3. ภาวนิโย คือเป็นผู้อบรมตนให้เจริญ สนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นคนสายตายาว มองการณ์ไกล เปิดใจรับความเข้าใจอยู่เสมอไม่ลำหลังใคร เป็นครูเวลาสอน เป็นนักเรียนเวลาวาง เป็นนักสากลนิยม ถือศาสนาเป็นหลักใจ อย่ายุติคนมีความคิดเห็นผิด เชื่อกฎแห่งกรรมว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว มีการควบคุมกายวาจาด้วยศีล ควบคุมจิตด้วยสมาธิ ควบคุมความเห็นด้วยปัญญา จึงจะเอาตัวรอดปลอดภัย

4. วัตตา จ คือเป็นคนเคารพระเบียบแบบแผน เป็นคนมีระเบียบในการแต่งกาย มีระเบียบตั้งแต่ศีรษะถึงเท้า ผมต้องแต่งผมให้เรียบร้อย ให้เด็กเห็นว่าครูเป็นผู้มีระเบียบแบบแผนช่วยกันทำให้โรงเรียนสะอาด

5. วจนักขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อสิ่งที่มากระทบ ปกติเด็กย่อมมีความซุกซนตามธรรมชาติที่น่ารำคาญครูจ้กรำคาญไม่ได้ เบื่อไม่ได้ ขอบใจไม่ขอบใจก็ต้องทำทั้งนั้นจึงต้องทนเป็นพิเศษ

6. คัมภีร์อุจ กถ กัตตา (คัมภีร์อุจจะ กะถ กัตตา) คือเป็นผู้เข้าใจหลักการสอนวิชาอะไร ควรสอนอย่างไรเด็กจึงจะเข้าใจ ของยากต้องทำให้ง่าย ของลึกต้องทำให้ตื้นของไม่เห็นต้องทำให้เห็น ชัดเจน แจ่มแจ้ง สอนแต่สิ่งที่รู้แล้วไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้ง่ายไปหายาก ต่ำไปหาสูง เป็นต้น

7. โน จัญฐานเน นิโยชเย คือการไม่ชักศิษย์ไปในทางที่ต่ำทราม สิ่งใดเป็นความเสื่อมโทรมทางใจ ไม่ควรชักนำไปในทางนั้น ครูไม่ควรประพฤติสิ่งต่ำทรามให้เด็กเห็น ครูควรหลีกเลี่ยงอบายมุข ทั้งปวง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 204) ให้อีกกล่าวว่า กัลยาณมิตรธรรม (องค์คุณของกัลยาณมิตร, คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งเอามิตรประเภทครูหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ)

1. ปิโย น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนมชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม
2. ครู น่าเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย

3. ภาวนียะ นำเจริญใจหรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเฝ้าระวังด้วยซาบซึ้งภูมิใจ

4. วตตะ จ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5. วจนกขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ชักถาม คำเสนอ และวิพากษ์วิจารณ์ อดทนฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว

6. คมภีร์อุจ กถ กัตตา แลถลงเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

7. โน จัญฐานเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอธรรม คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

จากองค์ประกอบของกัลยาณมิตรธรรม สรุปได้ว่า องค์ประกอบของกัลยาณมิตรธรรม มีด้วยกัน 7 อย่าง คือ

1. ปิโย หมายถึง น่ารัก เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนใจผู้ที่เข้ามาหาหรือผู้ที่เราคบอยากให้เราคบเราอีกต่อไป จะทำอะไรไม่ว่ากิจกรรมารยาท การแต่งกาย การพูดจา ก็ดูเรียบร้อยดีงามทุกอย่าง ใครเห็นก็อยากที่จะคบค้าสมาคมด้วย

2. ครู ได้แก่ น่าเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งของมิตรได้และมีความปลอดภัย การทำตัวน่าเคารพนี้เมื่อมิตรมองดูแล้วจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาอาศัยได้มีความเป็นผู้ใหญ่พอที่จะพึ่งพิงได้

3. ภาวนียะ หมายถึง นำเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่องควรเอาอย่าง สิ่งใดที่มิตรไม่ชอบ เราควรละการทำการพูดสิ่งนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงความบาดหมางใจกัน

4. วัตถุประสงค์ คือ รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนมิตร เป็นที่ปรึกษาที่ดีในเมื่อมิตรทำไม่ถูก หรือรู้ไม่จริง เพราะคนเราย่อมมีความผิดพลาดด้วยกันทั้งนั้น จะมากจะน้อยก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ดังนั้น มิตรเมื่อมีการกระทำที่ผิดพลาด เราต้องพร้อมให้อภัยกันด้วยการพูดตามเหตุและผล

5. วณักขโม ได้แก่ อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาจากมิตร มิตรมีความทุกข์อะไรก็พร้อมที่จะรับฟังและให้การช่วยเหลือตามความสามารถ แม้จะจุกจก ตลอดจนจะกล่าวคำล่วงเกิน หรือวิพากษ์วิจารณ์อะไรต่าง ๆ ก็สามารถอดทนฟังได้ ไม่เบื้อหน่าย ไม่เสียอารมณ์พร้อมที่จะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา

6. คัมภีร์ธูจะ กะถิง กัตตา คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่เรารู้แต่มิตรไม่รู้ พร้อมจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์แนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อกัน พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือมิตรที่ประพฤติปฏิบัติไม่ถูกต้องให้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมต่อไป

7. โน จัญฐานเน นิโยชะเย ได้แก่ ไม่ชักชวนเพื่อนไปทางที่เสื่อมเสีย หรือเรื่องที่ขัดต่อกฎระเบียบของบ้านเมือง สิ่งใดที่สังขมรังเกียจติดตั้นก็ไม่ควรทำ เพราะจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนแก่ตนเองและส่วนรวมได้ มิตรที่ดีจำต้องแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำ การพูดหรือการคิด ทุกสิ่งต้องนำมาซึ่งความสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อมิตรหรือโดยส่วนรวม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ ไว้ดังนี้

ทิตนา แคมมณี (2548, หน้า 62) ได้ให้นิยามของการบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์มาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเองไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ

เยาวเรศ แสงเลิศศิลป์ (2556, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การรวมประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ในลักษณะการผสมผสานประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์อย่างมีความสัมพันธ์และต่อเนื่อง อันนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และมีคุณค่าต่อการดำรงชีวิต

พระสิทธิสิทธินันต์ สิริมจฺจโล (วงศน์อย) (2561, หน้า 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบูรณาการคือการนำแนวคิดต่างๆ มาสัมพันธ์อิงอาศัยซึ่งกันและกันเข้ามาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว

ศรีพระจันทร์ สถาพรวิจิตร (2563, หน้า 70) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การรวมสิ่งต่าง ๆ ไว้ด้วยกันเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิด หรือทำให้เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดหรือระบบ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบูรณาการ หมายถึง กระบวนการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเป็นระบบ เพื่อนำองค์ความรู้จากการผสมผสานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นจากการสรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศและนำมาผสมผสานเชื่อมโยงกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรม จึงสรุปได้ว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันซึ่งจะอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน

ระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา โดยมีขอบข่ายการนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 5 ประการ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยนำมาบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ คือ 1) ปิโย 2) ครุ 3) ภาวนีโย 4) วัตตา จ 5) วจนักขโม 6) คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา 7) โน จัญฐาเน นิโยชะเย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างเป็นกันเอง เข้าถึงจิตใจครู ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา

1.2 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักครุ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดตำรา เอกสารต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จนครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึงพาได้ และเกิดความเคารพนับถือ

1.3 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักภาวนีโย หมายถึง การให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

1.4 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักวัตตา จ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และพูดชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ จนเกิดความเข้าใจได้

1.5 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักวจนักขโม หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อครูมีปัญหาหรือเกิดความไม่สบายใจในการจัดการเรียนรู้ โดยการรับฟัง คำปรึกษาซักถาม รับฟังความคิดเห็นโดยไม่เพ้อหน่าย

1.6 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการอธิบายเรื่องที่ครูไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจได้ง่าย และยกตัวอย่างประกอบการอธิบายที่เป็นรูปธรรม

1.7 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักโน จัญฐาเน นิโยชะเย หมายถึง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ไม่ขัดต่อเกณฑ์ที่กำหนดและเกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษา

2. การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

2.1 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การเข้าถึงจิตใจ มีความเป็นกันเองชวนให้เข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทางวิชาชีพ

2.2 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักครุ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพแก่ครูอย่างเสมอภาคทำให้รู้สึกเคารพนับถือ

2.3 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักภavnโยบาย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.4 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกวัตตา จ หมายถึง การแนะนำ พุดชี้แจงให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2.5 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกวจนักรวม หมายถึง การพร้อมรับฟังคำปรึกษาซักถาม รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างมีเหตุผล เกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างไม่ย่อหน้า ไม่เสียอารมณ์

2.6 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์ธจะ กะถัง กัตตา หมายถึง สามารถอธิบายเรื่องที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพให้เข้าใจและคลายความสงสัยได้

2.7 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักโน จัฎฐาเน นโยชะเย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน แนะนำสิ่งทีถุ่กต้องและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อสร้างความสนิทสนม เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และเกิดผลดีต่อองค์กร

3.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักครุ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อย่างอบอุ่นใจ สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้

3.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักภavnโยบาย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ พัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นจนเกิดความภาคภูมิใจ

3.4 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกวัตตา จ หมายถึง การพุดชี้แจงคอยแนะนำ ให้คำปรึกษาในขณะที่ครูร่วมกันทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

3.5 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกวจนักรวม หมายถึง การรับฟังคำปรึกษาซักถาม คำวิพากษ์วิจารณ์ ข้อคิดเห็นในการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างตั้งใจ ไม่ย่อหน้าหรือแสดงความรำคาญ

3.6 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์ธจะ กะถัง กัตตา หมายถึง สามารถอธิบาย ชี้แจงเรื่องซับซ้อนที่เกิดขึ้นขณะทำงานร่วมกันให้เข้าใจตรงกันจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3.7 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักโน จัฎฐาเน นโยชะเย หมายถึง ไม่ชักชวน ไม่ชักจูงให้ครูปฏิบัติในทางที่เสื่อมเสียขณะทำงานร่วมกันจนเกิดผลเสียแก่องค์กร

4. การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การให้ความสนิทสนม เป็นกันเองชวนให้ครูอยากเข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร

4.2 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักครุ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึ่งพาได้ และเคารพนับถือ

4.3 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักทฤษฎี หมายถึง การให้คำแนะนำ คำปรึกษา จนครูเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.4 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักวิชา หมายถึง การพูดชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นเหตุเป็นผล

4.5 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักทฤษฎี หมายถึง การรับฟังคำปรึกษาซักถาม ความคิดเห็น เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างตั้งใจ โดยไม่แสดงความเบื่อหน่าย

4.6 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์จะ กะถัง กัตตา หมายถึง การอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในเรื่องที่ซับซ้อน เข้าใจยาก จนครูเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น

4.7 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักโน จัฎฐาเน นโยชะเย หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ดังนี้

5.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักปิโย หมายถึง การดูแล เอาใจใส่ ให้ความสนิทสนม เป็นกันเองชวนให้ครูเข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักครุ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน และคอยช่วยเหลือเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พึงพาได้ ทำให้เกิดความเคารพนับถือ

5.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักทฤษฎี หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง และนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

5.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักวิชา หมายถึง การให้คำแนะนำ และสามารถพูดชี้แจงเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจนเกิดความเข้าใจและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้

5.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักทฤษฎี หมายถึง การรับฟังปัญหา รับฟังคำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือแสดงความรำคาญ

5.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักคัมภีร์จะ กะถัง กัตตา หมายถึง การอธิบายและยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในเรื่องที่ยากหรือซับซ้อน เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูได้เข้าใจง่ายขึ้น

5.7 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการโน จัฎฐาเน นโยชะเย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจริงและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการการสอน

2.4.1 ความหมายของประสิทธิภาพการการสอน

การปฏิบัติงานในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในโรงเรียน นั่นคือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทำให้เกิดผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับผู้เรียนด้านการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามลักษณะอันพึงประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการการสอน ไว้ดังต่อไปนี้

ทิพวรรณ สังขศิลา (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการการสอนว่า หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูอันส่งผลต่อนักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามความสามารถและความถนัดของนักเรียนแต่ละคน

กอบศักดิ์ มุลมัย (2554, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการการสอนว่า หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ของการสอนที่กำหนดไว้

อุทิศ จันทรเสนา (2559, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการการสอนว่า หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และนักเรียนสามารถนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ปริศนา กล้าหาญ (2559, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการการสอนว่า หมายถึง การสอนที่ทำให้นักเรียนหรือผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ตนเองถนัดและตามความสามารถของทุกคน ซึ่งครูผู้สอนต้องการจัดสถานการณ์ ประสบการณ์ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะและมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

กู๊ด (Good) (1973, p. 195) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลสำเร็จตามความปรารถนา โดยใช้เวลาและความพยายามเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำให้ผลของงานที่ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ส่วนประสิทธิภาพการสอนนั้น Good ได้ให้ความหมายว่า เป็นการวางแผนการสอนหรือวิธีการสอนซึ่งทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

ดอดด์ (Dodl) (1978, p. 194) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการการสอนว่า หมายถึง เจตคติ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของครูที่เอื้ออำนวยต่อการเจริญงอกงามของนักเรียนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา

ไพเพอร์ (Piper) (1978, p. 236) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการการสอนว่า หมายถึง ความสามารถของครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนที่เรียนรู้ว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงใด

จากความหมายของประสิทธิภาพการการสอน สรุปได้ว่า ความหมายของประสิทธิภาพการการสอนได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความหมายในทางกว้างและความหมายในทางแคบ ประสิทธิภาพการสอนในความหมายกว้าง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนที่จะร่วมกันจัดกิจกรรมหรือดำเนินการทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่

หลักสูตรกำหนดไว้ ส่วนความหมายในทางแคบประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน ไว้ ดังต่อไปนี้

โคเรียคว และแพรตต์ (Kyriacou and Pratt) (1985, p. 10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการสอนว่า เป็นการมุ่งเน้นกิจกรรมในชั้นเรียน โดยเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับ นักเรียนและการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นพิจารณาตัวแปรสำคัญ 3 ชนิด ดังนี้

1. ตัวแปรด้านบริบท หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบริบทในกิจกรรมการเรียนรู้ บทเรียน ผลของความสำเร็จในกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นตัวแปรนี้จะครอบคลุมคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คุณลักษณะของครู เช่น อายุ ประสบการณ์ คุณลักษณะของนักเรียน เช่น อายุ ความสามารถ คุณลักษณะของชั้นเรียน เช่น ขนาด สภาพสังคม คุณลักษณะของวิชา เช่น เนื้อหา ระดับความยาก ง่าย ลักษณะของโรงเรียน เช่น ความน่าเชื่อถือ สิ่งอำนวยความสะดวก คุณลักษณะของชุมชน เช่น ความมั่นคง ความหนาแน่น และคุณลักษณะของโอกาส เช่น เวลา ความรู้ที่มีมาก่อน

2. ตัวแปรด้านกระบวนการ หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมการสอนของครู และ พฤติกรรมเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของงาน และกิจกรรมในชั้นเรียน ซึ่งอาจส่งผลถึง ความสำเร็จของกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวแปรนี้จะรวมถึงความกระตือรือร้นของครู ความชัดเจน ในการสอน การใช้คำถาม การให้คำชม และการวิจารณ์ การสื่อสารแบบไม่มีถ้อยคำประยุทธ์ การ จัดการ วิธีการอบรมบรรยากาศในชั้นเรียน ความเหมาะสมของพนักงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ นักเรียน การรวมเนื้อหาให้นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครู กลยุทธ์การเรียนรู้ ของนักเรียน สิ่งเหล่านี้อาจไม่จำเป็นต้องมีครบทุกรายละเอียด

3. ตัวแปรด้านการผลิต หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นในภายหลังที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ ความรู้ทักษะต่าง ๆ ความสนใจในวิชา การจูงใจในวิชา การจูงใจทางด้านสติปัญญา ความมั่นใจใน การเรียนและการนับถือ การพัฒนาความเป็นอิสระของนักเรียน และการพัฒนาทางสังคม คนที่ ปรากฏในภายหลังนี้ สามารถทดสอบได้ด้วยวิธีการทดสอบทั่วไปจากสถานะภาพภายนอก และทดสอบ ทางเจตคติซึ่งการทดสอบนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบของการประเมิน เช่น ความเชื่อของครู

อุทิส จันท์เสน (2559, หน้า 53) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนว่า การจัด การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ความร่วมมือ ระหว่างนักเรียนและครู โดยผู้สอนมีความตั้งใจในการจัดเวลาอย่างเหมาะสม การให้ความช่วยเหลือ ติดตาม ตักเตือนนักเรียน มีการควบคุมชั้นเรียน เช่น การปฏิบัติตามข้อตกลงที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ และครูผู้สอนยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรู้และความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับ ผู้เรียนได้

ฮอย ดับบลิว เค และ ซี จี มิสเคิล (Hoy, W. K. and C. G. Miskel) (2008, pp. 187-189) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนว่าการจัดการเรียนการสอนให้ได้มีประสิทธิภาพ ควร ประกอบด้วย ความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะความรู้ ความฉลาด อารมณ์ วิธีการเรียนรู้ เพศ และ

อายุ หรือพฤติกรรมกรรมการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ครูจะต้องรู้จักวิธีกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้น่าเรียนและเหมาะต่อการเกิดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และเนื้อหาของการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสม เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอน เป็นการมุ่งเน้นกิจกรรมในชั้นเรียน โดยเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน โดยมีตัวแปรที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ชนิด คือ ตัวแปรด้านบริบท เช่น เนื้อหา ระดับความยากง่าย ความมั่นคง ความหนาแน่น เวลา ความรู้ที่มีมาก่อน ตัวแปรด้านกระบวนการ เช่น ความกระตือรือร้นของครู ความชัดเจนในการสอน การใช้คำถาม การจัดการวิธีการอบรม บรรยากาศในชั้นเรียน ความเหมาะสม ตัวแปรด้านผลผลิต เช่น ความรู้ทักษะต่าง ๆ ความสนใจในวิชาการ การจูงใจทางด้านสติปัญญา ความมั่นใจในการเรียนและการนับถือ

2.4.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอน

ประสิทธิภาพการสอน จะเกิดผลดีและมีความชัดเจนหรือไม่นั้น ต้องมีโครงสร้างหรือองค์ประกอบที่ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ของลักษณะพฤติกรรมกรรมการสอน ทั้งนี้ เพื่อความตรงของการประเมิน และการอธิบายสรุป ตลอดถึงการให้ประโยชน์จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนที่ได้รับ ดังนั้น การกำหนดองค์ประกอบหรือเลือกใช้อำนาจประกอบของประสิทธิภาพการสอนที่เหมาะสม จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน ไว้ดังต่อไปนี้

บลูม (Bloom) (1976 อ้างถึงใน สมรักษ์ กิจเดช, 2544, หน้า 78-79) ได้เสนอองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ คือ

1. การชี้แนะ (Clues) หมายถึง การบอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน คือ อธิบายให้นักเรียนเห็นชัดเจนตั้งแต่ต้นว่า เมื่อนักเรียนเรียนแล้วจะมีความสามารถอย่างไรบ้าง การเรียนที่จะทำให้มีความสามารถดังกล่าวนั้นจะต้องเรียนอย่างไร ครูจะต้องบอกถึงกิจกรรม ขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนแต่ละคนอย่างชัดเจน

2. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน เช่น การโต้ตอบระหว่างครูกับนักเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และการสนับสนุนให้นักเรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม

3. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการดำเนินการสอนของครู ที่ต้องอาศัยหลักจิตวิทยา การเสริมแรงที่ดีนั้นควรประกอบด้วย การเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การชมเชย การตำหนิ การให้รางวัล และการลงโทษ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมของครูที่ควรดำเนินการในระหว่างการเรียนการสอน

4. การให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่อง (Feedback and correction) เป็นพฤติกรรมกรรมการสอนของครูที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยผลการเรียน และแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ผู้เรียนยังบกพร่องอยู่ การสอนที่ดีจะต้องมีการวัดผลประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียน เช่น การทดสอบหลังเรียน การแจ้งผลการสอบ หรือข้อบกพร่องให้นักเรียนทราบทันทีและช่วยปรับปรุงแก้คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนควบคู่ไปด้วย

บีชและเรินฮาร์ตซ์ (Beach and Reinhartz) (1984, pp. 19-23 อ้างถึงในสมรักษ์ กิจเดช, 2544) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน (Clarity of instruction) เป็นการพิจารณาพฤติกรรมการสอนของครู ในด้านการวางแผนการสอนว่ามีหรือไม่ ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนควรมีหลักฐานเกี่ยวกับการจัดระบบการสอน การใช้ตัวอย่าง และภาพแสดงมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรมให้ง่ายต่อการเข้าใจมีความรู้ในวิชาที่สอนและทบทวนกระบวนการอยู่เสมอ

2. ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนรู้ (Enthusiasm during instruction) ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนควรมีพฤติกรรมสนุกสนานกับงานสอนของตนเอง สร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนรู้ให้สนุก และมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน

3. การแสดงความใส่ใจในงานการสอน (Task orientation) ครูที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมที่แสดงความใส่ใจในการสอน ซึ่งประกอบด้วย งานที่ต้องปฏิบัติก่อนสอน ปฏิบัติระหว่างสอนและปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดการสอน

4. การใช้กลยุทธ์การสอน (Instructional strategies) ครูที่มีประสิทธิภาพควรใช้เทคนิคการสอนที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาวิชา ระดับพัฒนาการของผู้เรียนและแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

5. การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (Interaction with student) ครูที่มีประสิทธิภาพควรมีบรรยากาศในทางบวกสำหรับการเรียน และการคิดของนักเรียน มีสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีความยุติธรรมเปิดเผยและตรงไปตรงมา เช่น การสื่อความหมายไปยังนักเรียนให้ตระหนักว่าตัวนักเรียนมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

6. การใช้คำถามที่น่าสนใจ (Use of interesting question) เป็นพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการตั้งคำถามของครู คำถามที่ดีควรเป็นคำถามที่น่าสนใจและช่วยการเรียนรู้ เช่น คำถามแบบปลายเปิด คำถามแบบปลายปิด เป็นต้น

บอริช (Borich) (1992, p. 478) ได้เสนอกรอบความคิด เพื่อการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู ในชั้นเรียน โดยให้ประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Lesson clarity) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่สำคัญ คือ การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ การนำนักเรียนเข้าสู่มโนทัศน์ใหม่ การตรวจสอบงาน และความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียนและสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน

2. การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Instructional variety) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ สร้างความสนใจในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้นและความมีชีวิตชีวาในการสอน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การให้รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่าง ๆ การใช้คำถามและปัญหาหลากหลายรูปแบบ และการให้ออกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น

3. การแสดงความใส่ใจในงานการสอน (Task orientation) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรการจัดการในด้านการบริหาร หรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีผลต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะที่สอน การเลือกวิธีการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้การกำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Engagement in learning) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน

5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Student success) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับขั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจและตอบไม่ถูกในทันทีทันใด การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลง และง่ายต่อการเข้าใจ

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดประสิทธิภาพการสอนของ บอริช (Borich) (1992) มาศึกษา เนื่องจากเห็นว่าแนวความคิดดังกล่าวน่าสนใจ และมุ่งเน้นการศึกษาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การแสดงความใส่ใจงานการสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ รายละเอียดดังนี้

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Lesson clarity)

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน ไว้ดังต่อไปนี้

บอริช (Borich) (1992, p. 478) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Lesson clarity) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่สำคัญคือ การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ การนำนักเรียนเข้าสู่มนทัศน์ใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียนและสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบและการสาธิตการทบทวนและสรุปบทเรียน

บีชและเร็นฮาร์ตซ์ (Beach and Reinhartz) (1984, pp. 19-23 อ้างถึงในสมรภัช กิจเดช, 2544) ได้ศึกษาความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน (Clarity of instruction) เป็นการพิจารณาพฤติกรรมการสอนของครู ในด้านการวางแผนการสอนว่ามีหรือไม่ ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนควรมีหลักฐานเกี่ยวกับการจัดระบบการสอนการใช้ตัวอย่าง และภาพแสดงมนทัศน์ที่เป็นนามธรรมให้ง่ายต่อการเข้าใจมีความรู้ในวิชาที่สอนและทบทวนกระบวนการอยู่เสมอ

ไคเรียคู (Kyriacou) (1993, p. 10) ได้ศึกษาความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน คุณลักษณะของพฤติกรรมสอนของครูและพฤติกรรมเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของงาน

และกิจกรรมในชั้นเรียน ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จของกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงความกระตือรือร้นของครู ความชัดเจน ในการสอน การใช้คำถาม การให้คำชมและการวิจารณ์ การสื่อสารแบบไม่มีถ้อยคำ กลยุทธ์การจัดการวิธีการอบรม บรรยากาศในชั้นเรียน ความเหมาะสมของภาระงาน ชนิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน การรวมเนื้อหา นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครู

กระพั้น ศรีงาน (2558, หน้า 18) ได้ศึกษาความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนว่าในการจัดการเรียนรู้ของครูเนื้อหาวิชาต้องสอดคล้องครอบคลุมวัตถุประสงค์ เนื้อหาที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ เนื้อหาที่มีความทันสมัย การเรียงลำดับเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม อธิบายเนื้อหาง่ายต่อการเข้าใจ มีความชัดเจน

จากการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความชัดเจนในบทเรียน สรุปได้ว่า คือ การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ การนำนักเรียนเข้าสู่โมดูลใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียนและสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบ การสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน รวมถึงความเหมาะสมของภาระงาน ชนิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน

2. การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Instructional variety)

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน ไว้ดังต่อไปนี้

บอริช (Borich) (1992, p. 478) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Instructional variety) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ สร้างความสนใจในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้น และความมีชีวิตชีวาในการสอน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การให้รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่าง ๆ การใช้คำถามและปัญหาหลากหลายรูปแบบ และการให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น

บรินต์ สโนว์ และเวสช์ (Brinton, Snow and Wesche) (1989) กิจกรรมการเรียนการสอนในแนวนี้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด และเกิดการเรียนรู้ โดยผ่านการฝึกทักษะทางภาษา กิจกรรมเป็นแบบทักษะสัมพันธ์ที่สมจริง ตัวอย่างเช่น เมื่อผู้เรียนได้ฟังหรืออ่านบทความที่ได้จากสื่อจริง (Authentic material) แล้ว ผู้เรียนไม่เพียงแต่ทำความเข้าใจข้อมูลเท่านั้น แต่จะต้องตีความและประเมินข้อมูลนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น ผู้เรียนจะต้องรู้จักการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะสามารถพูดหรือเขียนเชิงวิชาการที่เกี่ยวกับเรื่อง นั้น ๆ ได้ จะเห็นได้ว่าผู้เรียนจะได้ฝึกทั้งทักษะทางภาษา (Language skills) และทักษะการเรียน (Study skills) ซึ่งจะเตรียมผู้เรียนให้พร้อมที่จะใช้ภาษาอังกฤษเชิงวิชาการในสถานการณ์จริงในอนาคต

ไคเรียคูว (Kyriacou) (1993, p. 10) คุณลักษณะของพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของงานและกิจกรรมในชั้นเรียน ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จของกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงความกระตือรือร้นของครู ความชัดเจนในการสอนการใช้คำถาม การให้ คำชมและการวิจารณ์ การสื่อสารแบบไม่มีถ้อยคำ กลยุทธ์การจัดการวิธีการอบรม บรรยากาศในชั้นเรียน ความเหมาะสมของภาระงาน ชนิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน การรวมเนื้อหา นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครู

สมคิด งามสุด (2551, หน้า 19) กิจกรรมการเรียนการสอนที่นักเรียนได้มีโอกาสเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้วางแผนบทเรียน ดำเนินการค้นคว้า หาความรู้ ครูเป็นเพียงผู้แนะแนวไปสู่ การค้นคว้า แนะนำสื่อการเรียนการสอนจนนักเรียนได้ ความรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ วิธีสอนแบบบูรณาการ วิธีสอนแบบทดลอง วิธีสอนแบบโครงการ วิธีสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ วิธีสอนแบบสืบสวน สอบสวน วิธีสอนแบบแบ่งกลุ่มทำงาน วิธีสอนแบบอภิปราย วิธีสอนแบบหน่วย วิธีสอนแบบอุปนัย วิธีสอนแบบนิรนัย วิธีสอนแบบแสดงบทบาท วิธีสอนแบบวิทยาศาสตร์ วิธีสอนแบบผู้เรียนมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สรุปได้ว่า คือ การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ วิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความสนใจในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้นและความมีชีวิตชีวาในการสอน การใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย การให้รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่าง ๆ การใช้คำถามและปัญหา หลากหลายรูปแบบ และการให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น

3. การแสดงความใส่ใจงานการสอน (Task orientation)

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน ไว้ดังต่อไปนี้

บอริช (Borich) (1992, p. 478) ได้กล่าวว่า การแสดงความใส่ใจในงานการสอน (Task orientation) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะที่สอน การเลือกวิธีการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดดวงจร การทบทวน การแจ้งผลการเรียน และการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

บีชและเร็นฮาร์ทซ์ (Beach and Reinhartz) (1984, pp. 19-23 อ้างถึงใน สมรักษ์ กิจเดช , 2544) ได้กล่าวว่าการแสดงความใส่ใจในงานการสอน (Task orientation) ครูที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมที่แสดงความใส่ใจในการสอน ซึ่งประกอบด้วย งานที่ต้องปฏิบัติก่อนสอน ปฏิบัติระหว่างสอนและปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดการสอน

กรีนแมน (Greenman) (1988, p. 135) ให้ข้อเสนอแนะการแสดงความใส่ใจในงานการสอนว่า ในการเริ่มต้นจัดชั้นเรียน ครูควรพิจารณาถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่เคลื่อนย้ายไม่ได้ก่อน เช่น ประตู หน้าต่าง ปลั๊กไฟ ห้องน้ำ นอกจากนั้นครูควรคำนึงการถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง บุคลากรในชั้นเรียน รวมถึงตลอดถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่เคลื่อนย้ายได้ ครูอาจเขียนรายชื่อของกิจกรรมทุกอย่างที่จะเกิดขึ้นและดำเนินไป ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไคเรียคูว (Kyriacou) (1993, p. 10) คุณลักษณะของพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ความรู้ทักษะต่าง ๆ ความสนใจในวิชาการมุ่งใจในวิชา การมุ่งใจทางด้านสติปัญญา ความมั่นใจในการเรียนและการนับถือ การพัฒนาความเป็นอิสระของนักเรียนและการพัฒนาทางสังคมคุณลักษณะของงานและกิจกรรมในชั้นเรียน ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จของกิจกรรมการเรียนรู้อ รวมถึงความกระตือรือร้นของครู ความชัดเจนในการสอนการใช้คำถาม การให้คำชมและการวิจารณ์ การสื่อสารแบบไม่มีถ้อยคำ กลยุทธ์การจัดการวิธีการอบรม บรรยายภาคในชั้นเรียน

ความเหมาะสมของภาระงาน ชนิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน การรวมเนื้อหา นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครู

ฉันทนา ปาปัดถา (2552, หน้า 31) ให้ข้อเสนอแนะการแสดงควมใส่ใจงานการสอนว่า ครูควรวิเคราะห์แผนการสอนการจัดชั้นเรียน โดยคำนึงว่าการเรียนรู้ควรเกิดขึ้นทุกด้าน เช่น พัฒนาการด้านกล้ามเนื้อใหญ่ พัฒนาการด้านกล้ามเนื้อย่อย การช่วยเหลือตนเอง พัฒนาการด้านสติปัญญาและภาษา รวมตลอดถึงพัฒนาการด้านสังคมและอารมณ์

จากการศึกษาเกี่ยวกับการแสดงควมใส่ใจงานการสอน สรุปได้ว่า คือ การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการ อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งผลกระทบต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอน การเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ การกำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Engagement in Learning) ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนไว้ดังต่อไปนี้

บอริช (Borich) (1992, p. 478) กล่าวว่า การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Engagement in Learning) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การให้ คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน

บลูม (Bloom) (1956) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพได้แบ่งพฤติกรรม ที่จะวัดออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) วัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ได้แก่ การวัดเกี่ยวกับความรู้ ความคิด (วัดด้านสมอง) 2) วัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย ได้แก่ การวัดเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด (วัดด้านจิตใจ) 3) วัดพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย ได้แก่ การวัดเกี่ยวกับการใช้กล้ามเนื้อและประสาทสัมผัสส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย (วัดด้านการปฏิบัติ)

บรูเนอร์ (Bruner) (1979) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ต้องมีกระบวนการ ดังนี้

1. ความรู้ถูกสร้างหรือหล่อหลอมโดยประสบการณ์
2. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบในการเรียน
3. ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความหมายขึ้นมาจากแง่มุมต่าง ๆ
4. ผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง
5. ผู้เรียนเลือกเนื้อหาและกิจกรรมเอง
6. เนื้อหาควรถูกสร้างในภาพรวม

ไทเลอร์ (Tyler) (1982) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ต้องมีกระบวนการ ดังนี้

1. ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง ในวิชาทักษะ ต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะ ในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อย ๆ และต่อเนื่องกัน

2. การจัดช่วงลำดับ (Sequence) หมายถึง หรือการจัดสิ่งที่มีความง่าย ไปสู่สิ่งที่มีความ ยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การจัดประสบการณ์จึงควรเป็นในลักษณะที่ ช่วยให้ผู้เรียน ได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียน เป็นการ เพิ่มความสามารถทั้งหมด ของผู้เรียนที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้ จึงเป็นแบบแผนของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับ สถานการณ์ที่แวดล้อม

กาเย่ (Gagne) (1985) ได้นำเอาแนวความคิดมาใช้ในการเรียนการสอนกระบวนการเรียนรู้ ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการนำเสนอเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการมี ปฏิสัมพันธ์ หลักการสอน 9 ประการ ได้แก่

1. เร่งเร้าความสนใจ (Gain attention)
2. บอกวัตถุประสงค์ (Specify objective)
3. ทบทวนความรู้เดิม (Activate prior knowledge)
4. นำเสนอเนื้อหาใหม่ (Present new information)
5. ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (Guide learning)
6. กระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (Elicit response)
7. ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Provide feedback)
8. ทดสอบความรู้ใหม่ (Assess performance)
9. สรุปและนำไปใช้ (Review and transfer)

ไคเรียคูว (Kyriacou) (1993, p. 10) กล่าวว่า ความรู้ทักษะต่าง ๆ ความสนใจในวิชา การ จูงใจในวิชา การจูงใจทางด้านสติปัญญา ความมั่นใจในการเรียนและการนับถือ การพัฒนาความเป็น อิสระของนักเรียนและการพัฒนาทางสังคม เป็นการมุ่งเน้นที่กิจกรรมในชั้นเรียน โดยเฉพาะการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและการสอน

จากการศึกษาเกี่ยวกับการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า คือ การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน

5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Student success)

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน ไว้ ดังต่อไปนี้

บอริช (Borich) (1992, p. 478) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Student success) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้สำคัญ คือ การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่ สอดคล้องกับลำดับขั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่

แน่ใจ และตอบไม่ถูกในทันทีทันใด การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Student success) จัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิด เพื่อพัฒนานักเรียนการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรวิช บุญเรือง (2553, หน้า 46) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ 10 วิธี

1. ความมุ่งมั่น แรงผลักดันสู่ความสำเร็จที่ไม่หยุดหย่อนอาจเป็นเหมือนดาบสองคมได้ พ่อแม่หรือครูอาจารย์ไม่ควรหวังพึ่งการผลักดันลูกหรือนักเรียนไปตลอด โดยเฉพาะช่วงที่ลูกเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา

2. ระเบียบวินัย ด้วยสื่อสังคมออนไลน์ที่มีรูกคืบอย่างมากในปัจจุบัน การมีระเบียบวินัยดูเหมือนจะเป็นเรื่องที่ทำไต่ยากสำหรับเด็กในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การมีระเบียบวินัยในตนเองอยู่เสมอสามารถช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3. ความพากเพียร “ไม่มีอะไรได้มาง่าย ๆ” ไม่มีทางลัดสำหรับความสำเร็จของชีวิต และนักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ให้มาก นั่นเป็นเพียงหนทางเดียวที่จะก้าวไปสู่จุดสูงสุดของชีวิตซึ่งต้องมาจากความขยันหมั่นเพียรนั่นเอง

4. เข้าสังคม ในชีวิตนี้คุณจะพบเจอกับผู้คนมากมายและคุณต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่นเพื่อหนทางสู่ความสำเร็จของคุณ การจะเป็นเช่นนั้นได้คุณต้องทำให้พวกเขาชอบคุณเสียก่อน

5. ความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องของคุณภาพที่ตอนนี้นายจ้างจำนวนมากปรารถนา โรงเรียนเองก็มีการพัฒนาและมองหาความสามารถในการเป็นผู้นำในตัวนักเรียนเช่นกัน

6. ความยืดหยุ่น ไม่มีใครมีชีวิตที่สมบูรณ์แบบไปทุกอย่าง และทุกคนก็มีวันที่ผิดพลาดด้วยกันทั้งนั้น สิ่งที่สำคัญคือ เราต้องมีความเข้มแข็งที่จะยืนขึ้นสู้อีกครั้งได้

7. เป็นคนดี ทำอย่างไรได้อย่างนั้น ถ้าคุณดีกับคนอื่น คนอื่นก็จะดีกับคุณเช่นกัน

8. ความรับผิดชอบ คนที่ประสบความสำเร็จมักเป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูงมาก และหากนักเรียนขาดคุณสมบัติข้อนี้แล้ว พวกเขาจะไปได้ไม่ไกล

9. รู้จักให้อภัย การให้อภัยเป็นเรื่องที่สำคัญ การนึกถึงเรื่องหมองใจไม่เพียงแต่ทำให้จิตใจเหนื่อยล้า แต่ยังทำให้คุณสูญเสียโอกาสหลายอย่างและทำให้คุณเป็นไม่ค่อยมีความสุขในชีวิตด้วยวิธีการ: สอนให้ลูกรู้จักให้อภัยและรู้จักลืม เพื่อให้เขาฝึกมีทัศนคติในด้านบวก

10. รู้จักอดทน “ช้า ๆ ได้พร้าเล่มงาม” คนที่รู้จักรอคอยมักได้สิ่งที่ดี นั่นจึงทำให้ความอดทนมีความสำคัญ การเป็นคนใจร้อนหรือขึ้น ๆ ลง ๆ อยู่ตลอดเวลา มักนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดได้

ประไพ ประดิษฐ์สุทธาวาร (2557) กล่าวว่า การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จหรือการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ ผู้สอนจะต้องใช้กระบวนการ เทคนิค วิธีสอนที่มีขั้นตอนเน้นสู่การปฏิบัติจริง อีกทั้งยังต้องใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อีกด้วย ทั้งนี้ ในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละระดับชั้นจะมีผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนที่จะนำพาผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น ผู้สอนจึงควรแสวงหาและเลือกใช้ กระบวนการ

เทคนิควิธีสอน อย่างเหมาะสม ซึ่งตัวอย่างกระบวนการ วิธีสอน วิธีคิดที่นำเสนอนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

จากการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ สรุปได้ว่า คือ การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้อง แก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจ และตอบไม่ถูกในทันทีทันใด การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ จัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิด เพื่อพัฒนาการเรียนการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

พระมหาพิระพล ฐานจาโร (2557) ได้วิจัยเรื่อง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสํานักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสํานักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ด้านน่ายกย่อง อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านน่ารัก ด้านน่าเคารพ ด้านรู้จักพูดจามีเหตุผลและมีหลักการ ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ อยู่ในระดับมาก สำหรับการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสํานักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการลาและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด, ส่วนด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก และหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสํานักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม คือ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร สามารถทำนวยาระดับการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 64.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารีรัตน์ แก้วนวล (2558) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการสอนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูสูงสุดและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนต่ำสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปริศนา กล้าหาญ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแสดงความใส่ใจงานการสอน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมธิณี สระไร (2560) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของ

ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาด สถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสพการณ์การทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีประสพการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีทัศนะต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 3) ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีปัญหาดังนี้คือ 1) ขาดการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่ทันสมัย สอนแบบท่องจำมากกว่า การปฏิบัติเนื่องจากขาดการติดตาม 3) ผู้บริหารยังขาดทฤษฎีและหลักการบริหารที่ดี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร 4) ครูโดยส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารขาดการให้ความสำคัญต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ฉารินี ทองมี (2561) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสพการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วิชชุดา เขียวชะอุ่ม (2561) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงงาม ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงงาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สำหรับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงงาม ในด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและแนวการปฏิบัติที่ชัดเจน 2) การส่งเสริมให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และ 4) การส่งเสริมการนำวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

อิสรา พิมพ์ศรี (2561) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบบทบาทบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตาม

ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โรมิน (Romine) (1974) ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศการสอนที่ดี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสอนที่ดีทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ คือ 1) ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน ผู้สอนต้องเป็นคน กระฉับกระเฉง มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นสนใจในวิชาที่ตัวเองสอน 2) ด้านการจัดและการเตรียมการสอน เช่น เตรียมการสอนอย่างดี ชี้แจงให้ผู้เรียนทราบถึงวัตถุประสงค์ในวิชาที่สอน รวมทั้งแนะนำหนังสืออ้างอิงต่าง ๆ 3) ด้านผลการเรียนที่ผู้เรียนได้รับ เช่น ผู้เรียนได้รับประโยชน์สมความตั้งใจจากวิชาที่ผู้เรียนเลือก ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนไม่ใช่เป็นผู้ฟังอย่างเดียว 4) ด้านการเสนอเนื้อหา เช่น พูดอธิบายชัดเจน ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด 5) ด้านการประเมินผล การนำเสนอข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรงการเรียน เช่น เมื่อมีการทำรายงานหรือสอบ เมื่อตรวจแล้ว ผู้สอนจะต้องเร่งรีบเสนอผลการเรียนให้ผู้เรียนทราบและแจ้งด้วยว่าทำไมถึงเป็นเช่นนั้น 6) ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเพิ่มเติม เช่น การจัดเวลาเพื่อสอนผู้เรียนเป็นกลุ่มพิเศษจากการสอนปกติ

มูรานกิ (มนตรี สิริทัตสุนทร, 2550, อ้างอิงจาก Murangi, 1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูในมัธยมศึกษาและการยอมรับในการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับในการนิเทศการสอนของครูมีการยอมรับน้อยครูไม่ได้รับการนิเทศ ครูขาดโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกรู้สึกต้องการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิค การนิเทศการสอนครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมา ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศจะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการ บริหารงานของโรงเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครู ภายในโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการ ดำเนินงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้

ลี เอลิสัน และ กรีน บิล (Lee Alison & Green Bill) (2009) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมในการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนทางตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐนิวเม็กซิโก” กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่และครูโรงเรียน ประถมศึกษากับครูใหญ่และครูเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนประถมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพในคณะครูมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมากกว่าด้านอื่น ๆ 3) ครูโรงเรียนประถมศึกษา ต้องการให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจาก

ฟิลบิน (Phibin) (2001) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในอินเดียนาสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความมั่นใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการทำงานของครู

โจฮัม (Jochum) (2005) ได้วิจัยเรื่อง ความเข้าใจในวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการสอน ในการสอนภาษาต่างประเทศบนชั้นเรียนในแคนซัส ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีการนิเทศการศึกษาจาก ผู้ให้การนิเทศ ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญ และปรับปรุง ประสิทธิภาพการสอนในเรื่องการสื่อสาร ไวยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพ การสอนภาษาอย่างมีนัยสำคัญจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมา ทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ เห็นได้ว่าการนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการ หนึ่งในการบริหารงานของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการสอนที่ดี ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ผู้นิเทศต้องมีความรู้ และความเข้าใจขอบข่ายความรับผิดชอบ รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่ตนเองให้ชัดเจนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้ได้ผลดีตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ที่มีผล ต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูภายในโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานที่ ตนเองรับผิดชอบได้ประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยกระบวนการ ขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตาม แผนงานที่วางไว้

2.6 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ตามที่ได้มีการประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 เพื่อบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิด ประโยชน์สูงสุดของทางราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ประกอบกับมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำ ของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2561 วันที่ 9 พฤษภาคม 2561 จึงยกเลิกประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต โดยเขตพื้นที่ การศึกษามัศึกษานครปฐม ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดนครปฐม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัศึกษานครปฐม ตั้งอยู่ที่อำเภอนครชัย ซึ่งโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม (อาคาร 216 ล.) โรงเรียนแหลมบัว วิทยา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 2) ศึกษาประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 3) ศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเสนอสาระสำคัญของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย
- 3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย
 - 3.2.1 การออกแบบการวิจัย
 - 3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย
- 3.8 สรุป

3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนในการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงงานวิจัย เป็นการศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากวารสาร ตำรา เอกสาร ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำ คำปรึกษาและความเห็นชอบในการจัดทำโครงงานวิจัย รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข นำเสนอโครงงานวิจัยต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติให้ดำเนินการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองกับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (tryout) จำนวน 35 คน เพื่อหาค่า

ความเชื่อมั่น (Reliability) นำมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัยเพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ และการขอจบการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา และตัวแปรผลที่ได้จากการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ที่มีแบบแผนการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ที่ไม่มีการทดลอง (The one short, non-experimental case study design) โดยผู้วิจัยไม่ได้จัดทำหรือสร้างสถานการณ์ตามเงื่อนไขที่ต้องการใด ๆ ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบไปด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง

2. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามทฤษฎีของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon & Ross Gordon, 2007 pp. 299-300) คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยนำมาบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตรธรรมในพระไตรปิฎก (ที.ปา. 11/356/387-388) 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครู (น่าเคารพ) 3) ภาวนียโย (น่าเจริญใจ หรือ น่ายกย่อง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจนักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัญฐานะ นियोชเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) ได้ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₁) 2) การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₂) 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₃) 4) การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₄) 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₅)

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามทฤษฎีของบอริช (Borich, 2004 pp. 11-21) คือ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การแสดงความใส่ใจในงานสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ประกอบด้วย สถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45) ได้จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม 29 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษา จำนวน 7 คน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 203 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยสร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศการสอนของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามทฤษฎีของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon & Ross Gordon, 2007 pp. 299-300) คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยนำมาบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตรธรรมในพระไตรปิฎก (ที.ปา. 11/356/387-388) 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่าเจริญใจ หรือ น่ายกย่อง) 4) วิตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจนักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัญฐาเน นโยชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) ได้ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) 2) การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2) 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_3) 4) การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_4) 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_5)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามทฤษฎีของบอริช (Borich, 2004 pp. 11-21) คือ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Y_1) 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Y_2) 3) การแสดงความใส่ใจในงานสอน (Y_3) 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Y_4) 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Y_5)

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิ์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) โดยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาสร้างแบบสอบถามการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามทฤษฎีของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon & Ross Gordon, 2007 pp. 299-300) คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และนำมาบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตรธรรมในพระไตรปิฎก (ที.ปา. 11/356/387-388) 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่าเจริญใจ หรือ น่ายกย่อง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจนักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีร์ัญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัญฐานเน นิโยชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) ได้ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) 2) การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2) 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_3) 4) การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_4) 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_5) และประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามทฤษฎีของบอริช (Borich, 2004 pp. 11-21) คือ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Y_1) 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Y_2) 3) การแสดงความใส่ใจในงานสอน (Y_3) 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Y_4) 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Y_5) นำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องและนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ถ้อยคำ (Wording) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ด้วยการหาค่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 71) ปรับแก้ข้อความตามผู้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีความชัดเจนในการสื่อความหมายมากยิ่งขึ้น โดยข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา และได้ปรับแก้ข้อความตามผู้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีความชัดเจนในการสื่อความหมายมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างกับผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ

ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 35 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 116-117) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .980 ค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .985 ค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิภาพการสอนของครู เท่ากับ .974 แสดงว่าแบบสอบถามการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อแจ้งไปยังผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 29 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามจำนวน 203 ฉบับ และส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 203 ฉบับ แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคทางสถิติทางคอมพิวเตอร์

ประมวลผลข้อมูล ซึ่งได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นรหัสแทนค่าและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) โดยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วแปลความหมาย (เฉลิมศรี อรรถนกุล, 2558, หน้า 206) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

มีค่าเป็นลบ แสดงว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกันหรือผูกพันกัน

4. ตรวจสอบเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi Collinearity) ปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF :Variance Inflation Factor) มีค่าน้อยกว่า 10.0 (วรณีย์ หิรัญญากร, 2546, หน้า 112)

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อการสร้างสมการถดถอย

3.8 สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 3) เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 29 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษา จำนวน 7 คน ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน 4) ครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 203 คน แล้วทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 29 โรงเรียนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย เรื่อง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 4 คน จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 203 คน และได้กลับคืนมาทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ในสถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำนวน 203 คน เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง มีรายละเอียดดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	75	36.9
	หญิง	128	63.1
รวม		203	100.0
อายุ (เศษเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)	21 - 30 ปี	49	24.1
	31 - 40 ปี	75	37.0
	41 - 50 ปี	41	20.2
	51 ปีขึ้นไป	38	18.7
	รวม	203	100.0
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	91	44.8
	ปริญญาโท	102	50.3
	ปริญญาเอก	10	4.9
รวม		203	100.0
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	29	14.3
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	29	14.3
	กลุ่มบริหารงานวิชาการ		
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	29	14.3
	ครูผู้สอน	116	57.1
รวม		203	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน ตามตำแหน่ง	น้อยกว่า 5 ปี	56	27.6
	5 - 10 ปี	63	31.0
	11 - 15 ปี	47	23.2
	16 - 20 ปี	11	5.4
	21 - 25 ปี	7	3.4
	26 ปีขึ้นไป	19	9.4
	รวม	203	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 และเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 เมื่อพิจารณาอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 อายุ 42 - 50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และอายุ 51ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 และระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 เมื่อพิจารณาตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง 5 - 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง 11 - 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง 26 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง 16 - 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง 21 - 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลัก กัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 2) การพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 4) การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศ
เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวม

(n = 203)

การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิง บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม	4.33	0.60	มาก	4
2. การพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลัก กัลยาณมิตรธรรม	4.36	0.64	มาก	3
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรม	4.38	0.60	มาก	1
4. การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลัก กัลยาณมิตรธรรม	4.36	0.61	มาก	2
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิง บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม	4.32	0.66	มาก	5
รวม	4.35	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = 0.60) ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61)
ด้านการพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) ด้านการให้
ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) และด้าน
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66)
ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่า
มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.3 –
4.7 ประกอบการอธิบายแต่ละตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศ
เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม

(n = 203)

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้ คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัด การเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างเป็นกันเอง เข้าถึง จิตใจครู ทำให้ครูอยากเข้าไปปรึกษา	4.35	0.70	มาก	2
2. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดตำรา เอกสารต่าง ๆ มาให้ครูศึกษา ค้นคว้า ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เหมาะสม จนครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึงพอใจ และเกิดความเคารพนับถือ	4.32	0.69	มาก	5
3. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เป็นแบบอย่างที่ดีได้	4.36	0.71	มาก	1
4. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้ คำแนะนำ คำปรึกษา และพูดชี้แจงในเรื่อง ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ จนครู เกิดความเข้าใจได้	4.33	0.74	มาก	4
5. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อครู มีปัญหาหรือเกิดความไม่สบายใจในการจัดการ เรียนรู้ โดยการรับฟังคำปรึกษาซักถาม รับฟัง ความคิดเห็นโดยไม่เพิกเฉย	4.29	0.72	มาก	7
6. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการ อธิบายเรื่องที่ครูไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ให้เข้าใจง่าย และยกตัวอย่าง ประกอบการอธิบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.30	0.72	มาก	6
7. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ไม่ขัดต่อเกณฑ์ที่กำหนด และเกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษา	4.34	0.67	มาก	3
รวม	4.33	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างเป็นกันเอง เข้าถึงจิตใจครูทำให้ครูอยากเข้าไปปรึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.70) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อครูมีปัญหาหรือเกิดความไม่สบายใจในการจัดการเรียนรู้ โดยการรับฟังคำปรึกษาซักถาม รับฟังความคิดเห็นโดยไม่เบียดเบียน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72)



ตารางที่ 4.4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศ
 เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการ
 หลักกัลยาณมิตรธรรม

(n = 203)

ด้านการพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลัก กัลยาณมิตรธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถเข้าถึงจิตใจครูผู้สอน มีความ เป็นกันเอง ชวนให้เข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.29	0.78	มาก	7
2. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกี่ยวกับ การพัฒนาทางวิชาชีพแก่ครูอย่างเสมอภาค ทำให้ครูรู้สึกเคารพนับถือ	4.34	0.75	มาก	6
3. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู มีการพัฒนา ประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.69	มาก	2
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำและชี้แจงให้ครูเกิดความ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้า ทางวิชาชีพ	4.38	0.72	มาก	3
5. ผู้บริหารพร้อมรับฟังคำปรึกษาซักถาม รับฟัง ความคิดเห็นของครูอย่างมีเหตุผล เกี่ยวกับ การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างไม่เบียดเบียน ไม่เสีย อารมณ์	4.35	0.74	มาก	5
6. ผู้บริหารสามารถอธิบายเรื่องที่ครูไม่เข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพให้ครูเข้าใจและ คลายความสงสัยได้	4.37	0.73	มาก	4
7. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน แนะนำสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.41	0.70	มาก	1
รวม	4.36	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ด้านการพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน แนะนำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.70$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.69$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถเข้าถึงจิตใจครูผู้สอน มีความเป็นกันเอง ชวนให้เข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.78$)



ตารางที่ 4.5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศ
เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม

(n = 203)

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้พัฒนา ทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อสร้างความสนิทสนม ความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อ องค์กร	4.46	0.65	มาก	2
2. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้ทำงาน ร่วมกันเป็นทีม อย่างอบอุ่นใจ สามารถพึ่งพา ซึ่งกันและกันได้	4.40	0.72	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นจนเกิด ความภาคภูมิใจ	4.38	0.73	มาก	5
4. ผู้บริหารคอยแนะนำ และให้คำปรึกษาใน ขณะที่ครูร่วมกันทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วง ด้วยดี	4.38	0.68	มาก	4
5. ผู้บริหารรับฟังคำปรึกษาซักถาม คำวิพากษ์วิจารณ์ ข้อคิดเห็นในการร่วมกัน ทำงานเป็นทีมอย่างตั้งใจ ไม่เบื่อหน่ายหรือ แสดงความรำคาญ	4.25	0.75	มาก	7
6. ผู้บริหารสามารถอธิบาย ชี้แจงเรื่องซับซ้อน ที่เกิดขึ้นขณะทำงานร่วมกันให้ทุกคนเข้าใจ ตรงกันจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.33	0.74	มาก	6
7. ผู้บริหารไม่ชักชวน และไม่ชักจูงให้ครูปฏิบัติตัว ในทางที่เสื่อมเสียขณะทำงานร่วมกันจนเกิด ผลเสียแก่องค์กร	4.48	0.65	มาก	1
รวม	4.38	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยผลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ชักชวน และไม่ชักจูงให้ครูปฏิบัติตัวในทางที่เสื่อมเสียขณะทำงานร่วมกันจนเกิดผลเสียแก่องค์กร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อสร้างความสนิทสนม ความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังคำปรึกษาซักถาม คำวิพากษ์วิจารณ์ ข้อคิดเห็นในการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างตั้งใจ ไม่เบียดเบียนหรือแสดงความรำคาญ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.75)



ตารางที่ 4.6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศ
 เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการ
 หลักกัลยาณมิตรธรรม

(n = 203)

ด้านการพัฒนาหลักสูตร เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ทำให้ครูอยาก เข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนา หลักสูตร	4.40	0.73	มาก	1
2. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และ มีส่วนร่วมในการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ ฟังพาได้ และเคารพ นับถือ	4.38	0.72	มาก	3
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำ และคำปรึกษา จนครู เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพการศึกษา	4.34	0.68	มาก	6
4. ผู้บริหารอธิบาย ชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างถูกต้อง	4.36	0.71	มาก	4
5. ผู้บริหารรับฟังคำปรึกษาซักถาม ความคิดเห็น เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่าง ตั้งใจ โดยไม่แสดงความเบื่อหน่าย	4.35	0.75	มาก	5
6. ผู้บริหารอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรในเรื่องที่ซับซ้อน เข้าใจยาก จนทำให้ครูเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น	4.30	0.71	มาก	7
7. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำที่ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร จนเกิด ผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.38	0.67	มาก	2
รวม	4.36	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ทำให้ครูอยากเข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.73$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.67$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในเรื่องที่ซับซ้อน เข้าใจยาก จนทำให้ครูเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.71$)



ตารางที่ 4.7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการนิเทศ
 เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
 เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม

(n = 203)

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ และให้ความเป็นกันเอง ทำให้ครูเข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.32	0.74	มาก	3
2. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และคอยช่วยเหลือ เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รู้สึก พึงพอใจ ทำให้ครูเกิดความเคารพนับถือ	4.28	0.73	มาก	6
3. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง และนำไปพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้	4.35	0.72	มาก	2
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำ และสามารถอธิบาย ชี้แจงเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการใน ชั้นเรียนจนครูเกิดความเข้าใจ และนำไปใช้ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้	4.30	0.76	มาก	5
5. ผู้บริหารรับฟังปัญหา รับฟังคำปรึกษา และ รับฟังความคิดเห็นในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียนอย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือ แสดงความรำคาญ	4.31	0.76	มาก	4
6. ผู้บริหารอธิบายและยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม ในเรื่องที่ยากหรือซับซ้อน เกี่ยวกับการทำวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูเข้าใจได้ง่ายขึ้น	4.30	0.76	มาก	5
7. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ให้ครูทำวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและนำผลการวิจัย มาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.40	0.74	มาก	1
รวม	4.32	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครปฐม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $S.D. = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.40$, $S.D. = 0.74$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง และนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.35$, $S.D. = 0.72$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และคอยช่วยเหลือเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รู้สึกพึงพอใจ ทำให้ครูเกิดความเคารพนับถือ ($\bar{X} = 4.28$, $S.D. = 0.73$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครู ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การแสดงความใส่ใจในงานสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และ 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดยวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม

(n = 203)

ประสิทธิภาพการสอนของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน	4.47	0.47	มาก	3
2. การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.48	0.48	มาก	2
3. การแสดงความใส่ใจในงานสอน	4.47	0.47	มาก	3
4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ	4.47	0.50	มาก	4
5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ	4.51	0.51	มากที่สุด	1
รวม	4.48	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับตั้งแต่มากถึงมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.51) ด้านการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.48) ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.9 – 4.13 ประกอบคำอธิบายแต่ละตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการสร้าง ความชัดเจน ในบทเรียน

(n = 203)

ด้านการสร้าง ความชัดเจน ในบทเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละบทเรียนให้นักเรียนทราบก่อนจัดการเรียนการสอน	4.52	0.58	มากที่สุด	1
2. ท่านแจ้งนักเรียนให้ทราบถึงขอบข่ายเนื้อหาที่ต้องเรียนซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนมาแล้วกับสิ่งที่ต้องเรียนต่อไป	4.48	0.57	มาก	3
3. ท่านได้ตรวจสอบความรู้เดิมของนักเรียนก่อนเริ่มสอนเนื้อหาใหม่และมีการสอนซ้ำอธิบายเพิ่มเติมเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจ	4.43	0.59	มาก	6
4. ท่านให้ความรู้แก่นักเรียนโดยมีลำดับการถ่ายทอดเนื้อหาชัดเจน	4.47	0.57	มาก	4
5. ท่านทราบระดับความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามระดับความสามารถของนักเรียน	4.42	0.63	มาก	7
6. ท่านมีการยกตัวอย่าง หรือใช้รูปภาพ หรือ การสาธิตเพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนชัดเจนขึ้น	4.46	0.57	มาก	5
7. ท่านมีการทบทวนหรือสรุปเนื้อหาเมื่อจบบทเรียน	4.50	0.58	มาก	2
รวม	4.47	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการสร้าง ความชัดเจน ในบทเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับตั้งแต่มากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ท่านแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละบทเรียนให้นักเรียนทราบก่อนจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ท่านมีการทบทวนหรือสรุปเนื้อหาเมื่อจบบทเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.58) และน้อยที่สุด คือ ด้านท่านทราบระดับความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามระดับความสามารถของนักเรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม ด้านการสร้าง
กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

(n = 203)

ด้านการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอน ที่หลากหลาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านใช้คำถามที่ท้าทาย หรือใช้รูปภาพ หรือ ยกตัวอย่างในการนำเข้าสู่บทเรียน	4.44	0.63	มาก	6
2. ท่านให้ความสนใจนักเรียนในขณะที่สอน ด้วยการสังเกต น้ำเสียง และท่าทางประกอบ ขณะสอน	4.47	0.57	มาก	3
3. ท่านนำเสนอวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนด้วย วิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การใช้ คำถาม แล้วให้นักเรียนฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ	4.50	0.57	มาก	2
4. ท่านให้รางวัลควบคู่กับการเสริมแรง เช่น การเพิ่มคะแนนพิเศษ การให้คำชมเชย เมื่อ นักเรียนตอบคำถามได้ถูกต้องหรือทำงาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	4.46	0.57	มาก	4
5. ท่านให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น และ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	4.54	0.57	มากที่สุด	1
6. ท่านใช้ประเภทของคำถามที่หลากหลาย เพื่อ กระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น	4.46	0.62	มาก	5
รวม	4.48	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม ด้านการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับตั้งแต่มากถึงมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ท่านให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ท่านนำเสนอวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การใช้คำถาม แล้วให้นักเรียนฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) และน้อยที่สุด คือ ท่านใช้คำถามที่ท้าทาย หรือใช้รูปภาพ หรือยกตัวอย่างในการนำเข้าสู่บทเรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครปฐม ด้านการแสดงความ
ใส่ใจในงานสอน

(n = 203)

ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยยึด หลักสูตรสถานศึกษา และคู่มือการใช้หลักสูตร เป็นแนวทาง	4.51	0.55	มากที่สุด	2
2. ท่านไม่นำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน และงานพัสดุ มาทำในชั่วโมงสอน	4.55	0.58	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ นักเรียนในขณะดำเนินการสอนได้	4.44	0.60	มาก	4
4. ท่านเลือกใช้รูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับ จุดประสงค์การเรียนรู้	4.47	0.60	มาก	3
5. ท่านกำหนดให้มีการทบทวนเนื้อหาหรือ การทดสอบไว้อย่างชัดเจน และมีระยะเวลา ที่แน่นอน	4.40	0.60	มาก	5
รวม	4.47	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับตั้งแต่มากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ท่านไม่นำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน และงานพัสดุ มาทำในชั่วโมงสอน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ท่านเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักสูตรสถานศึกษา และคู่มือการใช้หลักสูตรเป็นแนวทาง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) และน้อยที่สุด คือ ท่านกำหนดให้มีการทบทวนเนื้อหาหรือการทดสอบไว้อย่างชัดเจน และมีระยะเวลาที่แน่นอน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการทำให้
กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ

(n = 203)

ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือชิ้นงาน หลังจากสอนจบบทเรียน	4.47	0.60	มาก	3
2. ท่านให้นักเรียนได้ทราบความก้าวหน้าใน การเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.43	0.59	มาก	5
3. ท่านเลือกใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่ เหมาะสมกับนักเรียนทั้งรายบุคคล และ รายกลุ่ม เช่น การใช้เกม การใช้สถานการณ์ จำลอง การใช้ชุดการสอน และศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น	4.37	0.63	มาก	4
4. ท่านให้คำชมเชย เมื่อต้องการให้นักเรียนมี ส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.55	0.56	มากที่สุด	1
5. ท่านดูแลนักเรียนในขณะที่นักเรียนปฏิบัติงาน และตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.58	มากที่สุด	2
รวม	4.47	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับตั้งแต่มากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ท่านให้คำชมเชย เมื่อต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ท่านดูแลนักเรียนในขณะที่นักเรียนปฏิบัติงานและตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) และน้อยที่สุด คือ ท่านเลือกใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม เช่น การใช้เกม การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้ชุดการสอน และศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการสอน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม ด้านการส่งเสริม
ให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

(n = 203)

ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้และเนื้อหา ในบทเรียน เช่น วางแผนการจัดการเรียน การสอนตามลำดับเนื้อหา	4.51	0.58	มากที่สุด	3
2. ท่านแก้ไขคำตอบให้ถูกต้องแก่นักเรียนทันที เมื่อนักเรียนตอบผิด	4.53	0.59	มากที่สุด	1
3. ท่านมีการแบ่งเนื้อหาที่ต้องการสอนออกเป็น ส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของ นักเรียน	4.52	0.59	มากที่สุด	2
4. ท่านมีการวางแผนปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เนื้อหา ให้ง่ายต่อความเข้าใจของนักเรียน	4.50	0.60	มาก	5
5. ท่านส่งเสริมให้เกิดอัตราก้าวหน้าในการเรียน อย่างต่อเนื่องจนบรรลุจุดประสงค์สูงสุดที่ คาดหวังไว้	4.50	0.59	มาก	4
รวม	4.51	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับตั้งแต่มากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ท่านแก้ไขคำตอบให้ถูกต้องแก่นักเรียนทันทีเมื่อนักเรียนตอบผิด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ท่านมีการแบ่งเนื้อหาที่ต้องการสอนออกเป็น ส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เนื้อหา ให้ง่ายต่อความเข้าใจของนักเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลัก
 กัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 3 การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลัก
 กัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise
 multiple regression analysis) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการนิเทศเชิงบูรณา
 การหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารรายด้าน และโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการสอนของครู
 ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ
 หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารรายด้าน และโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพ
 การสอนของครู ในภาพรวม

	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁	1						
X ₂	.886**	1					
X ₃	.863**	.898**	1				
X ₄	.824**	.875**	.912**	1			
X ₅	.858**	.865**	.865**	.873**	1		
X _{tot}	.935**	.955**	.957**	.946**	.944**	1	
Y _{tot}	.546**	.500**	.517**	.476**	.481**	.531**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า โดยภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการนิเทศเชิง
 บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิภาพการสอนของครู (Y_{tot})
 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พิจารณารายด้าน
 พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารด้านที่มีความสัมพันธ์
 กับประสิทธิภาพการสอนของครูมากที่สุด คือ (X₁) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
 เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (r = .546**) รองลงมาอันดับที่สอง คือ (X₃) ด้านการพัฒนา
 ทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (r = .517**) อันดับที่สาม คือ (X₂) ด้าน
 การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (r = .500**) อันดับสี่ คือ (X₅) ด้าน
 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (r = .481**) และน้อยที่สุด
 คือ (X₄) ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (r = .476**)

ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง (X_1) – (X_5) มีค่าอยู่ระหว่าง .476 - .546 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูงอาจการเกิดภาวะ Multicollinearity จึงต้องมีการทดสอบ Collinearity โดยพิจารณาจากค่า Variance inflation factor: VIF ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่า (Variance inflation factor: VIF) การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ในแต่ละด้าน

	Y_{tot}	VIF	Tolerance
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1)	.546	5.78	.173
2. การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2)	.500	7.55	.132
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_3)	.517	8.60	.116
4. การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_4)	.476	7.40	.135
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_5)	.481	5.87	.170

จากตารางที่ 4.15 ค่า (Variance inflation factor: VIF) หากมีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จะสร้างปัญหาต่อ Regression model ได้จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า (Variance inflation factor: VIF) การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) คือ 5.78 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2) คือ 7.55 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_3) คือ 8.60 ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_4) คือ 7.40 และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_5) คือ 5.87 แสดงให้เห็นว่าค่า (Variance inflation factor: VIF) ของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารแต่ละด้านมีค่า ไม่เกิน 10 ขึ้นไป และค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ของแต่ละด้านมีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 จึงไม่เกิดปัญหา Collinearity เป็นตามเกณฑ์ตามค่า (Variance inflation factor: VIF) และค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ที่กำหนดไว้ จึงทำการทดสอบ Regression ตามลำดับต่อไป

การวิเคราะห์การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ ดังนี้

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ
หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	11.166	1	11.166	79.101	.000
Residual	28.374	201	.141		
Total	39.540	202			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.531
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.282
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.279
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.376

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	β		Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.752	.196		14.040	.000**
การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	.397	.045	.531	8.894	.000**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .531 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .282 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมสามารถทำนายการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 28.2 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .279 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (โดยภาพรวม) สามารถทำนายการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ที่มีการปรับแล้วได้ร้อยละ 27.9 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .376 ในลักษณะนี้แสดงว่า การบริหาร

การนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_{\text{tot}} = 2.752 + .397 (X_{\text{tot}})$$

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	11.797	1	11.797	85.474	.000
Residual	27.742	201	.138		
Total	39.540	202			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.546
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.298
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.295
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.372

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.748	.189			14.532	.000**
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X ₁)	.400	.043	.546		9.245	.000**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .546 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .298 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม หนึ่งด้าน สามารถทำนายด้านประสิทธิภาพการ

สอนของครู (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 29.8 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .295 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม หนึ่งด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพการสอนของครู (Y_{tot}) ที่มีการปรับแล้วได้ร้อยละ 29.5 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .372 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_{tot} = 2.748 + 0.400 (X_1)$$

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	12.784	1	12.784	80.804	.000
Residual	31.799	201	.158		
Total	44.583	202			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.535
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.287
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.283
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.398

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	β		Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.665	.202		13.165	.000**
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1)	.417	.046	.535	8.989	.000**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .535 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .287 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการสร้างความสำเร็จในบทเรียน (Y_1) ได้ร้อยละ 28.7 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .283 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการสร้างความสำเร็จในบทเรียน (Y_1) ที่มีการปรับแล้วได้ร้อยละ 28.3 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .398 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) ส่งผลต่อการสร้างความสำเร็จในบทเรียน (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_1 = 2.665 + .417 (X_1)$$

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	11.916	1	11.916	67.584	.000
Residual	35.441	201	.176		
Total	47.357	202			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.502
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.252
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.248
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.420

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.736	.214		12.800	.000**
การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรงเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรม (X ₁)	.402	.049	.502	8.221	.000**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .502 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .252 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Y₂) ได้ร้อยละ 25.2 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .248 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Y₂) ที่มีการปรับแล้วได้ร้อยละ 24.8 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .420 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₁) ส่งผลต่อการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Y₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_2 = 2.736 + .402 (X_1)$$

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม การแสดงความใส่ใจในงานสอน (Y₃)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	9.377	1	9.377	52.993	.000
Residual	35.565	201	177		
Total	44.942	202			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.457
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.209
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.205
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.421

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	β		Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.909	.217		13.404	.000**
การพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่มเชิงบูรณาการหลัก กัลยาณมิตรธรรม (X ₃)	.357	.049	.457	7.280	.000**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .457 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .209 หมายถึง การแสดงความใส่ใจ ในงานสอน (Y₃) ได้ร้อยละ 20.9 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .205 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการแสดงความใส่ใจในงานสอน (Y₃) ที่มีการปรับแล้วได้ร้อยละ 20.5 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .421 ในลักษณะนี้ แสดงว่าการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₃) ส่งผลต่อการแสดงความใส่ใจในงานสอน (Y₃) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_3 = 2.909 + .357 (X_3)$$

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการ
หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Y₄)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	14.858	1	14.858	85.804	.000
Residual	34.804	201	.173		
Total	49.662	202			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.547
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.299
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.296
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.416

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	β		Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.525	.212		11.919	.000**
การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรงเชิงบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรม (X ₁)	.449	.048	.547	9.263	.000**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .547 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .299 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Y₄) ได้ร้อยละ 29.9 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .296 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Y₄) ที่มีการปรับแล้วได้ร้อยละ 29.6 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .416 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₁) ส่งผลต่อการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน

มีประสิทธิภาพ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_4 = 2.525 + .449 (X_1)$$

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	10.559	1	10.559	50.621	.000
Residual	41.925	201	.209		
Total	52.484	202			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.449
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.201
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.197
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.457

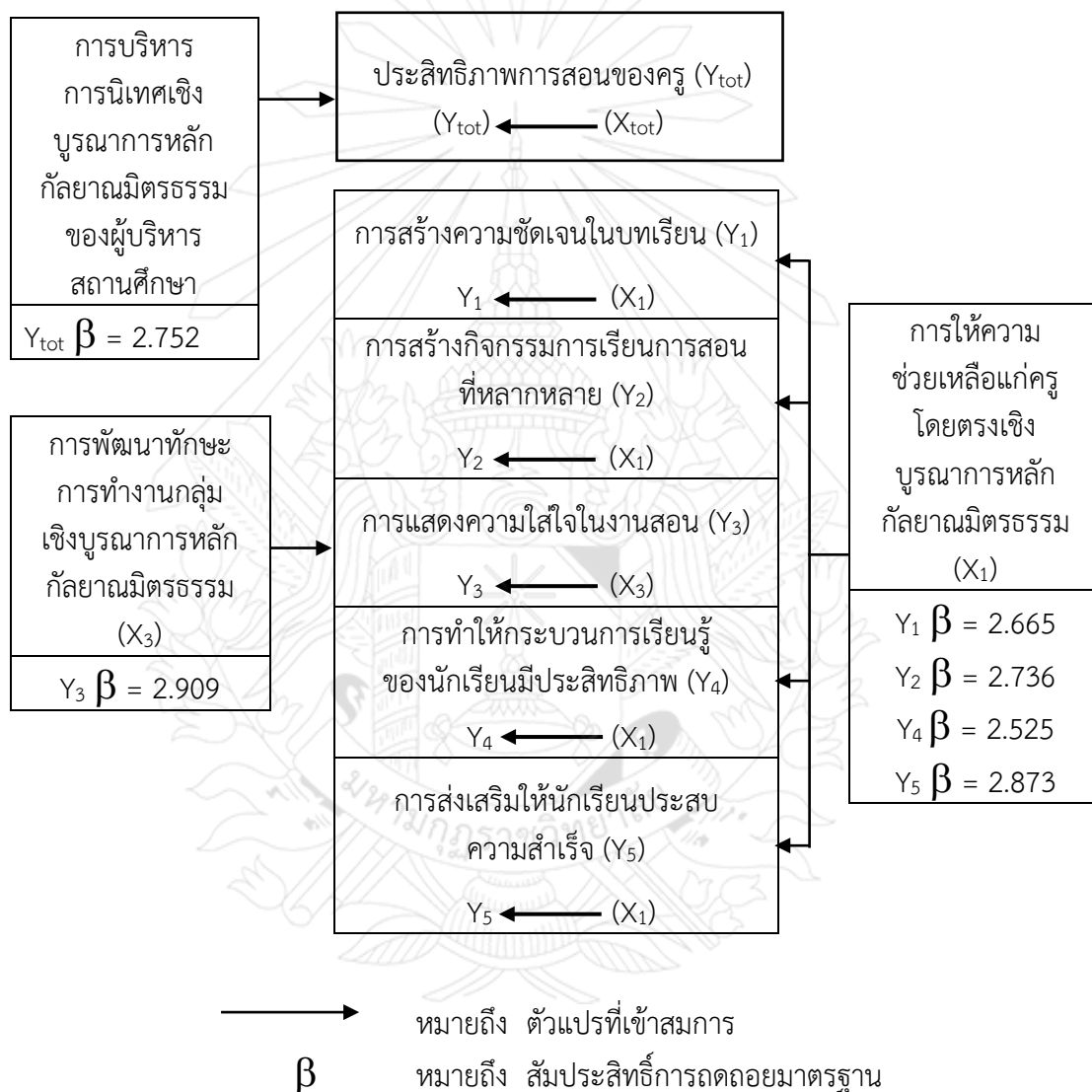
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.873	.232		12.359	.000**
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1)	.379	.053	.449	7.115	.000**

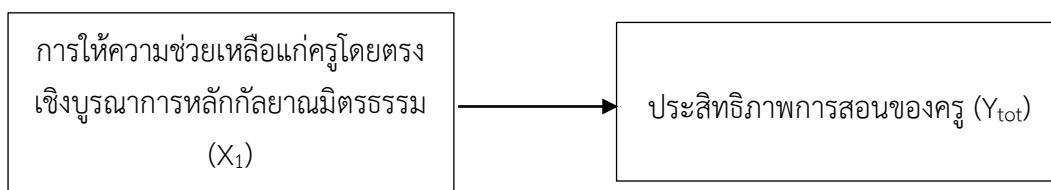
จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .449 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .201 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Y_5) ได้ร้อยละ 20.1 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .197 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร

ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Y₅) ที่มี การปรับแล้วได้ร้อยละ 19.7 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .457 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X₁) ส่งผลต่อการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Y₅) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_5 = 2.873 + .379 (X_1)$$



แผนภูมิภาพที่ 4-1 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม



แผนภูมิภาพที่ 4-2 ข้อค้นพบของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
มากที่สุด

พบว่าการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) มีความสัมพันธ์กัน
ในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู (Y_{tot}) มากที่สุด



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 3) เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 29 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษา จำนวน 7 คน ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน 4) ครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 203 คน แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ได้แก่ เรื่อง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ .980

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม และประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดำเนินการโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) วิเคราะห์สถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยที่แสดงระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ตามลำดับ

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างเป็นกันเอง เข้าถึงจิตใจครูทำให้ครูอยากเข้าไปปรึกษา และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อครูมีปัญหาหรือเกิดความไม่สบายใจในการจัดการเรียนรู้ โดยการรับฟังคำปรึกษาซักถาม รับฟังความคิดเห็นโดยไม่เบียดเบียน

2. ด้านการพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน แนะนำสิ่งที่จะต้องและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ อยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถเข้าถึงจิตใจครูผู้สอน มีความเป็นกันเอง ชวนให้เข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทางวิชาชีพ

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ชักชวน และไม่ชักจูงให้ครูปฏิบัติตัวในทางที่เสื่อมเสียขณะทำงาน ร่วมกันจนเกิดผลเสียแก่องค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อสร้างความสนิทสนม ความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังคำปรึกษาซักถาม คำวิพากษ์วิจารณ์ ข้อคิดเห็นในการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างตั้งใจ ไม่เบียดเบียนหรือแสดงความรำคาญ

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ทำให้ครูอยากเข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในเรื่องที่ซับซ้อน เข้าใจยาก จนทำให้ครูเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง และนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และคอยช่วยเหลือเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รู้สึกพึงพอใจ ทำให้ครูเกิดความเคารพนับถือ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับตั้งแต่มากถึงมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพตามลำดับ

1. ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับตั้งแต่มากถึงมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือ ท่านแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละบทเรียนให้นักเรียนทราบก่อนจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ท่านมีการทบทวนหรือสรุปเนื้อหาเมื่อจบบทเรียน และน้อยที่สุดคือ ด้านท่านทราบระดับความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามระดับความสามารถของนักเรียน

2. ด้านการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับตั้งแต่มากถึงมากที่สุด โดยเรียงค่าจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือ ท่านให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมา คือ ท่านนำเสนอวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การใช้คำถาม แล้วให้นักเรียนฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ และน้อยที่สุดคือ ท่านใช้คำถามที่ท้าทาย หรือใช้รูปภาพ หรือยกตัวอย่างในการนำเข้าสู่บทเรียน

3. ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับตั้งแต่มากถึงมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ท่านไม่ทำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน และงานพัสดุ มาทำในช่วงโมงสอน รองลงมา คือ ท่านเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักสูตรสถานศึกษา และคู่มือการใช้หลักสูตร เป็นแนวทาง และน้อยที่สุด คือ ท่านกำหนดให้มีการทบทวนเนื้อหาหรือการทดสอบไว้อย่างชัดเจน และมีระยะเวลาที่แน่นอน

4. ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับตั้งแต่มากถึงมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ท่านให้คำชมเชย เมื่อต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ท่านดูแลนักเรียนในขณะที่นักเรียนปฏิบัติงานและตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุด คือ ท่านเลือกใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม เช่น การใช้เกม การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้ชุดการสอน และศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

5. ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับตั้งแต่มากถึงมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ท่านแก้ไขคำตอบให้ถูกต้องแก่นักเรียนทันทีเมื่อนักเรียนตอบผิด รองลงมา คือ ท่านมีการแบ่งเนื้อหาที่ต้องการสอนออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และน้อยที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เนื้อหา ให้ง่ายต่อความเข้าใจของนักเรียน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

การวิเคราะห์ผลการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีคุณภาพ และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน

5.2 อภิปรายผล

การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ตามวัตถุประสงค์ และคำถามในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

จากการศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยที่แสดงระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และการนิเทศการสอน จัดเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงงาน หน้าที่ในชั้นเรียน และกิจกรรมที่ดำเนินในโรงเรียน โดยกระทำหรือทำงานโดยตรงกับครู ดังนั้น การนิเทศการสอนจึงถือ เป็นหัวใจของการนิเทศการศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร และองค์ประกอบอื่น ๆ ในอันที่จะดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร เป็นการช่วยเหลือ โดยวิธีการแนะนำ ชี้แจง ร่วมมือ ให้บริการ และการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับชนนันท คณธรมย์ ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าผู้มีหน้าที่นิเทศควรต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการเรียน การสอน การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อเพื่อให้ครูมีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ (ชนนันท คณธรมย์, 2555, หน้า 17) ความจำเป็นในการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้ 1) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยากจำเป็นจะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน 2) การนิเทศเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ครูจะได้รับการฝึกฝน มาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง 3) การนิเทศมีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน 4) การนิเทศมีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ (กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ, 2554, หน้า 56) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรหมมาศ พรหมพิลา (2553, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกันกับครูเพื่อให้ความช่วยเหลือครูหรือผู้สอน ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมคิดร่วมทำ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนที่เป็นเป้าหมายของการเรียนการสอน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และของทางโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ทุกประการ สอดคล้องกับแนวคิดของพวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นความพยายามใด ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ระหว่างผู้นิเทศและผู้สอน เพื่อกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร เป็นความพยายามต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยการช่วยเหลือแนะนำ ปรับปรุง แก้ไขงานในด้านการสอน รวมทั้งงานหน้าที่ในชั้นเรียนเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นโดยตรงกับผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 242-243) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนว่าเป็นการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการสอนและการเรียน การนิเทศการสอนจึงมิใช่ทำงานตามหน้าที่สำหรับศึกษานิเทศก์เท่านั้น แต่หมายรวมถึง ผู้นำทางการสอนทุกคน ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาอันมีผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ตลอดจนครูทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนที่ต้องช่วยกันรับผิดชอบ ซึ่งจัดเป็นกระบวนการช่วยครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้มาตรฐานตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ศิริพัฒนกุล นิตย์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และด้านการพัฒนาหลักสูตร เรียงตามค่าเฉลี่ยน้อยไปมาก ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของฉารินี ทองมี (2561) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชชดา เขียวชะอุ่ม (2561) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแฉ่งงาม ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวง แฉ่งงาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สำหรับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแฉ่งงาม ในด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและแนวการปฏิบัติที่ชัดเจน 2) การส่งเสริมให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมใน

การทำงาน และ 4) การส่งเสริมการนำวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และเมื่อนำการบริหารการนิเทศมาบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตรธรรม ซึ่งถือเป็นหลักธรรมเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2541, หน้า 623) ได้กล่าวไว้ว่า มิตร หมายถึงบุคคลที่ช่วยชี้แนะแนวทาง ชักจูง ตลอดจนแนะนำสั่งสอน ชักนำผู้อื่นให้ดำเนินชีวิตที่ดีงาม ประสบผลดีและมีความสุข เจริญก้าวหน้า พัฒนาในธรรม แม้จะเป็นบุคคลเสมอกันหรือเป็นมารดาบิดา ครู อาจารย์ตลอดทั้งพระสงฆ์จนถึงพระพุทธเจ้าก็นับว่าเป็นมิตร แต่เป็นมิตรใจดี หรือมิตรมีธรรมที่เรียกว่า กัลยาณมิตร แปลว่า มิตรดีงาม นอกจากนี้ ยังปรากฏความหมายของกัลยาณมิตรที่ท่านอธิบายไว้ใน พุทธธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของพระอภิวินัย (2552, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมพร้อมแห่งคุณธรรม ความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึก ในการพัฒนาศักยภาพชีวิตและตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุขและคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจจนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปสู่ประโยชน์และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนาชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของประทีป พิชทองกลาง (2556) ได้กล่าวไว้ว่ากัลยาณมิตร หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมพร้อมแห่งคุณธรรม ความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึกในการพัฒนาศักยภาพชีวิต และตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข และคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจ จนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาไปสู่ประโยชน์ และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนา ชีวิตก็เป็นดังกัลยาณมิตรด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพิระพล ฐานจาโร (2557) ได้วิจัยเรื่อง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ด้านน่ายกย่อง อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านน่ารัก ด้านน่าเคารพ ด้านรู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมีหลักการ ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ อยู่ในระดับมาก สำหรับการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการลาและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก และหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม คือ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 64.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาทักษะ

การทำงานกลุ่ม เพื่อสร้างความสนิทสนม ความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อย่างอบอุ่นใจ สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ ส่งเสริม และ สนับสนุนให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ พัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นจนเกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้ง ผู้บริหารคอยแนะนำ และให้คำปรึกษาในขณะที่ครูร่วมกันทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี คอยรับฟัง คำปรึกษาซักถาม คำวิพากษ์วิจารณ์ ข้อคิดเห็นในการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างตั้งใจ ไม่เบื่อหน่าย หรือแสดงความรำคาญ รวมทั้งผู้บริหารสามารถอธิบาย ชี้แจงเรื่องซับซ้อนที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ร่วมกันให้ทุกคนเข้าใจตรงกันจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และไม่ชักชวน และไม่ชักจูงให้ครู ปฏิบัติตัวในทางที่เสื่อมเสียขณะทำงานร่วมกันจนเกิดผลเสียแก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา เขียวชะอุ่ม (2561) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพ หลวงแจ่มงาม ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแจ่ม งาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการ พัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สำหรับแนวทางการพัฒนาการ ดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแจ่มงาม ในด้านที่มีค่ามัธยเทศคณิต น้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและ แนวการปฏิบัติที่ชัดเจน 2) การส่งเสริมให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และ 4) การส่งเสริมการนำวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และ สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอนและรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่ม คือกลุ่ม ที่มีผู้นำที่ดีแสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารมีความตระหนักว่า การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนาทีม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิกจะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของ กลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของ กลุ่ม สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี

สำหรับด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม มีค่า มัธยเทศคณิตต่ำสุด พบว่า ครูผู้สอนมีการดำเนินการนำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการ แก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารได้มีการดูแล เอาใจใส่ ส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ ให้ ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมี การส่งเสริมให้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนควบคู่กับการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้อย่าง เป็นระบบ ในรูปแบบ PLC ครูจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการในการทำวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียนควบคู่กับการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริม และ สนับสนุนทั้งด้านความรู้ เครื่องมือ ด้วยจัดการอบรม ให้คำปรึกษา รวมถึงอธิบายและยกตัวอย่างที่ เป็นรูปธรรมในเรื่องที่ยากหรือซับซ้อน เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูเข้าใจได้ ง่ายขึ้น อีกทั้งส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้อ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่สอนวิชาเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการ เรียนรู้ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับกลิคแมน กอร์ดอนและรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-

Gordon) ได้กล่าวว่า ครูต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในกลุ่มโรงเรียน หรือแม้แต่แลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับครูจากโรงเรียนอื่น การแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้การรับรู้แก่ครู-นักวิจัย เป็นเหมือนรากฐานสำหรับการสนทนาสะท้อนกลับ ในกลุ่มครูและทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการสอนของพวกเขาในชั้นเรียนและในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชชดา เขียวชะอุ่ม (2561) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐาน เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้าน การช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สำหรับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) การกำหนดนโยบายและแนวการปฏิบัติที่ชัดเจน
- 2) การส่งเสริมให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และ
- 4) การส่งเสริมการนำวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนมาใช้ใน กระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี สระไร (2560) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาด สถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสพการณ์การทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทำการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีประสพการณ์ การทำงาน 6-10 ปี มีทัศนคติต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสพการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 3) ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีปัญหาดังนี้คือ 1) ขาดการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่ทันสมัย สอนแบบท่องจำมากกว่าการปฏิบัติเนื่องจากขาด การติดตาม 3) ผู้บริหารยังขาดทฤษฎีและหลักการบริหารที่ดี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ องค์กร 4) ครูโดยส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารขาดการให้ความสำคัญต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Jochum (2005) ได้วิจัยเรื่อง ความเข้าใจในวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการสอน ในการสอน ภาษาต่างประเทศในชั้นเรียนในแคนซัส ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีการนิเทศการศึกษาจากผู้ให้การนิเทศ ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญ และปรับปรุงประสิทธิภาพ การสอนในเรื่องการสื่อสาร ไวยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนภาษา อย่างมีนัยสำคัญ

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

จากการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิภาพการสอน เป็นการมุ่งเน้น กิจกรรมในชั้นเรียน โดยเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน โดยการแจ้งจุดประสงค์ การเรียนรู้ การนำนักเรียนเข้าสู่โม เดิร์นใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียน อย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียนและสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การ ยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบ การสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน รวมถึงความเหมาะสมของ ภาระงาน ชนิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ วิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความสนใจในการเรียน การ แสดงความกระตือรือร้นและควมมีชีวิตชีวาในการสอน การใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย การให้ รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่าง ๆ การใช้คำถามและปัญหา หลากหลายรูปแบบ และการให้ออกาสนักเรียน แสดงความคิดเห็น การแสดงความใส่ใจงานการสอน โดยการพัฒนาหน่วย การเรียนหรือแผนการ จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการ อื่น ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยส่งผลกระทบต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอน การเลือกวิธีการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การ กำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน การทำให้ กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ โดยการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของ นักเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนเป็นรายบุคคลและเป็น กลุ่ม การให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ของนักเรียน โดยครูมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดย การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้ การให้ คำตอบที่ถูกต้อง แก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจ และตอบไม่ถูกในทันทีทันใด การ จัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ จัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิด เพื่อ พัฒนานักเรียนการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล สอดคล้องกับบุทิต จันทรเสนา (2559, หน้า 53) ได้กล่าวว่าในการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ความร่วมมือระหว่างนักเรียนและครู โดยผู้สอนมีความตั้งใจในการจัดเวลาอย่างเหมาะสม การให้ความช่วยเหลือ ติดตาม ตักเตือนนักเรียน มีการควบคุมชั้นเรียน เช่น การปฏิบัติตามข้อตกลงที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ และครูผู้สอนยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรู้และความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนได้ อีกทั้งการจัดการ เรียนการสอนให้ได้มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย ความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะความรู้ ความ ฉลาด อารมณ์ วิธีการเรียนรู้ เพศ และอายุ หรือพฤติกรรมกรสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ครูจะต้อง รู้จักวิธีการกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ให้นำเรียนและเหมาะต่อการเกิดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และ

เนื้อหาของการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสม เป็น การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (Hoy, W. K. and C. G. Miskel, 2008, pp. 187-189) ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของBorich (1992) เกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียน และมุ่งเน้นการศึกษาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การ สร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การแสดงความ ใส่ใจงานการสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมให้ นักเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ แก้วนวล (2558) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด และประสิทธิภาพการสอนของครูด้าน การจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการสอนของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและ ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูสูงสุดและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการ สอนต่ำสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา กล้าหาญ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแสดงความใส่ใจ งานการสอน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพ การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาด สถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ

การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jochum (2005) ได้วิจัยเรื่อง ความเข้าใจในวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการสอน ในการสอนภาษาต่างประเทศในชั้นเรียนในแคนซัส ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีการนิเทศการศึกษาจากผู้ให้การนิเทศ ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญ และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนในเรื่องการสื่อสาร ไวยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนภาษาอย่างมีนัยสำคัญ

5.2.3 อภิปรายผลการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

จากการศึกษา การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม แสดงว่าการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่ครูในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดหาตำรา เอกสารต่างๆ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นกันเอง ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึงพาได้ เกิดความเคารพนับถือ และเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนของครูและเกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 301-306) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครู เพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jochum (2005) ได้วิจัยเรื่อง ความเข้าใจในวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการสอน ในการสอนภาษาต่างประเทศในชั้นเรียนในแคนซัส ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีการนิเทศการศึกษาจากผู้ให้การนิเทศ ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญ และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนในเรื่องการสื่อสาร ไวยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนภาษาอย่างมีนัยสำคัญ

การศึกษากาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม การพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม

การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ส่งผล สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมส่ง ผลต่อ

ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้านการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่ครูในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดหาตำรา เอกสารต่างๆ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นกันเอง ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึงพาได้ เกิดความเคารพนับถือ และเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนของครูและเกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน(Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 301-306) ซึ่งได้กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครู เพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับวิชชูด้า เจียวซุ่ม (2561, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศที่มีต่อครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน หากครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน แต่ขาดการเหลียวแลหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือแล้วย่อมส่งผลไปถึงคุณภาพการศึกษาของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้ได้ให้นิยามความหมายของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงว่า หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการเครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครู มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน และกำหนดปฏิทินการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการสอนของครู เฉพาะด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนากลุ่มโดยการเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้กับสมาชิกจะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
- 2) การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผน จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนในการใช้วิธีการระดมสมอง โดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป 3) การ

บริหารจัดการเพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับวัย ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงโดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในการร่วมคิดร่วมทำ รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของผู้อื่นจะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 101) และสอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 321-323) ซึ่งได้กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนา กลุ่ม เพื่อให้งานที่ทำร่วมกันสำเร็จตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นผู้จัดการขององค์กร ในรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม สมาชิกภายในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ชื่นชมเมื่องานบรรลุตามเป้าหมาย การทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ข้อค้นพบของการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู พิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูมากที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู (Y_{tot}) มากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีรูปแบบการนิเทศดังนี้ 1) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) 2) การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) และ 3) การให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ (Other Forms Assistance) ตามแนวคิดของกลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 311-314) ได้เสนอรูปแบบของการช่วยเหลือครูโดยตรงอื่น ๆ อีก 6 รูปแบบดังนี้ 1) การสาธิตการสอน (demonstration teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญ สาธิตเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ 2) การเข้าไปร่วมสอนด้วย (co-teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญช่วยซึ่งกันและกัน ในการวางแผนการสอน ดำเนินการสอนและประเมินผลการสอน 3) การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่อ อุปกรณ์ การสอนต่าง ๆ ให้ (assisting with resource and materials) โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับเทคนิค และการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน 4)การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (assisting with student assessment) 5) การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้การเคารพนับถือ เป็นผู้ที่ทำให้เกียรติ ยกย่องครู มีความจริงใจที่จะร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากครูกับผู้ที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด และ 6) การเฝ้าติดตาม (monitoring) หัวใจของการเฝ้าติดตาม คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศในโรงเรียน เป็นการช่วยเหลือโดยตรง อาจได้มาจากการที่มอบหมาย

ให้ครูที่ให้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ การสาธิตการสอน การสอนร่วมกันและอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านที่ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู คือ

2.1 การพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม อาจเนื่องด้วยปัจจุบันนี้เป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งทุกประเทศทั่วโลกได้เห็นถึงความสำคัญของระบบการศึกษา จึงได้มีการริเริ่มและดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาใหม่ที่เรียกว่า การปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และครูจัดเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะว่าครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่ง หน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้มีการดำเนินการจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และโครงการที่จะพัฒนาครูเพื่อเตรียมพร้อมครูในการเข้าสู่วิชาชีพที่มีสมรรถนะสูงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาครูนั้น เป็นการช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการทำงาน ในการสอน และมีความรู้เพิ่มขึ้น อีกทั้งสามารถผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การจัดการเรียน การสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่ มีคุณภาพ และตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้

2.2 การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม อาจเนื่องด้วยหลักสูตรเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษา และในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นมีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นแม่บทในการวางแนวทางการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของการศึกษาในการที่จะให้ความรู้ การเสริมสร้างเจตคติ ตลอดทั้งการฝึกฝนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารอบด้าน ซึ่งสถานศึกษาได้มีการนำหลักสูตรแกนกลางมาจัดทำเป็นหลักสูตรของสถานศึกษาตามบริบทของโรงเรียน ดังนั้น ครูผู้สอนจึงได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักสูตรเป็นหลัก และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนการสอนให้ครบตามหลักสูตร จึงทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนสอนและเกิดผลดีต่อคุณภาพผู้เรียน

2.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม อาจเนื่องด้วยปัจจุบันการวิจัยมีบทบาทเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายตัวทางการศึกษา ที่เปิดระดับการศึกษาถึงขั้นปริญญาโทและปริญญาเอกในประเทศไทย ทำให้มีการเรียนการสอนระเบียบวิธีวิจัย ตลอดจนการกำหนดให้ทำวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาจึงมีผู้รู้วิธีการทำวิจัยเพิ่มขึ้น และที่สำคัญคือการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือการเลื่อนระดับของผู้อยู่ในสายวิชาชีพทางการศึกษา มีข้อกำหนดให้ส่งผลงานวิชาการและงานวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา อีกทั้งการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จึงทำให้ครูผู้สอนทุกคนเกิดความสนใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทั้งครูผู้สอนและผู้เรียนไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ และนำผลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปไว้ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ควรส่งเสริมสนับสนุน และมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์รูปแบบการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริม และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานดังกล่าวให้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. จากการวิจัย การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้าน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาไทย

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน และการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน และการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล และมอบหมายงานอื่นๆ ตามความถนัด และความสามารถของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนสูงสุดและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ที่มีความสำคัญคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยด้านที่ไม่ส่งผลคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารการนิเทศในด้านอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการสอนของครูและเกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาตามความมุ่งหมายในการจัดการศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้มีการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครปฐม

2. ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครปฐม

3. ควรเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม ที่ส่งเสริม และสนับสนุนประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา

5.3.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครปฐม

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครปฐม

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงของอการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม ที่สามารถสร้างประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา โดยศึกษาในรูปแบบกรณีศึกษา



บรรณานุกรม

1. หนังสือภาษาไทย

หนังสือทั่วไป

- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: แนวทางการศึกษาและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในของ*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). *ชุดฝึกอบรมการปรับกระบวนการทัศน์และพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2557). *สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2541). *การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ.
- ฉันทนา ปาปัดถา. (2552). *การศึกษาประสิทธิภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- เฉลิมศรี อรรถกุล. (2558). *การวิจัยนิเทศศาสตร์*. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา.
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). *บทความวิชาการ ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป ธันวาคม 2559*. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 1-3.
- ทิตนา แหมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ. ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- ที.ปา. 11/356/387-388. *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประไพ ประดิษฐ์สุขถาวร. (2557). *การสอนลูกให้มีทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ: ทีฟิล์ม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2532). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2541). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิกจำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2552). *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2552). *พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ)* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 19). นนทบุรี: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2553). *สิ่งมหัศจรรย์ของชีวิต หลักคิดเพื่อความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันวิมุตตยาลัย.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2541). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิกจำกัด.
- พระราชวรมณี (ประยูรธมมจิตโต). (2542). *เพื่อน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- _____. (2557). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช* (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แนวทางการนิเทศเต็มพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สนั่น มีสัถย์ธรรม. (2540). *หลักสูตรและการบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส.
- สมเด็จพระญาณสังวร (สุวฑฒนมหาเถระ). (2555). *สัมมาทิฐิตามเถรธิบายของท่านพระสารีบุตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นันทพันธ์.
- สมคิด งามสุด. (2551). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุคพ้อยท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2561). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2560 ผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานมาตรฐานการทดสอบ (O-Net) ปีการศึกษา 2561 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดนครปฐม*. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การเรียนรู้บูรณาการ: ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการบริหารและการส่งเสริมการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2558). *รายงานประจำปี 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- _____. (2558). *แนวทางการดำเนินงานพลิกโฉมการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *เอกสารแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการจัด การเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *ร่างยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ. 2556-2558*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อินตา ศิริวรรณ. (2557). *ความเป็นครูวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์

- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กระพัน ศรีงาน. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กฤษดา สิมมะโน. (2552). ปัญหาการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายและครูแกนนำในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.*

- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจนา ชิดสิน. (2558). การจัดการงานนิเทศการสอนของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์. (2562). การนิเทศการสอนในยุค 4.0. บทความวิจัย, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชวนพิศ คาคสนิท. (2554). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณารีนี ทองมี. (2561). การดำเนินการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย มหามกุฎราชวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ สังข์ศิลา. (2553). การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์, กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนนันท คณธรมย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในกับความต้องการการนิเทศภายในของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธวัชพงษ์ ฐัญญู. (2552). สภาพและปัญหาการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน จังหวัดระยองจันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประทีป พิษทองกลาง. (2556). รูปแบบการปรึกษาเชิงพุทธตามหลักกัลยาณมิตร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปริศนา กล้าหาญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พรรณมาศ พรหมพิลา. (2553). ปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พระมหาพิระพล ฐานจาโร. (2557). *หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- พระสิทธิ์สีหธานต์ สิริมงคล (วงศ์น้อย). (2561). *การพัฒนาสุขภาวะทางสังคมของผู้สูงอายุแบบบูรณาการการศึกษา: เฉพาะกรณีบ้านหนองพั่ง ตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- พระอธิป อธิปัญญา (ชัยสวัสดิ์อารี). (2556). *การศึกษาหลักกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนา. ปริญญาโท วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พวงเพชร ติรคุณบุรณะ. (2556). *ความต้องการนิเทศการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมไทยในโรงเรียนนานาชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พิมล ท่าพริก. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนร่วมชั้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.*
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดิษฐ์มลิ. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- เพ็ญประภา วัฒนา. (2550). *การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการประสิทธิภาพการสอนของครูสังคมศึกษาตามการประเมินตนเองและนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, หลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- มนตรี สิริทัตสุนทร. (2550). *ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มัทนียา นะตะ. (2554). *ความต้องการการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา อำเภอกมลาไสย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- เมธิณี สระไร. (2558). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอเรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนาแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- เยาวเรศ แสงเลิศศิลป์. (2556). *บูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมในการเลี้ยงดูบุตรของผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมโรงเรียนเซนต์คาเบรียล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาพุทธศาสนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วรรณิ หิรัญญากร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษุตา เขียวขุ่ม. (2561). *การดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสทวิทยาเขตแฉ่งงาม*. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรภรณ์ เมตุลา. (2556). *ปัญหาการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจฉัยาม. (2563). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอริชฐานธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมรักษ์ กิจเดช. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สามารถ ทิมนาค. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊กแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย*. วิทยานิพนธ์, ปร.ด. นครปฐม, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สายใจ ประยูรสุข. (2552). *ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนนานาชาติ วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุญบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อิสรา พิมพ์ศรี. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- อารีรัตน์ แก้วนวล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อุทิศ จันทร์เสน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อุราภรณ์ คุนาเอก. (2554). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทัยพร เรืองไชย. (2552). ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาตราด. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

- กิตติพันธุ์ มิตรเจริญ. (2558). การศึกษาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนอัสสัมชัญ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10(4), 96-97.
- รัตนา ดวงแก้ว และคณะ. (2555). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการเรียน การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 5(2), 95-107.

เอกสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

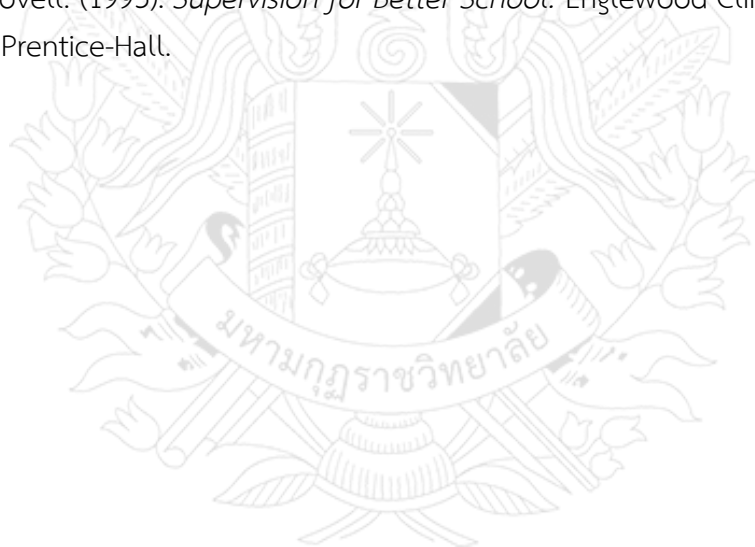
- กรวิช บุญเรือง. (2553). ทักษะทางสังคม 10 ประการ ช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จ. สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2563, <https://th.theasianparent.com>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2563, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0049.PDF

2. หนังสือต่างประเทศ

- Acheson and Gall. (2003). Clinical Supervision and Teacher Development Perservice and Inservice Applications. U.S.A.: John Wiley & Sons, Inc.

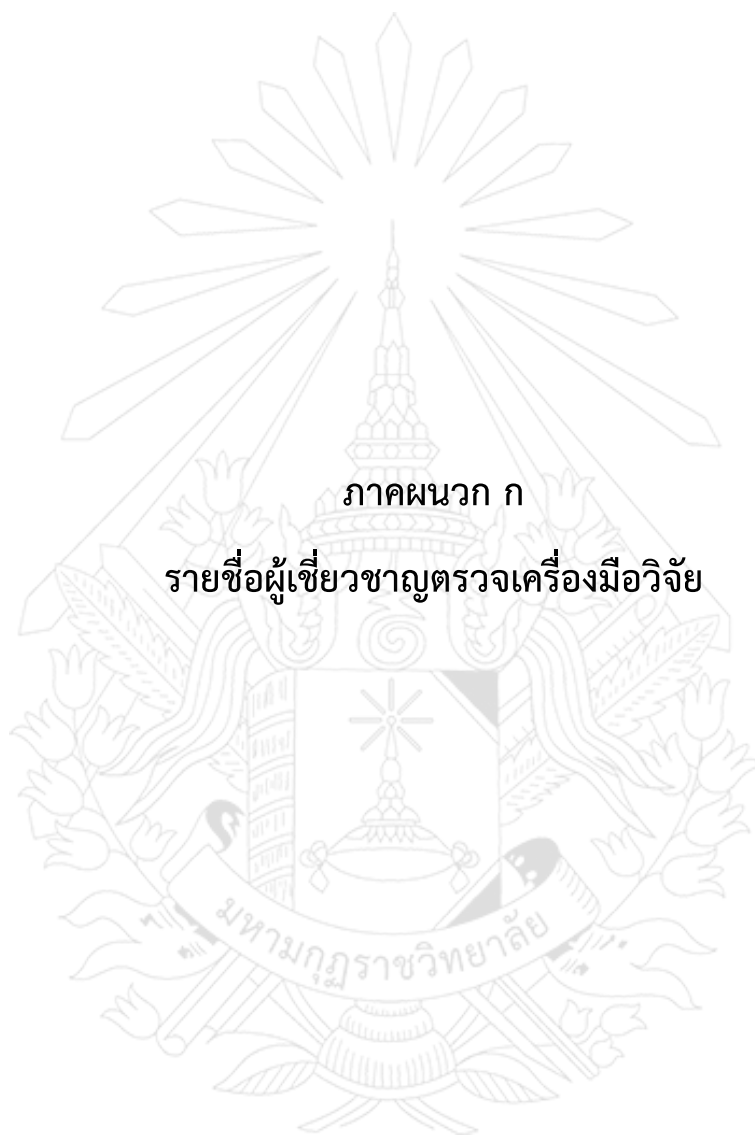
- Beach, Don M. and Reinhartz, Judy.(2000). *Supervision leadership : focus on instruction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Ben M. Harris, (1985). *Supervisory Behaviour in Education* (3th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives. handbook I: The cognitive Domain*. New York: David McKay.
- Borich, G. D. (1992). *Effective teaching method* (2nd ed.). New York: Macmillan.
- Brinton, D., Snow, M., & Wesche, M. (1989). *Content-based second language instruction*. New York: Harper & Row.
- Bruner, J. (1979). *On knowing: Essays for the left hand*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Carl D. Glickman. (1990). *Supervision of Instruction : A Developmental Approach* (2nd ed). Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc. .
- _____. (2007). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental approach* (7th ed). Boston: Allyn & Bacon.
- Dodl, N.R. (1978). *Selecting Competencies Outcome for Teacher Education*. The Journal of Teacher Education, 26 (2), 194–199.
- Don M. Beach and Judy Reinhartz. (2000). *Supervision leadership : focus on instruction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gagne, R. M. (1985). *The condition of learning*. New York: Holt, Rinchart and Winston.
- Glickman, Carl D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York : Allyn and Bacon.
- Glickman, Carl D., Gordon, Stephen P., and Ross-Gordon, Jovita M. (2007). *Supervision and Instructional Leadership : A Development Approach* (8th ed). Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education* (2nd ed). New York: McGraw–Hill.
- Greenman, J. (1988). *Caring spaces, learning places: Children's environments that work*. Redmond, WA: Exchange Press.
- Hoy, W. K. and C. G. Miskel. (2008). *Educational administation : Theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Jochum, C.J. (2005). *Perceptions of general effective teaching method in Kansas foreign language classrooms*. Master's thesis (Curricula), Kansas State University.
- Keith A. Acheson and Meredith D. Gall. (2003). *Clinical Supervision and Teachers Development Preservice and Inservice Applications*. U.S.A.: John Wiley & Sons, Inc.
- Kyriacou, C. (1993). *Effective teaching in schools*. Hert: Simon & Schuster Education.

- Lucio, William Hennis and John D. Mcneil. (1969). *Supervise : A Synthesis of Thought and Action*. New York : McGraw-Hill.
- Massie, J.L., & Douglas, J. (1981). *Management : A Contemporary Introduction* (3rd ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Piper, D.W., ed. (1978). *The efficiency and effectiveness of teaching in higher education*. London: Institute of Education.
- Peter M. Senge. (1994). *The Fifth Discipline Field book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Philbin, L. P. (2001). *Transformational leadership and the secondary school principal (leadership)*. Doctoral dissertation, Purdue University.
- Romine, S. (1974). *Student and Faculty Perceptions of an Effective University Instructional Climates*. *The Journal of Education Research*. 68 (6): 139-143.
- Sergiovanni, Thomas J. & Strarratte, Robert J. (1988). *Supervision Homan Perspectives* (4thed). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt. (1988). *Supervision Human Perspective* (6th ed). New York: McGraw-Hall Book.
- Taylor. (1982). *Human agency and language*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wiles & Lovell. (1993). *Supervision for Better School*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. พระมหาพิเชษฐ์ อดตานุกรणी

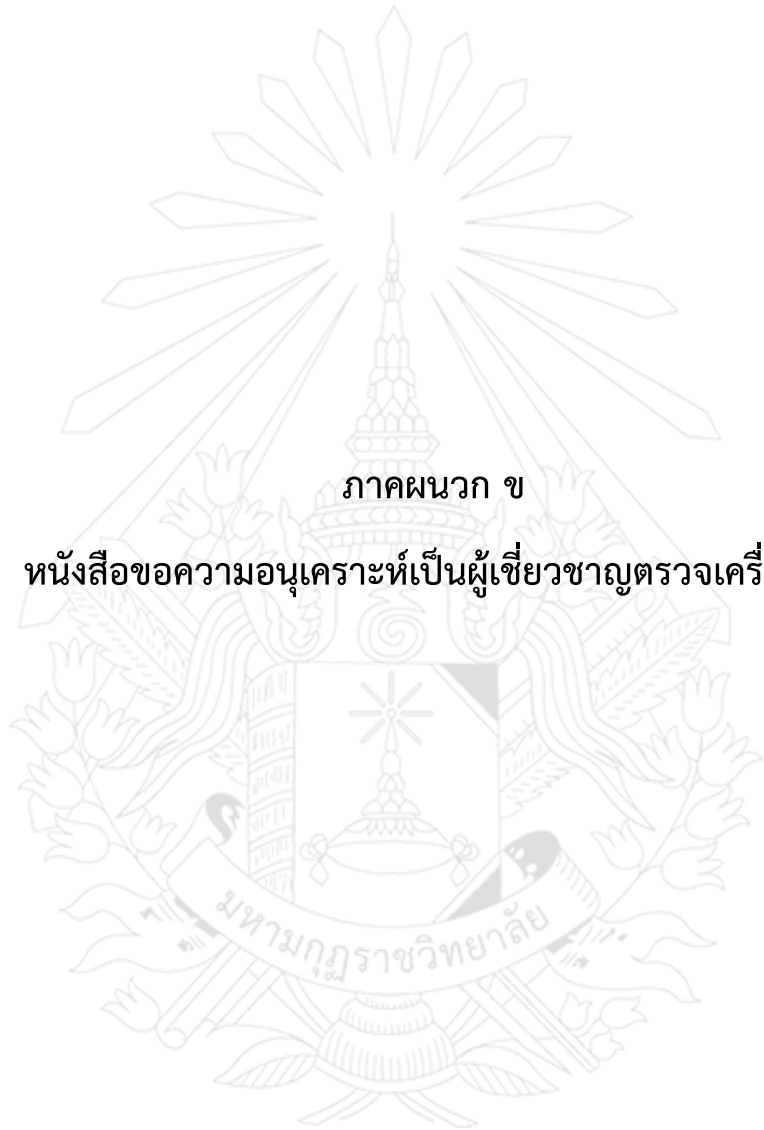
วุฒิการศึกษา	น.ธ.เอก, ป.ธ. 5 การศึกษาคณะสงฆ์ไทย ศษ.บ. (การสอนภาษาไทย) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศษ.ม. (การสอนภาษาไทย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พธ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. ส.ต.อ. สาทิต จ้อยเจริญ

วุฒิการศึกษา	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนสถาพรวิทยา

3. นางปิยนุช ลอยเลิศล้ำ

วุฒิการศึกษา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการโรงเรียนภัทรญาณวิทยา



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
 www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๒๒๑

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

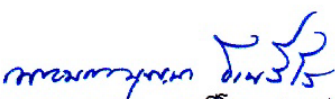
เรียน พระมหาพิเชษฐ์ อุตตนากรุกชี อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 สิ่งที่มาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ แผ่น

ด้วย นางปัทมา อากาศฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๑๕๐๕๓๒๐๑๓ นักศึกษา
 หลักสูตรหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL
 ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์
 เรื่อง “การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (INTEGRATED
 SUPERVISORY MANAGEMENT WITH KALYANAMITTA-DHAMA PRINCIPLES OF SCHOOL
 ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHING EFFICIENCY OF TEACHER THE SECONDARY
 EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 9)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ
 เครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ


 (พระมหาบุญนา ชานวิโร, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



เลขที่รับ ๒๐๑
วันที่ ๑๕ ส.ค. ๖๕
เวลา ๐๗.๐๕ น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๐๙/ว ๐๒๒๑

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ส.ต.อ. สาธิต จ้อยเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนสถาพรวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ แผ่น

ด้วย นางปัทมิตา อากาศฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๑๕๐๕๓๒๐๑๓ นักศึกษา
หลักสูตรหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL
ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (INTEGRATED
SUPERVISORY MANAGEMENT WITH KALYANAMITTA-DHAMA PRINCIPLES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHING EFFICIENCY OF TEACHER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 9)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ
เครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้เปิดติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

เห็นควรเสนอ

กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารทั่วไป

(ลงชื่อ/ตำแหน่ง/ ราชทินนาม...)

หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป

ขออำนาจพร

กรมการศึกษานอกโรงเรียน
(พระมหาบุญญา ฐานวิโร, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ทราบ
 ดำเนินการตามเสนอ
 ส่งการเพิ่มเติม

สืบทอดตรวจเอก

(สาธิต จ้อยเจริญ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสถาพรวิทยา



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 17 มี.ค. 64
 ๒๔๘ อ.ศาลายา-นครชัยศรี วิชา...
 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
 www.mbu.ac.th

โรงเรียนภัทรญาณวิทยา
 ร.ท. 0262
 วิชา...
 วิชา...

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๒๒๑

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนภัทรญาณวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางปัทมดา อากาศฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๑๕๐๕๓๒๐๑๓ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
 ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารการ
 นิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (INTEGRATED SUPERVISORY MANAGEMENT WITH
 KALYANAMITTA-DHAMA PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHING
 EFFICIENCY OF TEACHER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 9)” มีความ
 ประสงค์จะขอให้ นางปิยนุช ลอยเลิศล้ำ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนภัทรญาณวิทยา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้
 ความสามารถ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา
 เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่านางปิยนุช
 ลอยเลิศล้ำ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนภัทรญาณวิทยา เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสม
 เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญบุคคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อ
 เก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ชื่อ/นามสกุล

ขออำนาจพร

- ๑. ตรา
- ๒. เกณฑ์ความรอบคอบการพิจารณา
 - วิชาการ
 - กิจกรรมศึกษา
 - ทักษะ
 - วิชาการ
 - บุคคล

พจนานุกรม อานวิโร
 (พระมหาบุญญา อานวิโร, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Handwritten signature and stamp

17 มี.ค. 64

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒

โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ - ๑๑๕๔

Handwritten signature



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ (IOC)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
 - ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC
 - 1) ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นไม่มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางปัทมา อากาศฤกษ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงความเป็นจริง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	เพศ () ชาย () หญิง				
2.	อายุ (เศษเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) () 21 - 30 ปี () 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป				
3.	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก				
4.	ตำแหน่ง () ผู้อำนวยการสถานศึกษา () รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารวิชาการ () หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ () ครูผู้สอน				
5.	ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง () น้อยกว่า 5 ปี () 5 - 10 ปี () 11 - 15 ปี () 16 - 20 ปี () 21 - 25 ปี () 26 ปีขึ้นไป				

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

แบบสอบถามนี้มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการบริหารงานที่ท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับ ระดับการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

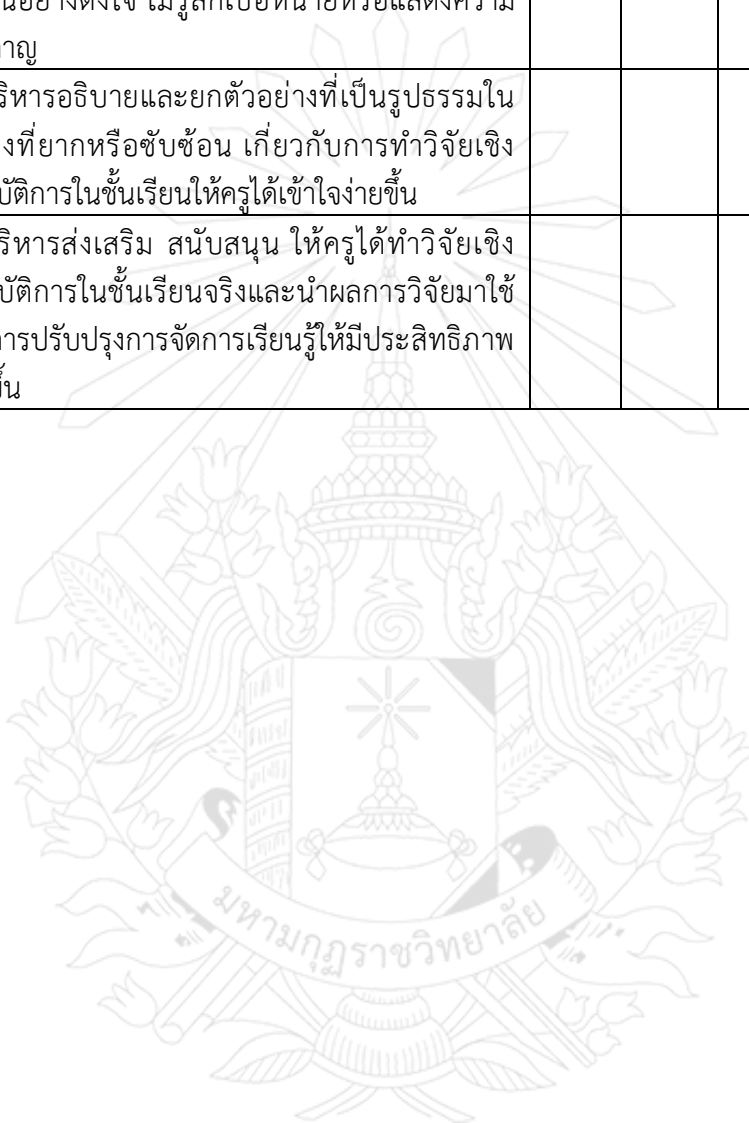
ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม					
1.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างเป็นกันเอง เข้าถึงจิตใจครู ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา				
2.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทำราย เอกสารต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จนครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึงพาได้ และเกิดความเคารพนับถือ				
3.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีได้				
4.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และพูดคุยชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ จนเกิดความเข้าใจได้				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อครูมีปัญหาหรือเกิดความไม่สบายใจในการจัดการเรียนรู้โดยการ รับฟังคำปรึกษาซักถาม รับฟังความคิดเห็นโดยไม่เป็นอหังการ				
6.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการอธิบายเรื่องที่ครูไม่เข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจได้ง่าย และยกตัวอย่างประกอบการอธิบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม				
7.	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ไม่ขัดต่อเกณฑ์ที่กำหนดและเกิดผลดี ต่อคุณภาพการศึกษา				
การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม					
8.	ผู้บริหารสามารถเข้าถึงจิตใจครูผู้สอน มีความเป็นกันเองชวนให้เข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทางวิชาชีพ				
9.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพแก่ครูอย่างเสมอภาคทำให้รู้สึกเคารพนับถือ				
10.	ผู้บริหารให้การส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน				
11.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และชี้แจงให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ				
12.	ผู้บริหารพร้อมรับฟังคำปรึกษาซักถาม รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างมีเหตุผล เกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างไม่เป็นอหังการ ไม่เสียอารมณ์				
13.	ผู้บริหารสามารถอธิบายเรื่องที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพให้เข้าใจและคลายความสงสัยได้				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
14.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน แนะนำสิ่งที่จะต้องและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ				
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม					
15.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อสร้างความสนิทสนม ความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร				
16.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อย่างอบอุ่นใจ สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้				
17.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ร่วมคิดร่วมทำ พัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นจนเกิดความภาคภูมิใจ				
18.	ผู้บริหารคอยชี้แจง แนะนำ และให้คำปรึกษาในขณะที่ครูร่วมกันทำงาน จนงานสำเร็จจุล่งด้วยดี				
19.	ผู้บริหารรับฟังคำปรึกษา ซักถาม คำวิพากษ์วิจารณ์ ข้อคิดเห็นในการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างตั้งใจ ไม่เพิกเฉยหรือแสดงความรำคาญ				
20.	ผู้บริหารสามารถอธิบาย ชี้แจงเรื่องซับซ้อนที่เกิดขึ้นขณะทำงานร่วมกันให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน จนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด				
21.	ผู้บริหารไม่ชักชวน ไม่ชักจูงให้ครูปฏิบัติในทางที่เสื่อมเสียขณะทำงานร่วมกันจนเกิดผลเสียแก่องค์กร				
การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม					
22.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ทำให้ครูอยากเข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร				
23.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึ่งพาได้ และเคารพนับถือ				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
24.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และคำปรึกษา จนครูเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา				
25.	ผู้บริหารอธิบาย ชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างถูกต้อง				
26.	ผู้บริหารรับฟังคำปรึกษา ชักถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างตั้งใจ โดยไม่แสดงความเบื่อหน่าย				
27.	ผู้บริหารอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในเรื่องที่ซับซ้อน เข้าใจยาก จนครูเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น				
28.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา				
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม					
29.	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความสนิทสนม และเป็นกันเองชวนให้ครูเข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน				
30.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และคอยช่วยเหลือเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รู้สึกพึงพาได้ ทำให้เกิดความเคารพนับถือ				
31.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง และนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้				
32.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และสามารถพูดชี้แจงเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจนครูเกิดความเข้าใจและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
33.	ผู้บริหารรับฟังปัญหา รับฟังคำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือแสดงความรำคาญ				
34.	ผู้บริหารอธิบายและยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในเรื่องที่ยากหรือซับซ้อน เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูได้เข้าใจง่ายขึ้น				
35.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจริงและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				



ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

แบบสอบถามนี้มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการสอนของครู 5 ด้าน
โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิภาพที่ท่านเห็นว่า
มีการปฏิบัติที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการสอนของครู
สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรง
กับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การสร้างความชัดเจนในบทเรียน					
1.	ท่านแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละบทเรียน ให้นักเรียนทราบก่อนจัดการเรียนการสอน				
2.	ท่านแจ้งนักเรียนให้ทราบถึงขอบข่ายเนื้อหาที่ ต้องเรียน ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนมาแล้วกับสิ่งที่ จะต้องเรียนต่อไป				
3.	ท่านได้สำรวจความรู้เดิมของนักเรียนก่อนเริ่มสอน เนื้อหาใหม่และมีการสอนซ้ำอธิบายเพิ่มเติมเมื่อ นักเรียนไม่เข้าใจ				
4.	ท่านให้ความรู้แก่นักเรียนโดยมีลำดับการถ่ายทอด เนื้อหาอย่างชัดเจน				
5.	ท่านรู้ระดับความสามารถของนักเรียนและสอน นักเรียนตามระดับความสามารถของนักเรียน				
6.	ท่านได้มีการยกตัวอย่าง หรือใช้รูปภาพ หรือการ สาธิต เพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนชัดเจนขึ้น				
7.	ท่านมีการทบทวนหรือสรุปเนื้อหาเมื่อจบบทเรียน				
การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
8.	ท่านใช้คำถามที่ท้าทาย หรือใช้รูปภาพ หรือ ยกตัวอย่างในการนำเข้าสู่บทเรียน				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
9.	ท่านให้ความสนใจนักเรียนในขณะที่สอนด้วยการ สังเกต น้ำเสียง และท่าทางประกอบขณะสอน				
10.	ท่านนำเสนอวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เช่น การบรรยาย การใช้คำถาม แล้ว ให้นักเรียนฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ				
11.	ท่านให้รางวัลควบคุมการเสริมแรง เช่น การเพิ่ม คะแนนพิเศษ การให้คำชมเชย เมื่อนักเรียนตอบ คำถามได้ถูกต้องหรือทำงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จ				
12.	ท่านให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และมี ส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน				
13.	ท่านใช้ประเภทของคำถามที่หลากหลาย เพื่อ กระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น				
การแสดงความใส่ใจในงานสอน					
14.	ท่านเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักสูตร สถานศึกษา และคู่มือการใช้หลักสูตรเป็นแนวทาง				
15.	ท่านไม่นำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน และงานพัสดุมาทำใน ชั่วโมงสอน				
16.	ท่านสามารถหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ นักเรียนในขณะที่ดำเนินการสอนได้				
17.	ท่านเลือกใช้รูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับ จุดประสงค์การเรียนรู้				
18.	ท่านกำหนดให้มีการทบทวนเนื้อหาหรือการ ทดสอบไว้อย่างชัดเจน และมีระยะเวลาที่แน่นอน				
การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ					
19.	ท่านให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือชิ้นงานหลังจาก สอนจบบทเรียน				
20.	ท่านให้นักเรียนได้ทราบความก้าวหน้าในการเรียน ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
21.	ท่านเลือกใช้กิจกรรมการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนทั้งรายบุคคล หรือรายกลุ่ม เช่น การใช้เกม การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้ชุดการสอน และ ศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น				
22.	ท่านให้คำชมเชย เมื่อต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้				
23.	ท่านดูแลนักเรียนในขณะที่นักเรียนปฏิบัติงานและตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ				
การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ					
24.	ท่านมีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้และเนื้อหาในบทเรียน เช่น วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามลำดับเนื้อหา				
25.	ท่านแก้ไขคำตอบให้ถูกต้องแก่นักเรียนทันทีเมื่อนักเรียนตอบผิด				
26.	ท่านมีการแบ่งเนื้อหาที่ต้องการสอนออกเป็น ส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน				
27.	ท่านมีการวางแผนปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เนื้อหา ให้ง่ายต่อความเข้าใจของนักเรียน				
28.	ท่านส่งเสริมให้เกิดอัตราก้าวหน้าในการเรียนอย่างต่อเนื่องจนบรรลุจุดประสงค์สูงสุดที่คาดหวังไว้				

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง.....



ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ คำถาม	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (นครปฐม)

ข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
8	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 การบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (นครปฐม) (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

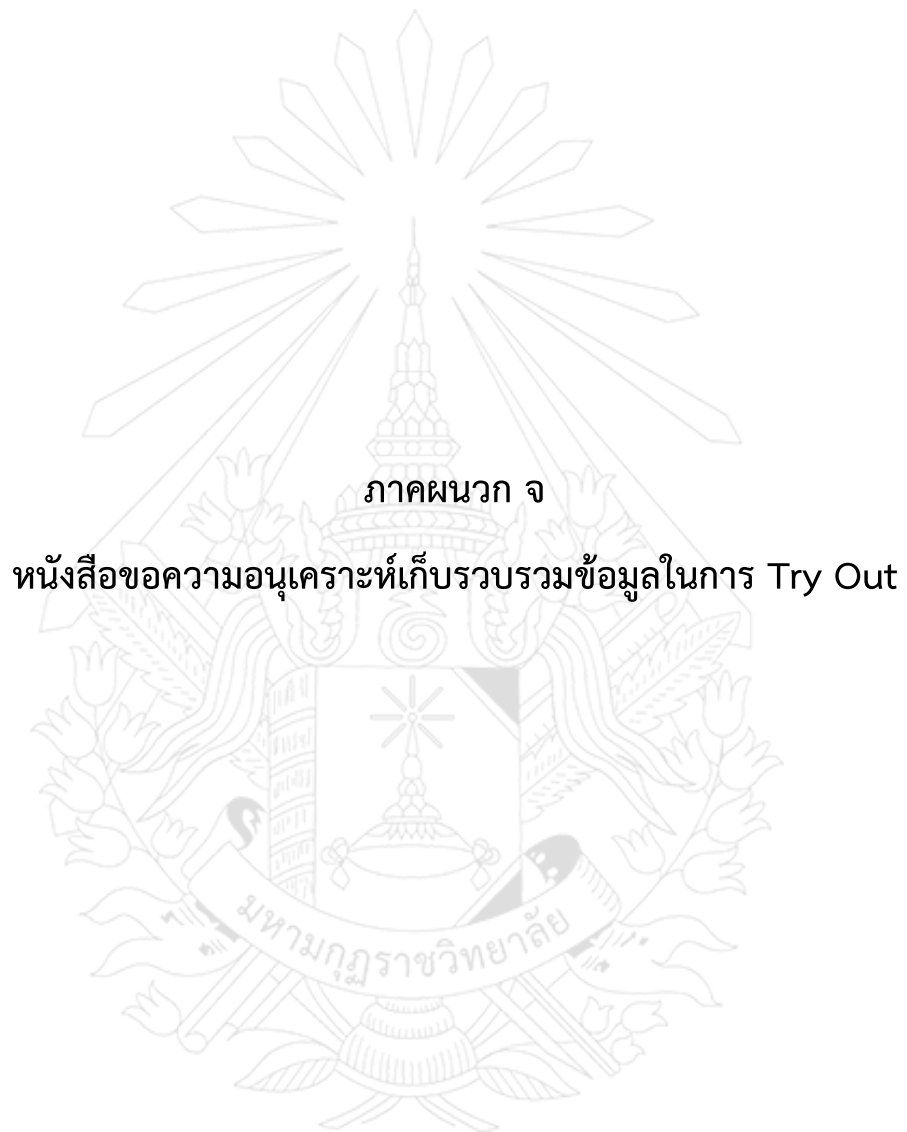
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
(นครปฐม)

ข้อ คำถาม	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การสร้างความชัดเจนในบทเรียน						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย						
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
การแสดงความใส่ใจในงานสอน						
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ						
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
(นครปฐม) (ต่อ)

ข้อ คำถาม	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ						
24	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้





ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๘/ว ๐๒๕๔

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้ดำเนินการโรงเรียนผู้ทอง

ด้วย นางปัทมิตา อากาศฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๑๕๐๕๓๒๐๑๓ นักศึกษา
หลักสูตรหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL
ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (INTEGRATED
SUPERVISORY MANAGEMENT WITH KALYANAMITTA-DHAMA PRINCIPLES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHING EFFICIENCY OF TEACHER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 9)” มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่า
ความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมี
รายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

พระมหาบุญนา จานวิโร

(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒

โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ - ๑๑๕๔

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน
1	โรงเรียนสระยายโสสมวิทยา
2	โรงเรียนอุทุมศึกษาลัย
3	โรงเรียนอุทอง
4	โรงเรียนดอนคาวิทยา
5	โรงเรียนสวนแตงวิทยา





ภาคผนวก ฉ
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	267.94	722.173	.473	.980
x1.2	268.11	712.516	.574	.980
x1.3	268.03	709.382	.728	.980
x1.4	268.03	706.970	.829	.980
x1.5	268.09	716.551	.575	.980
x1.6	268.06	714.055	.811	.980
x1.7	267.97	716.499	.737	.980
x2.1	268.09	712.316	.647	.980
x2.2	267.89	709.339	.756	.980
x2.3	267.77	717.829	.683	.980
x2.4	267.77	714.358	.792	.980
x2.5	268.06	710.291	.603	.980
x2.6	267.94	714.291	.790	.980
x2.7	267.80	719.224	.706	.980
x3.1	268.00	701.176	.806	.980

x3.2	268.00	703.941	.777	.980
x3.3	267.97	711.558	.727	.980
x3.4	267.94	710.055	.756	.980
x3.5	268.00	709.471	.846	.980
x3.6	268.03	709.146	.819	.980
x3.7	267.77	721.829	.611	.980
x4.1	267.97	715.323	.716	.980
x4.2	267.94	706.820	.839	.980
x4.3	267.97	705.734	.834	.980
x4.4	267.94	707.938	.810	.980
x4.5	267.86	714.950	.734	.980
x4.6	267.97	708.793	.800	.980
x4.7	267.97	711.146	.839	.980
x5.1	268.09	712.904	.751	.980
x5.2	268.00	712.765	.808	.980
x5.3	267.97	710.793	.794	.980
x5.4	268.06	714.350	.741	.980
x5.5	268.06	716.408	.736	.980
x5.6	268.03	714.087	.731	.980
x5.7	268.00	714.647	.752	.980
y1.1	267.66	723.114	.629	.980
y1.2	267.69	725.045	.555	.980
y1.3	267.77	722.299	.664	.980
y1.4	267.77	722.182	.668	.980
y1.5	267.86	714.538	.809	.980
y1.6	267.80	725.812	.481	.980
y1.7	267.80	730.694	.354	.980
y2.1	267.83	720.146	.682	.980
y2.2	267.86	721.479	.587	.980
y2.3	267.77	724.417	.584	.980
y2.4	267.80	724.459	.527	.980
y2.5	267.69	723.457	.505	.980
y2.6	267.80	723.988	.496	.980
y3.1	267.80	720.518	.604	.980
y3.2	267.80	721.988	.558	.980
y3.3	267.77	721.240	.500	.980
y3.4	267.66	720.526	.725	.980
y3.5	267.80	723.341	.565	.980
y4.1	267.74	722.844	.574	.980
y4.2	267.86	727.303	.402	.980
y4.3	267.83	723.440	.568	.980

y4.4	267.66	727.114	.480	.980
y4.5	267.66	726.879	.489	.980
y5.1	267.80	725.165	.503	.980
y5.2	267.71	725.092	.553	.980
y5.3	267.69	730.634	.349	.980
y5.4	267.74	723.608	.548	.980
y5.5	267.71	723.151	.562	.980

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	143.66	387.232	.585	.985
x1.2	143.83	379.911	.670	.985
x1.3	143.74	377.491	.843	.984
x1.4	143.74	377.432	.891	.984
x1.5	143.80	386.988	.546	.985
x1.6	143.77	383.593	.845	.984
x1.7	143.69	385.457	.767	.984
x2.1	143.80	380.871	.719	.985
x2.2	143.60	378.718	.832	.984
x2.3	143.49	385.434	.756	.984
x2.4	143.49	384.669	.788	.984
x2.5	143.77	377.417	.722	.985
x2.6	143.66	381.820	.907	.984
x2.7	143.51	387.904	.718	.985
x3.1	143.71	371.504	.908	.984
x3.2	143.71	373.681	.877	.984
x3.3	143.69	379.281	.844	.984
x3.4	143.66	378.997	.842	.984
x3.5	143.71	380.151	.880	.984
x3.6	143.74	378.726	.895	.984
x3.7	143.49	392.728	.489	.985

x4.1	143.69	383.281	.797	.984
x4.2	143.66	377.820	.884	.984
x4.3	143.69	377.457	.862	.984
x4.4	143.66	377.232	.905	.984
x4.5	143.57	382.605	.833	.984
x4.6	143.69	378.692	.865	.984
x4.7	143.69	381.457	.871	.984
x5.1	143.80	380.988	.849	.984
x5.2	143.71	382.269	.856	.984
x5.3	143.69	380.516	.849	.984
x5.4	143.77	382.358	.831	.984
x5.5	143.77	383.946	.829	.984
x5.6	143.74	382.903	.789	.984
x5.7	143.71	382.916	.829	.984

Reliability Statistics

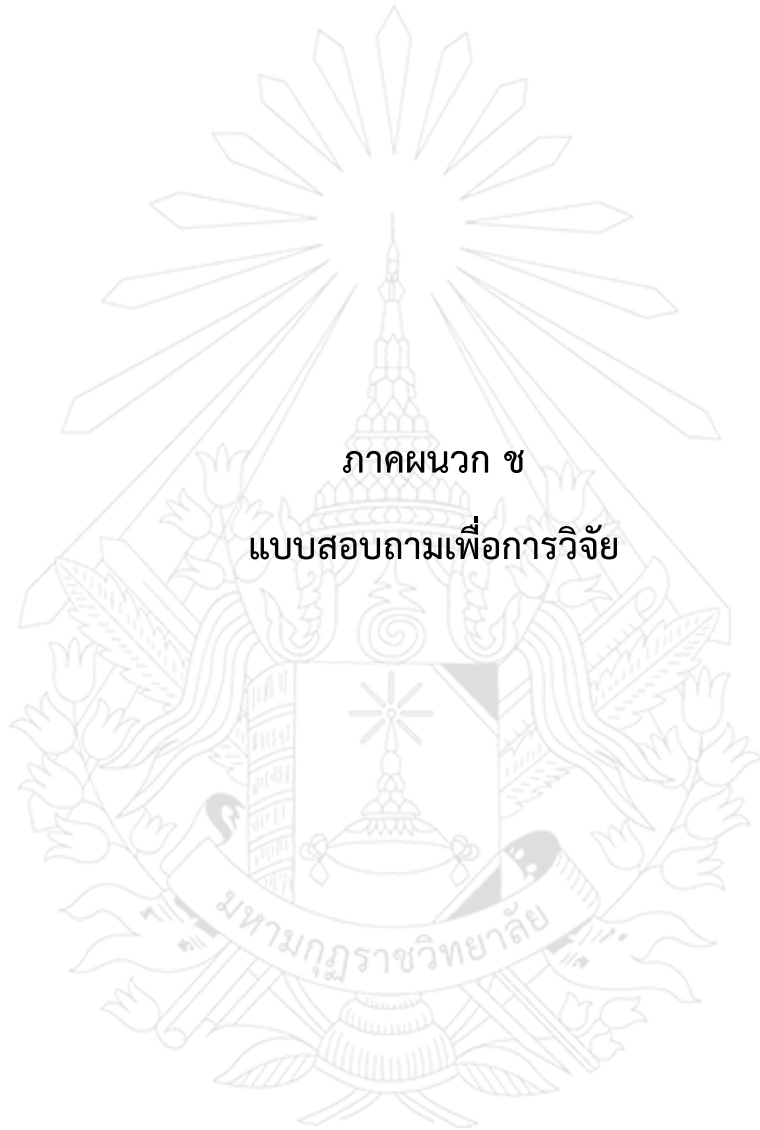
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	119.74	131.726	.719	.973
y1.2	119.77	132.064	.687	.973
y1.3	119.86	130.420	.842	.972
y1.4	119.86	130.538	.831	.972
y1.5	119.94	128.644	.845	.972
y1.6	119.89	129.810	.810	.972
y1.7	119.89	132.339	.677	.973
y2.1	119.91	130.728	.744	.973
y2.2	119.94	129.938	.745	.973
y2.3	119.86	130.655	.821	.972
y2.4	119.89	130.751	.733	.973
y2.5	119.77	128.711	.809	.972
y2.6	119.89	129.869	.733	.973

y3.1	119.89	130.987	.649	.973
y3.2	119.89	131.045	.645	.973
y3.3	119.86	129.067	.679	.973
y3.4	119.74	131.079	.777	.973
y3.5	119.89	130.810	.728	.973
y4.1	119.83	129.440	.829	.972
y4.2	119.94	130.408	.709	.973
y4.3	119.91	131.022	.719	.973
y4.4	119.74	131.373	.751	.973
y4.5	119.74	130.903	.793	.973
y5.1	119.89	130.457	.757	.973
y5.2	119.80	131.400	.746	.973
y5.3	119.77	131.887	.703	.973
y5.4	119.83	130.146	.771	.973
y5.5	119.80	130.871	.711	.973





ภาคผนวก ช
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (นครปฐม)

คำชี้แจง

1. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามนี้ โรงเรียนละ 7 คน ดังนี้
 - 1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน
 - 1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน
 - 1.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน
 - 1.4 ครูผู้สอน จำนวน 4 คน
 2. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาการบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (นครปฐม) และประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (นครปฐม) โดยท่านสามารถตอบในแบบสอบถาม หรือแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ดังแนบ
 3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (นครปฐม)
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (นครปฐม)
 4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางปัทมา อากาศฤกษ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงความเป็นจริง

ข้อ	สถานภาพทั่วไป
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2.	อายุ (เศษเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4.	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารวิชาการ <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
5.	ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (นครปฐม)

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการบริหารงานที่ท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดช่วงระดับความคิดเห็นไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		5	4	3	2	1
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
1.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างเป็นกันเอง เข้าถึงจิตใจครู ทำให้ครูอยากเข้าไปปรึกษา					
2.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทำราย เอกสารต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จนครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึงพาได้ และเกิดความเคารพนับถือ					
3.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี					
4.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการให้คำปรึกษา คำปรึกษา และพูดชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ จนครูเกิดความเข้าใจได้					

ข้อที่	การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อครูมีปัญหาหรือเกิด ความไม่สบายใจในการจัดการเรียนรู้ โดยการรับฟัง คำปรึกษาซักถาม รับฟังความคิดเห็นโดยไม่เพื้อหน่าย					
6.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยการอธิบายเรื่องที่ครู ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจง่าย และ ยกตัวอย่างประกอบการอธิบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม					
7.	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เป็น ประโยชน์ ไม่ขัดต่อเกณฑ์ที่กำหนดและเกิดผลดีต่อ คุณภาพการศึกษา					
การพัฒนาทางวิชาชีพเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
8.	ผู้บริหารสามารถเข้าถึงจิตใจครูผู้สอน มีความเป็นกันเอง ชวนให้เข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทาง วิชาชีพ					
9.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนา ทางวิชาชีพแก่ครูอย่างเสมอภาค ทำให้ครูรู้สึกเคารพ นับถือ					
10.	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนา ประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
11.	ผู้บริหารให้คำแนะนำและชี้แจงให้ครูเกิดความมุ่งมั่นใน การพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
12.	ผู้บริหารพร้อมรับฟังคำปรึกษาซักถาม รับฟังความ คิดเห็นของครูอย่างมีเหตุผล เกี่ยวกับการพัฒนาทาง วิชาชีพอย่างไม่เพื้อหน่าย ไม่เสียอารมณ์					
13.	ผู้บริหารสามารถอธิบายเรื่องที่ครูไม่เข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนาทางวิชาชีพให้ครูเข้าใจและคลายความสงสัย ได้					
14.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน แนะนำสิ่งทีุ่กต้องและเป็น ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
15.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม เพื่อสร้างความสนิทสนม ความสามัคคี ในหมู่คณะ ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร					

ข้อที่	การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		5	4	3	2	1
16.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เป็นทีม อย่างอบอุ่นใจ สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้					
17.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ พัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นจนเกิดความภาคภูมิใจ					
18.	ผู้บริหารคอยแนะนำ และให้คำปรึกษาในขณะที่ครู ร่วมกันทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
19.	ผู้บริหารรับฟังคำปรึกษาซักถาม คำวิพากษ์วิจารณ์ ข้อคิดเห็นในการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างตั้งใจ ไม่เบื่อหน่ายหรือแสดงความรำคาญ					
20.	ผู้บริหารสามารถอธิบาย ชี้แจงเรื่องซับซ้อนที่เกิดขึ้นขณะ ทำงานร่วมกันให้ทุกคนเข้าใจตรงกันจนงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด					
21.	ผู้บริหารไม่ชักชวน และไม่ชักจูงให้ครูปฏิบัติตัวในทางที่ เสื่อมเสียขณะทำงานร่วมกันจนเกิดผลเสียแก่องค์กร					
การพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
22.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเอง ทำให้ครูอยากเข้าไปปรึกษา เกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร					
23.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมใน การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ พึ่งพาได้ และเคารพนับถือ					
24.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และคำปรึกษา จนครูเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
25.	ผู้บริหารอธิบาย ชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและ การนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ อย่างถูกต้อง					
26.	ผู้บริหารรับฟังคำปรึกษาซักถาม ความคิดเห็น เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างตั้งใจ โดยไม่แสดง ความเบื่อหน่าย					
27.	ผู้บริหารอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรในเรื่องที่ซับซ้อน เข้าใจยาก จนทำให้ครูเกิด ความเข้าใจได้ง่ายขึ้น					

ข้อที่	การบริหารการนิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		5	4	3	2	1
28.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาหลักสูตร จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา					
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม						
29.	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ และให้ความเป็นกันเอง ทำให้ครู เข้าไปปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
30.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และคอยช่วยเหลือเกี่ยวกับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รู้สึกพึงพาได้ ทำให้ครู เกิดความเคารพนับถือ					
31.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่าง ถูกต้อง และนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้					
32.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และสามารถอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับ การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจนครูเกิด ความเข้าใจและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้					
33.	ผู้บริหารรับฟังปัญหา รับฟังคำปรึกษา และรับฟังความ คิดเห็นในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือแสดงความรำคาญ					
34.	ผู้บริหารอธิบายและยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในเรื่องที่ ยากหรือซับซ้อน เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียนให้ครูเข้าใจได้ง่ายขึ้น					
35.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ให้ครูทำวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการ ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
(นครปฐม)

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิภาพ การสอนที่ท่านเห็นว่ามีการปฏิบัติที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดช่วงระดับความคิดเห็นไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิภาพการสอนของครู	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
การสร้างความชัดเจนในบทเรียน						
1.	ท่านแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละบทเรียนให้นักเรียนทราบก่อนจัดการเรียนการสอน					
2.	ท่านแจ้งนักเรียนให้ทราบถึงขอบข่ายเนื้อหาที่ต้องเรียน ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนมาแล้วกับสิ่งที่ต้องเรียนต่อไป					
3.	ท่านได้ตรวจสอบความรู้เดิมของนักเรียนก่อนเริ่มสอนเนื้อหาใหม่และมีการสอนซ้ำอธิบายเพิ่มเติมเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจ					
4.	ท่านให้ความรู้แก่นักเรียนโดยมีลำดับการถ่ายทอดเนื้อหาชัดเจน					
5.	ท่านทราบระดับความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามระดับความสามารถของนักเรียน					
6.	ท่านมีการยกตัวอย่าง หรือใช้รูปภาพ หรือการสาธิต เพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนชัดเจนขึ้น					
7.	ท่านมีการทบทวนหรือสรุปเนื้อหาเมื่อจบบทเรียน					
การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย						
8.	ท่านใช้คำถามที่ท้าทาย หรือใช้รูปภาพ หรือยกตัวอย่าง ในการนำเข้าสู่บทเรียน					
9.	ท่านให้ความสนใจนักเรียนในขณะที่สอนด้วยการสังเกต น้ำเสียง และท่าทางประกอบขณะสอน					

ข้อที่	ประสิทธิภาพการสอนของครู	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
10.	ท่านนำเสนอวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การใช้คำถาม แล้วให้นักเรียนฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ					
11.	ท่านให้รางวัลควบคู่กับการเสริมแรง เช่น การเพิ่มคะแนนพิเศษ การให้คำชมเชย เมื่อนักเรียนตอบคำถามได้ถูกต้องหรือทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
12.	ท่านให้ออกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน					
13.	ท่านใช้ประเภทของคำถามที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น					
การแสดงความใส่ใจในงานสอน						
14.	ท่านเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักสูตรสถานศึกษา และคู่มือการใช้หลักสูตรเป็นแนวทาง					
15.	ท่านไม่นำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน และงานพัสดุ มาทำในชั่วโมงสอน					
16.	ท่านสามารถหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะดำเนินการสอนได้					
17.	ท่านเลือกใช้รูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
18.	ท่านกำหนดให้มีการทบทวนเนื้อหาหรือการทดสอบไว้อย่างชัดเจน และมีระยะเวลาที่แน่นอน					
การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ						
19.	ท่านให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือชิ้นงานหลังจากสอนจบบทเรียน					
20.	ท่านให้นักเรียนได้ทราบความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
21.	ท่านเลือกใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม เช่น การใช้เกม การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้ชุดการสอน และศูนย์การเรียน เป็นต้น					
22.	ท่านให้คำชมเชย เมื่อต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้					

ข้อที่	ประสิทธิภาพการสอนของครู	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
23.	ท่านดูแลนักเรียนในขณะที่นักเรียนปฏิบัติงานและตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ						
24.	ท่านมีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้และเนื้อหาในบทเรียน เช่น วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามลำดับเนื้อหา					
25.	ท่านแก้ไขคำตอบให้ถูกต้องแก่นักเรียนทันทีเมื่อนักเรียนตอบผิด					
26.	ท่านมีการแบ่งเนื้อหาที่ต้องการสอนออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
27.	ท่านมีการวางแผนปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เนื้อหา ให้ง่ายต่อความเข้าใจของนักเรียน					
28.	ท่านส่งเสริมให้เกิดอัตราก้าวหน้าในการเรียนอย่างต่อเนื่องจนบรรลุจุดประสงค์สูงสุดที่คาดหวังไว้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

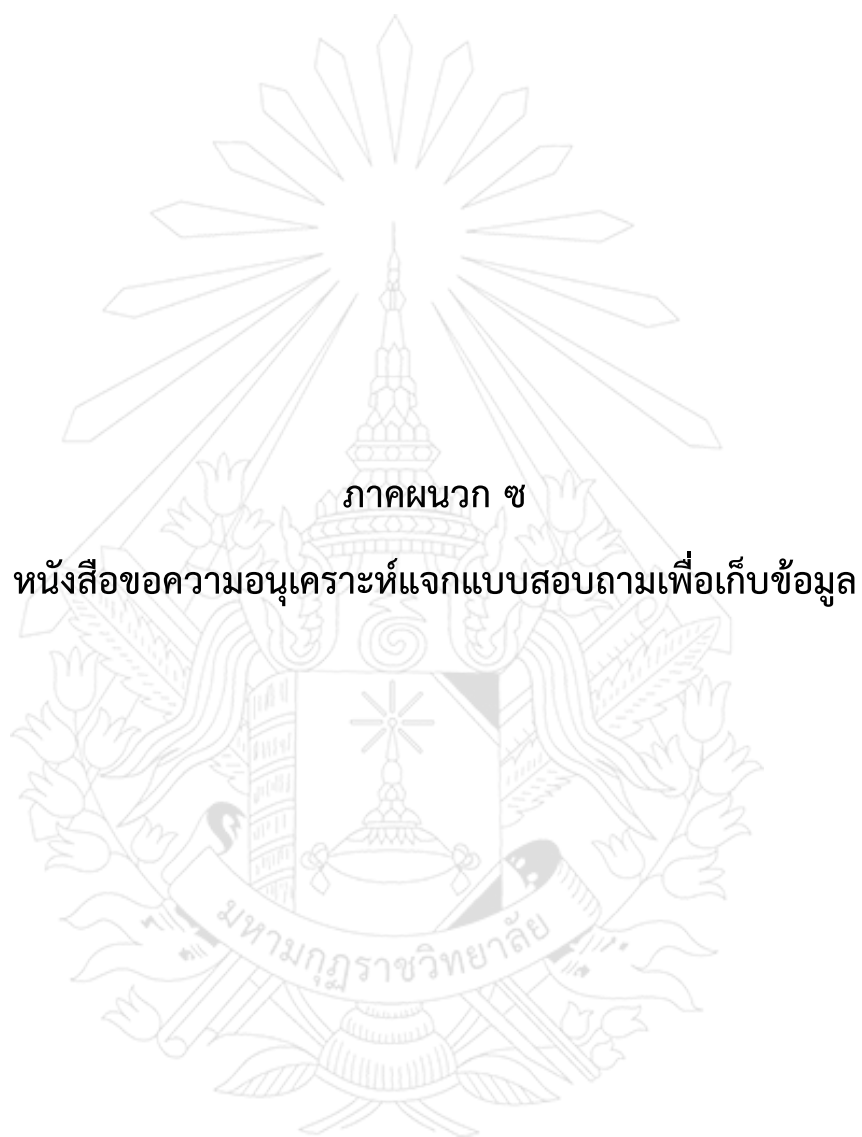
.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ซ

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๔๒๔

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล


เจริญพร ผู้ดำรงยศการโรงเรียน

ด้วย นางปัทมา อากาศฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๑๕๐๕๓๒๐๑๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารการ
นิเทศเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (INTEGRATED SUPERVISORY MANAGEMENT WITH
KALYANAMITTA-DHAMA PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHING
EFFICIENCY OF TEACHER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 9)” มีความประสงค์
จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูล ในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม
เก็บข้อมูลดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร


(พระมหาบุญนา ฐานวิโร, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

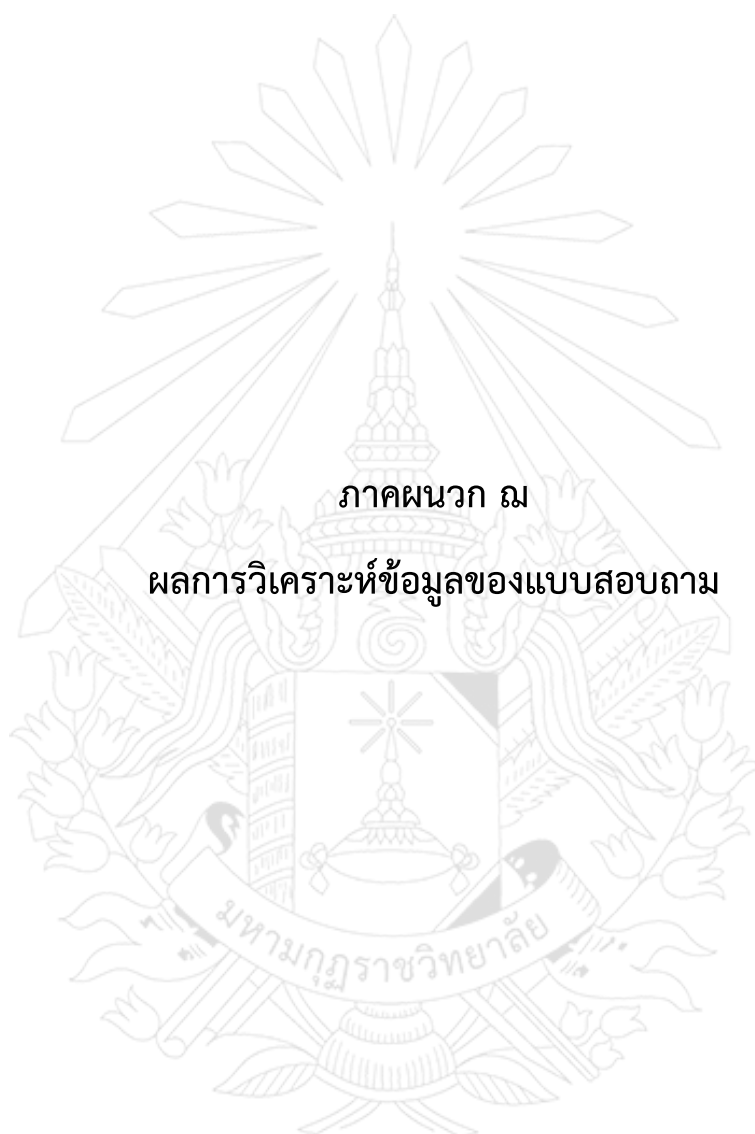
สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒

โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ - ๑๑๕๔

รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (นครปฐม)
ที่ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน
1	โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย
2	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย
3	โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา
4	โรงเรียนราชินีบูรณะ
5	โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย
6	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์
7	โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยาลัย
8	โรงเรียนสระกะเทียมวิทยาลัย
9	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์
10	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา
11	โรงเรียนปรีดาราวิทยาลัย
12	โรงเรียนสามพรานวิทยา
13	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)
14	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา ในพระสังฆราชูปถัมภ์
15	โรงเรียนคชทองวิทยา
16	โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา
17	โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
18	โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา
19	โรงเรียนศาลาดีวิทยา
20	โรงเรียนภัทรญาณวิทยา
21	โรงเรียนจิวรายบุญมีรังสฤษดิ์
22	โรงเรียนพลอยจตุรจินดา
23	โรงเรียนเพิ่มวิทยา
24	โรงเรียนอนุสรณ์ราชภัฏวาริชวิทยาลัย นครปฐม
25	โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา
26	โรงเรียนบางเลนวิทยา
27	โรงเรียนบางหลวงวิทยา
28	โรงเรียนสภาพรวิทยา
29	โรงเรียนแหลมบัววิทยา



ภาคผนวก ฅ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

Frequencies

Statistics

sex

N	Valid	203
	Missing	0

Statistics

		Sex	Age	Graduate	Positions	Experience
N	Valid	203	203	203	203	203
	Missing	0	0	0	0	0

sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	man	75	36.9	36.9	36.9
	woman	128	63.1	63.1	100.0
	Total	203	100.0	100.0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	49	24.1	24.1	24.1
	31-40	75	37.0	37.0	61.1
	41-50	41	20.2	20.2	81.3
	over 51	38	18.7	18.7	100.0
	Total	203	100.0	100.0	

Graduate

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Eachelor	91	44.8	44.8	44.8
	Master Degree	102	50.3	50.3	95.1
	Doctoral	10	4.9	4.9	100.0
	Total	203	100.0	100.0	

position

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
director	29	14.3	14.3	14.3
academic associate	29	14.3	14.3	28.6
Valid group leader	29	14.3	14.3	42.9
teacher	116	57.1	57.1	100.0
Total	203	100.0	100.0	

experience

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
less 5	56	27.6	27.6	27.6
5-10	63	31.0	31.0	58.6
11-15	47	23.2	23.2	81.8
Valid 16-20	11	5.4	5.4	87.2
21-25	7	3.4	3.4	90.6
more 26	19	9.4	9.4	100.0
Total	203	100.0	100.0	



Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totalx1	203	1.86	5.00	4.3272	.60391
totalx2	203	1.71	5.00	4.3631	.64301
totalx3	203	2.29	5.00	4.3821	.60313
totalx4	203	2.00	5.00	4.3589	.61328
totalx5	203	1.00	5.00	4.3202	.66135
totalx	203	1.77	5.00	4.3503	.59206
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	203	2	5	4.35	.704
x1.2	203	2	5	4.32	.690
x1.3	203	2	5	4.36	.707
x1.4	203	2	5	4.33	.740
x1.5	203	1	5	4.29	.717
x1.6	203	1	5	4.30	.720
x1.7	203	2	5	4.34	.673
totalx1	203	1.86	5.00	4.3272	.60391
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x2.1	203	1	5	4.29	.782
x2.2	203	1	5	4.34	.750
x2.3	203	3	5	4.40	.685
x2.4	203	2	5	4.38	.724
x2.5	203	2	5	4.35	.739
x2.6	203	1	5	4.37	.730
x2.7	203	2	5	4.41	.700
totalx2	203	1.71	5.00	4.3631	.64301
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x3.1	203	2	5	4.46	.654
x3.2	203	2	5	4.40	.721
x3.3	203	2	5	4.38	.730
x3.4	203	2	5	4.38	.681
x3.5	203	1	5	4.25	.750
x3.6	203	2	5	4.33	.740
x3.7	203	3	5	4.48	.647
totalx3	203	2.29	5.00	4.3821	.60313
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x4.1	203	2	5	4.40	.733
x4.2	203	2	5	4.38	.724
x4.3	203	2	5	4.34	.681
x4.4	203	2	5	4.36	.706
x4.5	203	2	5	4.35	.753
x4.6	203	2	5	4.30	.713
x4.7	203	2	5	4.38	.674
totalx4	203	2.00	5.00	4.3589	.61328
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x5.1	203	1	5	4.32	.739
x5.2	203	1	5	4.28	.733
x5.3	203	1	5	4.35	.718
x5.4	203	1	5	4.30	.759
x5.5	203	1	5	4.31	.755
x5.6	203	1	5	4.30	.759
x5.7	203	1	5	4.40	.740
totalx5	203	1.00	5.00	4.3202	.66135
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totaly1	203	3.00	5.00	4.4680	.46979
totaly2	203	3.00	5.00	4.4762	.48419
totaly3	203	3.00	5.00	4.4749	.47168
totaly4	203	3.00	5.00	4.4680	.49583
totaly5	203	3.00	5.00	4.5113	.50973
totaly	203	3.00	5.00	4.4797	.44243
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1.1	203	3	5	4.52	.575
y1.2	203	3	5	4.48	.574
y1.3	203	3	5	4.43	.587
y1.4	203	3	5	4.47	.574
y1.5	203	3	5	4.42	.627
y1.6	203	3	5	4.46	.574
y1.7	203	3	5	4.50	.575
totaly1	203	3.00	5.00	4.4680	.46979
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y2.1	203	3	5	4.44	.629
y2.2	203	3	5	4.47	.574
y2.3	203	3	5	4.50	.566
y2.4	203	3	5	4.46	.573
y2.5	203	3	5	4.54	.574
y2.6	203	3	5	4.46	.615
totaly2	203	3.00	5.00	4.4762	.48419
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y3.1	203	3	5	4.51	.548
y3.2	203	3	5	4.55	.581
y3.3	203	3	5	4.44	.597
y3.4	203	2	5	4.47	.600
y3.5	203	3	5	4.40	.600
totaly3	203	3.00	5.00	4.4749	.47168
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y4.1	203	3	5	4.47	.599
y4.2	203	3	5	4.43	.587
y4.3	203	3	5	4.37	.628
y4.4	203	3	5	4.55	.564
y4.5	203	3	5	4.52	.575
totaly4	203	3.00	5.00	4.4680	.49583
Valid N (listwise)	203				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y5.1	203	3	5	4.51	.575
y5.2	203	3	5	4.53	.591
y5.3	203	3	5	4.52	.591
y5.4	203	3	5	4.50	.600
y5.5	203	3	5	4.50	.592
totaly5	203	3.00	5.00	4.5113	.50973
Valid N (listwise)	203				

Correlations

		Correlations						
		totalx1	totalx2	totalx3	totalx4	totalx5	totalx	totaly
totalx1	Pearson Correlation	1	.886**	.863**	.824**	.858**	.935**	.546**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
totalx2	Pearson Correlation	.886**	1	.898**	.875**	.865**	.955**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
totalx3	Pearson Correlation	.863**	.898**	1	.912**	.865**	.957**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
totalx4	Pearson Correlation	.824**	.875**	.912**	1	.873**	.946**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
totalx5	Pearson Correlation	.858**	.865**	.865**	.873**	1	.944**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
totalx	Pearson Correlation	.935**	.955**	.957**	.946**	.944**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
totaly	Pearson Correlation	.546**	.500**	.517**	.476**	.481**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	203	203	203	203	203	203	203

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
totalx1	.173	5.777
totalx2	.132	7.549
1 totalx3	.116	8.600
totalx4	.135	7.404
totalx5	.170	5.869

a. Dependent Variable: totaly

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.546 ^a	.298	.295	.37151	.298	85.474	1	201	.000

a. Predictors: (Constant), totalx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.797	1	11.797	85.474	.000 ^b
	Residual	27.742	201	.138		
	Total	39.540	202			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.748	.189		14.532	.000			
	totalx1	.400	.043	.546	9.245	.000	.546	.546	.546

a. Dependent Variable: totaly

Regression

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
totalx1	.173	5.777
totalx2	.132	7.549
1 totalx3	.116	8.600
totalx4	.135	7.404
totalx5	.170	5.869

a. Dependent Variable: totaly

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.546 ^a	.298	.295	.37151	.298	85.474	1	201	.000

a. Predictors: (Constant), totalx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.797	1	11.797	85.474	.000 ^b
	Residual	27.742	201	.138		
	Total	39.540	202			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.748	.189		14.532	.000			
	totalx1	.400	.043	.546	9.245	.000	.546	.546	.546

a. Dependent Variable: totaly

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.531 ^a	.282	.279	.37572	.282	79.101	1	201	.000

a. Predictors: (Constant), totalx

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.166	1	11.166	79.101	.000 ^b
	Residual	28.374	201	.141		
	Total	39.540	202			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.752	.196		14.040	.000
	totalx	.397	.045	.531	8.894	.000

a. Dependent Variable: totaly

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.535 ^a	.287	.283	.39775	.287	80.804	1	201	.000

a. Predictors: (Constant), totalx1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.784	1	12.784	80.804	.000 ^b
Residual	31.799	201	.158		
Total	44.583	202			

a. Dependent Variable: totaly1

b. Predictors: (Constant), totalx1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.665	.202		13.165	.000
	totalx1	.417	.046	.535	8.989	.000

a. Dependent Variable: totaly1

Regression

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.502 ^a	.252	.248	.41991	.252	67.584	1	201	.000

a. Predictors: (Constant), totalx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.916	1	11.916	67.584	.000 ^b
	Residual	35.441	201	.176		
	Total	47.357	202			

a. Dependent Variable: totaly2

b. Predictors: (Constant), totalx1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.736	.214		12.800	.000
	totalx1	.402	.049	.502	8.221	.000

a. Dependent Variable: totaly2

Regression

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.457 ^a	.209	.205	.42064	.209	52.993	1	201	.000

a. Predictors: (Constant), totalx3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.377	1	9.377	52.993	.000 ^b
	Residual	35.565	201	.177		
	Total	44.942	202			

a. Dependent Variable: totaly3

b. Predictors: (Constant), totalx3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.909	.217		13.404	.000
	totalx3	.357	.049	.457	7.280	.000

a. Dependent Variable: totaly3

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.547 ^a	.299	.296	.41612	.299	85.804	1	201	.000

a. Predictors: (Constant), totalx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.858	1	14.858	85.804	.000 ^b
	Residual	34.804	201	.173		
	Total	49.662	202			

a. Dependent Variable: totaly4

b. Predictors: (Constant), totalx1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.525	.212		11.919	.000
	totalx1	.449	.048	.547	9.263	.000

a. Dependent Variable: totaly4

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.449 ^a	.201	.197	.45671	.201	50.621	1	201	.000

a. Predictors: (Constant), totalx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.559	1	10.559	50.621	.000 ^b
	Residual	41.925	201	.209		
	Total	52.484	202			

a. Dependent Variable: totaly5

b. Predictors: (Constant), totalx1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.873	.232		12.359	.000
	totalx1	.379	.053	.449	7.115	.000

a. Dependent Variable: totaly5

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางปติตตา อากาศฤกษ์
วัน เดือน ปีเกิด	18 ธันวาคม 2514
ที่อยู่ปัจจุบัน	66/29 หมู่ที่ 3 ตำบลบางกระบือ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจารุวรรณวิทยา จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2529	จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2532	จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา ในพระสังฆราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2536	จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (เอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป) วิทยาลัยครูสวนดุสิต
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2536	อาจารย์ 1 โรงเรียนนันทกิจประชาอุปถัมภ์ จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2547	อาจารย์ 2 โรงเรียนปรกแก้ววิทยา จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2547	ครู คศ. 2 โรงเรียนปรกแก้ววิทยา จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2549	ครูชำนาญการ โรงเรียนปรกแก้ววิทยา จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2552	ครูชำนาญการ โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศ ศาลายา ในพระสังฆราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวร นิเวศศาลายา ในพระสังฆราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม