

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

พันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัย พันธุ์เพ็ญ โพธิ์ใบ

ปีที่วิจัย 2563

การวิจัยมีวัตถุประสงค์พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเป้าหมายคือ ตัวแทนผู้บริหาร จำนวน 4 คน และครูผู้สอน 49 คน รวม 53 คน รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม 15 คน 2) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 3) การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับกลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้รูปแบบ 4) การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการการนิเทศภายใน 2) กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน 3) กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง 4) การเตรียมการนิเทศ 5) ดำเนินการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ 7) การปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายใน และ 8) การนำผลการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในไปใช้

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารและครุมีความพึงพอใจระดับมากและผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบคือ การนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาจากภายในอย่างต่อเนื่อง

Abstract

This study aims at developing the model of internal supervision of the institution to enhance the proficiency of a learning management in the 21st century of Nakhon Si Thammarat Industrial and Community College. The research method is divided into 4 steps: 1) Studying the working condition and the need for internal supervision of the institution to enhance the proficiency of learning management in the 21st century. The samples were 4 representatives of the administrators and 49 teachers totaling 53 people. The quantitative data was collected by a set of questionnaires and the qualitative data was collected by a 15-person group discussion. 2) Developing the model of internal supervision of the institution to enhance the proficiency of a learning management in the 21st century on a verification of 5 experts. 3) The trial of the internal supervision model to promote the potential of learning management in the 21st century with the target group using the model. 4) Evaluating the model of internal supervision of the institution to enhance the proficiency of a learning management in the 21st century by the experts. The quantitative data were analyzed by means of descriptive statistics, frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. The analysis of qualitative data was accomplished by a content analysis.

The result showed that

1. The working condition of internal supervision was overall at a moderate level and the need for internal supervision of the institution to enhance the proficiency of learning management in the 21st century of Nakhon Si Thammarat Industrial and Community College was overall at a high level.
2. The model of internal supervision of the institution to enhance the proficiency of a learning management in the 21st century consisted of 8 steps: 1) studying the current condition and problems as well as the need for internal supervision, 2) determining the involved persons and the role of internal supervision, 3) devising the plan and guideline together with the involved persons, 4) preparing for the supervision, 5) proceeding the supervision, 6) evaluating the results of supervision, 7) improving and developing the supervision and 8) implementing the results of the development of internal

supervision. 3. The satisfaction of administrators and teachers towards the model of internal supervision of the institution to enhance the proficiency of a learning management in the 21st century of Nakhon Si Thammarat Industrial and Community College was at a high level and the students' satisfaction towards the learning management of teachers was overall at a high level. 4. The appropriateness, the possibility, the usefulness and the accuracy of The model of internal supervision of the institution to enhance the proficiency of a learning management in the 21st century of Nakhon Si Thammarat Industrial and Community College were overall at a high level. The recommendation of using the model was that the application of model for developing the instructional management for a continual internal development.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายฝ่ายได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแนะนำ ความคิดเห็น และกำลังใจ ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ประชาคม จันทร์ชิต อธิการบดีของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รศ.ดร.วีรยุทธ ชาทะกาญจน์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดร.อดิศักดิ์ ทองธวัช รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 นายสมบูรณ์ ชดช้อย ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ดร.อภิชาติ เนินพรหม ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ดร.อภิชาติ เนินพรหม ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้ นายสุรพล โชติธรรมโม รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 นายภัทร พงศ์กิตติคุณ ครูเชี่ยวชาญวิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช ผศ.นพรัตน์ บุญเรือง คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดร.ศิลา สงอาจันต์ ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญเทศบาลนครตรัง ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือ ตอบแบบสอบถามและประเมินรูปแบบการวิจัยและให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้วิจัยได้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และมีความถูกต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ให้ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบรวมถึงการประเมินรูปแบบตลอดถึงให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากรายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูบูชา แต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
ประโยชน์ของการวิจัย.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	16
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน.....	25
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้.....	57
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	110
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	127
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัย การอาชีพนครศรีธรรมราช.....	129

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	132
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	136
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	144
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	146
ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการในการนิเทศ ภายในเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	147
ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	174
ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	186
ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	200
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	214
สรุปผลการวิจัย.....	217
อภิปรายผลการวิจัย.....	229
ข้อเสนอแนะ.....	240
บรรณานุกรม.....	242
ภาคผนวก.....	252
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	253
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....	258
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	277

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
ภาคผนวก ง การหาคุนภาพเครื่องมือ	315
ภาคผนวก จ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและรางวัลผลงานของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช.....	335
ภาคผนวก ฉ ประมวลภาพกิจกรรมการนิเทศการสอน.....	373
ภาคผนวก ช การเผยแพร่ผลงาน	383
ประวัติผู้วิจัย.....	414

สารบัญญัตราสาร

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในฯ.....	139
2	สรุปรสาระสำคัญจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	147
3	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับการดำเนินงานการนิเทศภายใน และระดับความต้องการการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชโดยรวมและรายด้าน (N=53).....	153
4	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชใน ด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมและรายข้อ (N=53).....	154
5	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับการดำเนินงานและระดับความต้องการการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชใน ด้านกระบวนการ โดยรวมและรายข้อ (N=53).....	156
6	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับการดำเนินงานและระดับความต้องการการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ใน ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ โดยรวมและรายข้อ (N=53).....	160
7	สรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช (N=53).....	162
8	รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช (ฉบับร่าง)	175
9	ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ด้านองค์ประกอบ ขั้นตอน แนวการดำเนินการและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ.....	177

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	องค์ประกอบ ขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช	181
11	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช (N =53).....	186
12	ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช.....	191
13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช (n = 248).....	191
14	ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563.....	195
15	ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563.....	196
16	ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563.....	197
17	ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563.....	199
18	ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม โดยผู้เชี่ยวชาญ (n = 5).....	200
19	ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ระดับด้านความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญ (n = 5).....	200

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ด้านความเป็นประโยชน์และความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญ($n = 5$).....	207
21	แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	316
22	แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอน ต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	324
23	แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	330
24	ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มรายวิชาของนักเรียนวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2562 – 2563.....	336
25	รางวัลและผลงานของนักเรียนวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชที่ได้รับจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ของปีการศึกษา 2563.....	337

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2	หลักการการชี้แนะ.....	49
3	กรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพการศึกษอาชีวศึกษา.....	73
4	ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบนิเทศภายใน	128
5	รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.....	185

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของมนุษย์ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับข้อมูลข่าวสารทุกอย่างก็ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเฉพาะรอบตัวเราอีกต่อไป แค่เพียงคลิกที่ปลายนิ้ว เราก็สามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกซอกทุกมุมของโลก ซึ่งแวดวงทางการศึกษาทั่วโลกต่างก้าวพ้นรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นการเรียนรู้ในแบบกระบวนทัศน์ใหม่ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการศึกษายุคฐานแห่งเทคโนโลยี (Technology Based Paradigm) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าในยุคศตวรรษที่ 21 จะเห็น การเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อที่สำคัญในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของคนในชาติที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การปรับเปลี่ยน ที่รวดเร็ว และความซับซ้อนจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อเตรียมความพร้อมของคน สังคม และระบบเศรษฐกิจ ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม กล่าวคือ ต้องพัฒนาคนไทยให้มีการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และต่อเนื่องในเรื่อง การศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพให้คนไทยทุกกลุ่มวัย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา ตลอดจนมีระเบียบ วินัย มีจิตสำนึกวัฒนธรรม ที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทย ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก 3 ประการ คือเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนกรเรียนรู้ให้ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (อนงค์ สิริสุริ, 2562)

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในปัจจุบันจะต้องให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ เนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีด้วย จึงส่งผลให้แรงงานในระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตามที่ระบบเศรษฐกิจและ อุตสาหกรรมนั้น ๆ ต้องการ ดังนั้นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพจึงต้องสอดคล้อง

กับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้ต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาและการวัดประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานอาชีพและหรือมาตรฐานสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และทักษะการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสามารถสนองต่อความต้องการกำลังคน ตลอดจนความต้องการของผู้เรียนเองที่จะนำไปใช้ในการ ประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาที่เรียนรวมทั้ง เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้เพื่อ ความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ (สำนักมาตรฐานการ อาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2562)

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาได้เร่งพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนา คุณภาพของครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะในแห่งศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ครูจะต้องปรับแนวทางการเรียนการสอน (Pedagogy) โดยครูจะต้องทำให้นักเรียนรักที่จะ เรียนรู้ตลอดชีวิต และมีเป้าหมายในการสอนที่จะทำให้นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดและทักษะ ด้านไอที สามารถหาข้อมูล (Data) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ว่าข้อมูลเหล่านั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงใด และสามารถแปลงข้อมูลเป็นความรู้ (Knowledge) ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องเกิดจากการฝึกฝนครูจะต้องให้ นักเรียนได้มีโอกาสทดลองด้วยตนเองการจัดการเรียนการสอนการฝึกฝนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ต้องใช้ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่ ทักษะด้านการท่องจำอีกต่อไป แต่ในสภาพปัจจุบัน ครูยังสอนด้วยวิธีการ บรรยาย โดยยึดเนื้อหาจากหนังสือเรียน ไม่ได้ยึดมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชีวิต ตามหลักสูตร การสอนเป็น การสอนเนื้อหา ไม่ได้เน้นสอน กระบวนการอันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำเมื่อเทียบกับนานา ประเทศ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนในยุคนี้จึงควรมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการสร้างทักษะแห่งอนาคตใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะและคุณลักษณะขั้นพื้นฐานที่สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมเศรษฐกิจสมัยใหม่ ได้อย่างมีคุณภาพ รู้จักตัวเอง รู้จักโลก และมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ดังนั้น การสร้างผู้เรียนให้มี ศักยภาพในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมเศรษฐกิจสมัยใหม่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยครูต้องเป็นผู้สร้างผู้เรียนทุก คนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) (วิจารณ์ พานิช, 2555)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้นำแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2555) ที่ได้ ดำเนินการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา มีการเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนโดยมุ่งเน้น การพัฒนาครูผู้สอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ให้เป็นครูยุคใหม่ ที่ไม่เน้นการสอน แต่จะทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เน้นการออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ครูจะเป็น

ผู้ชี้แนะการเรียนรู้ (Coaching) ในด้านเนื้อหาสาระสำคัญที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 จะยึดหลัก 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก) (W) Riting (เขียนได้) (A) Rithematics (คิดเลขเป็น) และ 8C ได้แก่ 1) Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) 2) Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) 3) Cross-Cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์) 4) Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม) 5) Communications, Information and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และ รู้เท่าทันสื่อ) 6) Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) 7) Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพและการเรียนรู้) 8) Compassion (ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม) ซึ่งเป็นภารกิจที่ผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว

ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนการสอนมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากจากเดิม ด้วยวิทยาการความรู้สมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ทุกวันและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อให้ทันต่อสมัยและปรับตัวตอบสนองกับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการบริการทางการศึกษาที่จะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอในด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อได้รับการนิเทศหรือคำชี้แนะการสะท้อนกลับจากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญและผู้บังคับบัญชาแล้วจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยยึดเป้าหมายหลัก คือ ผู้เรียนเป็นสำคัญและผู้เรียนต้องเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมของการศึกษานั้นเอง

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ยึดหลักการบริหารจัดการศึกษาเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักเรียน นักศึกษาและประชาชน โดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้เร่งพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ ในการดำเนินการจัดการศึกษาที่ผ่านมามีปัญหาติดขัดหลายประการด้วยเป็นสถานศึกษาที่มีอาคารที่เก่าทรุดโทรม ต้องซ่อมแซมจำนวนมาก ขาดงบประมาณในการซ่อมแซมและทั้ง

จำนวนผู้เรียนที่ลดลง ด้านครูผู้สอนพบว่าครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนทำให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนลดลง ครูส่วนหนึ่งขาดทักษะทางด้านไอซีที ในการบริหารจัดการพบว่ายังไม่ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน การดำเนินงานของบุคลากรต่าง ๆ จึงยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนส่งผลให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาให้เต็มประสิทธิภาพจึงได้กำหนดแนวยุทธศาสตร์เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช, 2562)

จากผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2562 พบว่า จะต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์จุดที่ควรพัฒนาคือ 1) เพิ่มทักษะภาษาต่างประเทศให้กับนักเรียน นักศึกษา ทุกสาขาวิชา 2) เพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับแรกเข้าเพื่อลดปริมาณการออกกลางคันของผู้เรียน 3) พัฒนาผู้เรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาชีพในระดับชาติ ทุกสาขาวิชา 4) การเพิ่มจำนวนร้อยละผู้เรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตั้งแต่ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติขึ้นไป 5) เพิ่มครุภัณฑ์ทุกสาขาวิชาให้มีความเพียงพอและทันสมัย มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา จุดที่ควรพัฒนาคือ 1) พัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางร่วมกับสถานประกอบการอย่างน้อย 1 สาขางานต่อปี 2) พัฒนาระบบการจัดการศึกษาทวิภาคีโดยใช้ระบบการนิเทศออนไลน์ และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จุดที่ควรพัฒนาคือ 1) เพิ่มงบประมาณในการจัดแสดงโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ของผู้เรียน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ของสาขาวิชา 2) กำหนดนโยบายให้สาขาวิชาเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดการความรู้ให้พัฒนาผู้เรียนทุกคนสามารถทำโครงการ สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานวิจัย ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในงานอาชีพทุกภาคเรียน 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนสามารถทำโครงการ สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในงานอาชีพ (วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช, 2562)

จากการศึกษาแนวคิด หลักการและงานวิจัยพบว่าการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาและคุณภาพครูโดยตรงเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการนิเทศภายในและการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้มาตรฐานและมีคุณภาพภายใต้สถานการณ์และความจำกัดของทรัพยากรคือศึกษานิเทศก์

ซึ่งมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษาประกอบกับการศึกษาด้านอาชีวศึกษามีความหลากหลาย ในวิชาชีพความชำนาญความรู้เฉพาะสาขาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติการจัดศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขาและเพียงพอจึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด การนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นทางออกด้านกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาอันส่งผลต่อการที่จะพัฒนาบุคลากร ทุกคนให้สามารถทำงาน เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการสร้างความใกล้ชิด ความคุ้นเคยในการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการ ทำงานนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548, 224-225)

จากบทบาทหน้าที่และของภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา จะสำเร็จได้ตามเป้าหมายกระบวนการนิเทศการศึกษา (Supervision) เป็นกระบวนการที่ทำให้ เกิดการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูโดยการทำงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องมุ่งให้ เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน กระบวนการนิเทศทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์และขวัญกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศ การศึกษาโดยตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการงานบริหารหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนรู้ มีระบบประกันภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ตามนโยบายที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด ซึ่งในปัจจุบันวิทยาลัยการอาชีวชนครศรีธรรมราชยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ อย่างมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาความก้าวหน้าสภาพปัญหาและอุปสรรคของการจัดการศึกษา ในวิทยาลัยซึ่งปัญหาที่เกิดจากนโยบายการจัดการศึกษาชาติที่มักจะเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุผลทางการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงระดับผู้บริหารระดับกระทรวงหรือระดับกรม ทำให้นโยบายทางการศึกษาต้อง เปลี่ยนไปส่งผลให้การปฏิบัติในสถานศึกษาเปลี่ยนไปด้วยบุคลากรในสถานศึกษาต้องรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงอีกทั้งขีดจำกัดของบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันและบุคลากรขาด ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพการสอนและการทำงานต่ำเมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้วไม่มีผู้นิเทศติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนขาดความชำนาญในการนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

จากการศึกษาศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการสัมภาษณ์คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ของวิทยาลัยการอาชีวชนครศรีธรรมราช พบว่า ประสิทธิภาพด้านจัดการเรียนรู้ของครูยังไม่บรรลุผล สัมฤทธิ์ที่กำหนด อีกทั้งที่ผ่านมาครูใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบครูเป็นศูนย์กลาง ใช้วิธีการบรรยาย

เป็นส่วนใหญ่มีการใช้คำถามกับผู้เรียนแบบสุ่มเลือกทำให้ผู้เรียนเกิดความกลัวหลบหน้าครูไม่กล้าที่จะตอบคำถามครูใช้สื่อการสอนที่ไม่หลากหลายอีกทั้งสื่อการสอนยังเป็นรุ่นเก่าที่มีการนำเข้ามาต่อเนื่องหลายปีไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยบางรายวิชาไม่มีสื่อการเรียนการสอนที่ตรงกับเนื้อหาทำให้ครูต้องใช้วิธีการอธิบายหน้าชั้นเรียนไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนครูบางท่านไม่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนขาดแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ถูกวิธีอีกทั้งในการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนพบปัญหาคือครูบางส่วนไม่เข้าใจความหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในเข้าใจว่าการนิเทศภายในเป็นเพียงการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารประเมินการสอนของครูไม่สร้างแรงจูงใจให้กับครูไม่มั่นใจว่าระบบการนิเทศเป็นผลดีและเกิดประโยชน์ การดำเนินการไม่ได้เกิดจากความต้องการพัฒนาของครูและไม่ได้รับความร่วมมือจากครูอีกทั้งสื่อเครื่องมือที่ใช้ไม่เหมาะสมไม่น่าสนใจทำให้ระบบการนิเทศภายในที่ดำเนินการไม่บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายทั้งยังไม่มีรูปแบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ จากปัญหาดังกล่าวการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในจึงต้องมีการปรับปรุงให้ครอบคลุมขอบเขตการปฏิบัติงานครบถ้วนมีการนิเทศการศึกษาที่ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของครูและสถานศึกษามีความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาของสถานศึกษา (วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช, 2562)

จากสภาพปัญหาข้างต้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 เพราะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ของครูส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน เกิดความคล่องตัว มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ได้มาตรฐานของการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
4. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย การนิเทศภายใน การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนารูปแบบรวมทั้งการวิจัยและพัฒนา มาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยมุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549, 157-203) ,ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553, 259-278) มิงโอเวนและมิง (Mink, Owen &Mink, 1993, 148-149) ฮาร์โกรฟ (Hargrove, 2000, 137-217) การนิเทศแบบสอนแนะเป็นการนิเทศเชิงบวก (positive development) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเชิงกระบวนการ (Process) เพื่อสร้างเสริม / พัฒนาสมรรถนะนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านการทำงานของบุคคล เป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาการทำงาน พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ มีหลักการที่สำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ร่วมกับใช้วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการค้นหาพลังในตัวบุคคล การสอนแนะเป็นวิธีการสอนที่ดี ส่งผลในเชิงบวกเกี่ยวกับการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านชีวิตส่วนตัว ประการสำคัญคือผลการศึกษาก่อนหน้านี้ยืนยันว่าการนิเทศด้วยวิธีการสอนแนะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอย่างยั่งยืน กระบวนการนิเทศภายใน

ตามรูปแบบการสอนแนะร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นก่อนสอนแนะมีการตกลงร่วมกันถึงจุดประสงค์และจุดเน้นที่ต้องการสอนแนะ 2) ขั้นการสอนแนะประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ 2.1) การศึกษาต้นทุนเดิมและ 2.2) ขั้นต่อยอดประสบการณ์ และ 3) ขั้นสรุปผลการสอนแนะผู้สอนแนะเปิดโอกาสให้ครูสรุปผลการสอนแนะ

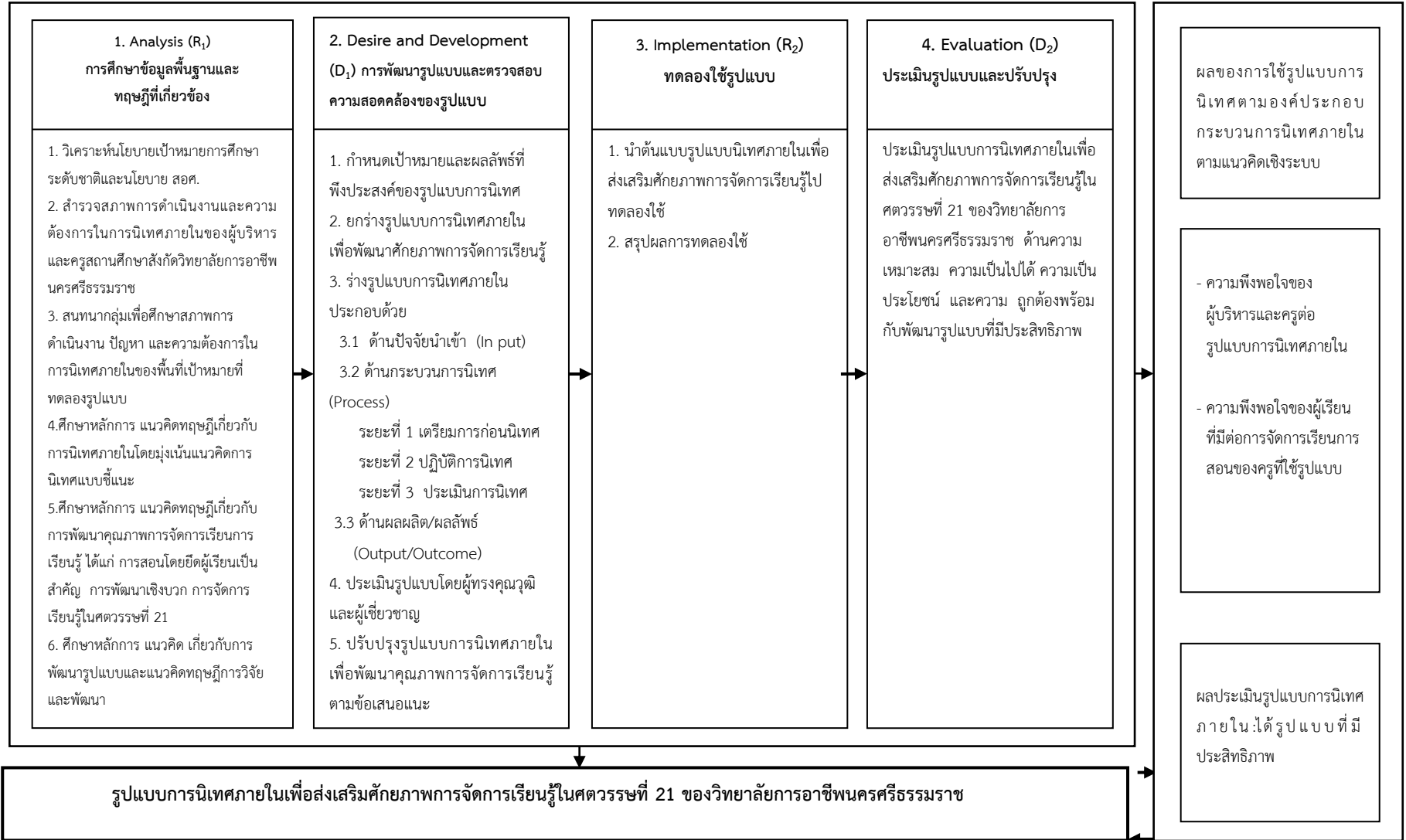
2. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยการทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือการดำเนินการสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centered) ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ คือ 1) การสำรวจความต้องการความคาดหวัง ความสนใจของผู้เรียน สำรวจพื้นฐานความรู้เดิม 2) การเตรียมการ ครูเตรียมเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้วางแผนการเรียนการสอน 3) การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) ตามแนวคิดของโคลบ์และโคลบ์ (Kolb & Kolb, 2005, 1-20) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การลงมือทำกิจกรรม / มีประสบการณ์ร่วม (Do/Experience) ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Reflect) ขั้นตอนที่ 3 การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลที่เกิดจากการปฏิบัติ (Analyze / Synthesize) และ ขั้นตอนที่ 4 การนำผลการเรียนรู้ที่ได้รับไป ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Apply) 4) การประเมินผล และ 5) การสรุปและนำไปประยุกต์ใช้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพครูจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีอยู่ 3 ด้านหลัก คือ 1) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และ 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2556)

3. แนวคิดการพัฒนารูปแบบ การศึกษาคั้งนี้ใช้แนวคิดการพัฒนารูปแบบของมีสัน อัลเบอร์ต และคีเดอริ (Meason, Albert and Khedourri, 1985. อ้างถึงใน กนิษฐา นาวารัตน์, 2549, 12) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสถานการณ์และการรวบรวมปัญหา 2) การสร้าง/พัฒนารูปแบบ 3) การทดสอบรูปแบบ 4) การนำรูปแบบไปทดลองใช้ และ 5) การปรับปรุงรูปแบบ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีเชิงระบบจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้รูปแบบมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ส่วนแรกคือปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ และองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของรูปแบบรวมถึง

สภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ต้องการของรูปแบบนั้น ส่วนที่สอง คือ กระบวนการ (Process) หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิต และส่วนที่สาม คือ ผลงาน (Output) หรือ ผลผลิต (Product) หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน

4. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาและวิธีการเชิงระบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) การวิจัยและพัฒนาเป็นวิธีการวิจัยที่มีความสำคัญ มีกระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic) พัฒนามาจากแนวคิดวิธีกระบวนการเชิงวิทยาศาสตร์ผสมผสานกับกระบวนการวิจัยประยุกต์เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Study) ที่มีลักษณะเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีการศึกษา การออกแบบนวัตกรรม และการทดลองเพื่อตรวจสอบผลด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบก่อนนำออกประยุกต์ใช้ผลิตหรือเผยแพร่ กระบวนการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการดำเนินการเริ่มต้นด้วยการศึกษา (Research1) วิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจนแล้วเข้าสู่การพัฒนา (Development1) คือ การพัฒนานวัตกรรมซึ่งเป็นทางเลือก หรือวิธีการใหม่ ๆ ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์และการวิจัย (Research2) คือนำนวัตกรรมไปใช้จริง จากนั้นเป็นการพัฒนา (Development2) คือการประมวลผลเพื่อการปรับปรุงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการ แนวคิด และทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงานวิจัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R & D) ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแผนภาพรอบความคิดในการวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต/ผลลัพธ์ ซึ่งกระบวนการนิเทศใช้แนวคิดกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ(Coaching) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน มี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เตรียมการก่อนนิเทศ ระยะที่ 2 ปฏิบัติการนิเทศ และระยะที่ 3 ประเมินการนิเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2.1 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช จำนวน 53 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 49 คน

2.2 กลุ่มเป้าหมายในการจัดสนทนากลุ่มประเด็นเฉพาะ (Focus group discussion) สภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในฯ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากตัวแทนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การนิเทศภายในครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยตัวแทนผู้บริหารจำนวน 4 คน ตัวแทนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี ของแต่ละแผนกวิชาการวม 11 คน รวม 15 คน

2.3 กลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบร่างรูปแบบ คือผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นักวิชาการศึกษาด้านการวิจัยและด้านหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คนซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ในการนิเทศภายใน

2.4 ประชากร ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ประชากร ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช คือผู้บริหารและครูผู้สอน วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน 53 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 4 คน ครูผู้สอนจำนวน 49 คน ในการศึกษาครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากประชากร

2.5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ประชากร ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช คือ นักเรียน นักศึกษา ที่เรียนกับครูที่ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 698 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช คือผู้เรียนที่เรียนกับครูที่ทดลองใช้รูปแบบ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2550, 143) ได้จำนวน 248 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2.6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นักวิชาการศึกษาด้านการวิจัยและด้านหลักสูตร ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีคุณสมบัติ และประสบการณ์ในการนิเทศภายใน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ด้วยการนำแบบแผนการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับแนวคิดการพัฒนาารูปแบบเชิงระบบโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (R_1) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาารูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (D_1) ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบ (R_2) และขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบและปรับปรุง (D_2)

รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แบบแผนที่แสดงถึงองค์ประกอบกระบวนการและขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์กันของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน 2) กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน 3) กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง 4) การเตรียมการนิเทศ 5) ดำเนินการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ 7) การปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบ และ 8) การนำผลการพัฒนาารูปแบบไปใช้

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบ กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังโดยนำเอาหลักการแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้วิธีสอนกิจกรรมเทคนิคการสอนและสื่อเทคโนโลยี ต่าง ๆ มาเป็นส่วนประกอบเพื่อให้เกิดกระบวนการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้และพฤติกรรมที่ได้จากการจัดประสบการณ์ของผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และกระบวนการกลุ่ม อีกทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจความสามารถและความถนัดเน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีการสอน หลากหลายแหล่งความรู้สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย คือ พหุปัญญา รวมทั้งเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

ศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน เน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิต สามารถประยุกต์ใช้ในการ

ปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาพที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดีภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม ผ่านการประเมินระดับดีขึ้นไป จากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบครบถ้วน มีรายละเอียดของรายวิชาครบถ้วน มีสมรรถนะรายวิชาที่ถูกต้องและครบถ้วน มีการวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาตามหลักสูตรเหมาะสมกับเวลา จุดประสงค์รายวิชา บูรณาการคุณธรรม จริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมมีความหลากหลายน่าสนใจ ดึงดูดให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ในเนื้อหา สื่อการเรียนรู้มีความทันสมัยนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ให้ผลย้อนกลับเป็นรายบุคคล

2) ด้านผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้วยรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้เครื่องมือการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะและท่าทีของครูกับผู้เรียน การให้ข้อมูลของครูผู้สอนกับผู้เรียนและการพูดคุยกับครูหลังจากจัดกระบวนการเรียนรู้

สภาพการดำเนินการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการนิเทศและด้านผลผลิต/ผลลัพธ์

ความต้องการในการนิเทศภายใน หมายถึง ความต้องการในการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการนิเทศ ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์

ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินการนิเทศได้แก่ หลักการนิเทศนโยบายของสถานศึกษาด้านการนิเทศบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศรูปแบบวิธีการนิเทศ

กระบวนการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการแนะนำ ช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งได้ใช้แนวคิดกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เตรียมการก่อนนิเทศ ระยะที่ 2 ปฏิบัติการนิเทศ และระยะที่ 3 ประเมินการนิเทศ

ผลผลิต หมายถึง ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการนิเทศภายในด้านเจตคติ ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการเรียนการสอนของครูการเรียนรู้ของผู้เรียนความพึงพอใจของผู้บริหารและครูต่อรูปแบบการนิเทศภายใน ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

ผลลัพธ์หมายถึง ผลประโยชน์ คุณประโยชน์ คุณค่า คุณลักษณะที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา
ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนนักศึกษา

บุคลากรที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้บริหาร หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
หัวหน้าแผนกวิชาและครูผู้สอน

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริม
การเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้
ทราบรูปแบบการนิเทศที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนของครูและส่งผลถึงนักเรียนในที่สุด
โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย มีดังนี้

1. รู้ถึงสภาพปัญหาของการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ในวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
2. รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศงานวิชาการในวิทยาลัยการอาชีพ
นครศรีธรรมราช สำหรับผู้นิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
3. ส่งเสริมให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน
เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีประโยชน์ต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
5. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็ม
ศักยภาพให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
2. แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
3. แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนี้ วิลเลอร์ (Willer, 1986, 15) กล่าวว่ารูปแบบเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในนิยามที่แสดงถึงความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบรูปร่างที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้แล้ว กูด (Good, 1973, 25) ; บาร์โดและฮาร์ดแมน (Bardo & Hartman, 1982, 70) ; คีเวส (Keeves, 1988, 559) และอุทุมพร จามรมาน (2544, 22) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจในข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์และยังได้ขยายความของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบจะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและ

รูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552 , 124) ได้ให้ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบในความหมายนี้ มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่งรูปแบบในความหมายนี้ เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

สรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาหรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรมไม่มีองค์ประกอบตายตัวหรือให้รายละเอียดทุกแง่มุมโดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความมั่นคงและเชื่อถือได้ แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้รูปแบบจึงหมายถึง โครงสร้างเชิงเหตุและผลของกระบวนการและองค์ประกอบที่จำลองขึ้นจากปรากฏการณ์สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อช่วยให้สามารถวิเคราะห์และเข้าใจสภาพลักษณะและรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ประเภทของรูปแบบ

การแบ่งประเภทของรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำรูปแบบนั้น ๆ ไปใช้โดยเลือกนำไปใช้ในการอธิบายให้เหมาะสมกับรูปแบบ เช่น สมิท (Smith et al, 1980, 461) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็นรูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลองและรูปแบบเชิงอุปมาที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริงและ 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์จำแนกเป็นรูปแบบข้อความซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานเป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

สำหรับ รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ คีฟ (Keeves 1988, 561-565) ได้แบ่งประเภทไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน เป็นต้น รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงบรรยาย (semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษาหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น รูปแบบนี้นิยมใช้กันมากทางด้านสังคมศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematic model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการคณิตศาสตร์เป็นสื่อ เพื่อใช้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้ นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ และบริหารการศึกษา

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (casual model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย โดยการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลมากขึ้นทำให้ศึกษารูปแบบเชิงอธิบายที่มีตัวแปรซับซ้อนได้ รูปแบบนี้นิยมใช้กันในทางศึกษาศาสตร์

บุช (Bush , 2011, 34-35) ได้แบ่งรูปแบบของการจัดการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบ คือ 1) ปกติ (Formal Model) 2) แบบประชาธิปไตย (Democratic Model) 3) รูปแบบทางการเมือง (Political Model) 4) รูปแบบจิตวิสัย (Subjective Model) และ 5) รูปแบบคลุมเครือ (Ambiguity Model) ส่วน สมิทท์ (Smith, 1980) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็นรูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมาที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง และ 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบเชิงเหตุผล (casual model) ในการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผล เพื่ออธิบายรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ และได้กำหนดรูปแบบไว้ต่างกัน ดังนี้

บราวน์และโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, 16-17) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดเชิงระบบ คือ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making) ส่วน อีเวนเซอร์วิช (Ivancevich, 1989, 54) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, 292) กำหนดให้มีองค์ประกอบที่สำคัญของระบบ คือ ปัจจัยป้อน (Inputs) กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation process) และผลผลิต (Outputs)

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, 162-174) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) การเน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย 3) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ 4) เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

พิสิฐ เทพไกรวัลย์ (2554, 291) กล่าวว่าไว้ว่ารูปแบบของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาระบบบูรณาการสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) ภาพความสำเร็จ 2) การกำหนดโครงสร้าง 3) การบริหารจัดการ และ 4) การติดตามกำกับ

ทิตินา แคมมณี และคณะ (2548, 139) ได้สังเคราะห์รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปทั้งโรงเรียนพบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ 6) กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ 7) ผลที่ควรจะได้รับ (Output) จากการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และคุณภาพของรูปแบบ และ 9) การนำรูปแบบไปใช้

จิระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556, 34-42) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 เงื่อนไขของรูปแบบ

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, 162-174) ได้สรุปไว้ว่าองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบ ซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น คงอยู่ และล่มสลายของรูปแบบที่สร้างขึ้น มีอยู่ 2 ส่วน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อาจจะมีวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ โดยจะมีขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ ซึ่งหมายความว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์กร กำลังดำเนินการอยู่หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ในการตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น อาจจะทำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็เป้าหมายในการออกแบบกลไกการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

2. กลไกของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกันแต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบซึ่งเปรียบเสมือนการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องยนต์ อย่างไรก็ตามการออกแบบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์การหรืองานบางส่วนขององค์การก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้นการออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้น ๆ เท่านั้นโดยมีสมมติฐานว่าหากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้วการดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอนโดยมีความคาดหวังบนพื้นฐานรูปแบบจะต้องประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

กล่าวโดยสรุป ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าต้องการทำนายปรากฏการณ์ใดเรื่องอะไรแล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ โดยกำหนดให้รูปแบบมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ส่วนแรกคือปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ และองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของรูปแบบรวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ต้องการของรูปแบบนั้นส่วนที่สอง คือ กระบวนการ (Process) หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่

ผลงานหรือผลผลิตและส่วนที่สาม คือ ผลงาน (Output) หรือ ผลิตผล (Product) หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คีเวส (Keeves, 1988, 560) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบที่ดีว่าควรมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ 1)รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship) 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) รูปแบบควรระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาและเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์หรืออธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งจะเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

กระบวนการสร้างรูปแบบ

คีเวส (Keeves, 1988, 561) ได้กล่าวถึงกระบวนการสร้างรูปแบบ คือการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้ อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ ได้บ้าง ส่วนมีสัน อัลเบิร์ต และคีเดอริ (Meason, Albert & Khedourri , 1985. อ้างถึงใน กนิษฐา นาวารัตน์, 2549, 12) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ ดังนี้ 1) ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือ ปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา การสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้าง และรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีข้อบกพร่องได้ในระหว่างดำเนินการ ดังนั้นจึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์การสุ่มตัวอย่าง และทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ควรมีการประเมินค่าและพิจารณาความแปรปรวนอย่างระมัดระวัง สมควรนำตัวแปรใดบ้างมาวางไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง 3) ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง 3.1) มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมากเพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของการแก้ปัญหาด้วย 3.2) มีการนำไปทดลองใช้

เพื่อเปรียบเทียบว่า ผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพใน การปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลอง ใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest) 4) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควร สามารถที่จะนำไปใช้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่สำเร็จสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับความสนใจ และมีการนำไปใช้ และ 5) ขั้นการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model up Dating) แม้ว่าจะมีการนำ รูปแบบไปใช้อย่างประสบผลสำเร็จแต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

การพัฒนาารูปแบบ

คีเวส (Keeves , 1988, 561-565) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้าง รูปแบบไว้ 4 ประการ คือ 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงเชิงเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปก็มี ประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็น แนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกตและหา ข้อเสนอสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้ว รูปแบบควรใช้ในการอธิบาย ปรากฏการณ์ได้ด้วย และ 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วรูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการ สร้างโมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ การพัฒนารูปแบบนี้ในอนาคตจะมี ขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนในการพัฒนา คือ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) 2) การหาความตรง (Validity) (Willer,1986,94) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามี การดำเนินงานอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ ๆ

การตรวจสอบรูปแบบ

การสร้างรูปแบบมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจจะใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยผู้เชี่ยวชาญ

คีเวส (Keeves , 1988, 589-560) และ อุทุมพร จามรมาน (2541, 23) กล่าวว่า การตรวจสอบ รูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่างคือ 1) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง

เหตุผลระหว่างตัวแปร 2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าวโดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบได้ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

ไอสเนอร์ (Eisner, 1976, 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณคือการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้ 1) การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based Model) การตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน 2) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล จึงจะทราบและเข้าใจลึกซึ้งจริง ๆ 3) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง และ 4) เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนา โดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน (สุวิมล ว่องวานิช, 2549, 54 - 56) ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

สรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น จะต้องเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายผลของการทำนายได้ กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการสร้างและพัฒนาแบบนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบโดยการนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของกระบวนการ องค์ประกอบของรูปแบบโดยกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบเพื่อนำไปสู่ผลสรุปสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของมีสัน อัลเบิร์ต และคีเตอร์ (Meason, Albert & Khedourri, 1985. อ้างถึงใน กนิษฐา นาวาร์ตน์, 2549, 12) และองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ(Process)และผลงาน (Output) หรือ ผลิตภัณฑ์ (Product) การประเมินรูปแบบใช้การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของStufflebeam และคณะ มาตรฐาน 4 ด้าน คือ 1) ความเป็นไปได้ 2) ความเป็นประโยชน์ 3) ด้านความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้อง

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายใน

สกุศลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2550, 15) ได้กล่าวถึงความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามให้ทุกสิ่งทุกอย่างของบุคลากรในโรงเรียนนับตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสำนึกและมีจิตวิญญาณในวิชาชีพมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและพัฒนาครูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอน จากเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, 91) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การสอนงาน มีการชี้แนะ (แนะนำ) มีการทำเป็นตัวอย่างหาทางช่วยส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สุมน อมรวิวัฒน์ (2547, 7) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึงการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนดสำหรับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, 223) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการ โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรร่วมโครงการจากความหมายที่กล่าวข้างต้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีลักษณะดังนี้ คือ

1. บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้จัดดำเนินการและเป็นเจ้าของโครงการจัดตามความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษานั้น
2. การดำเนินงาน กระบวนการ กิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาการนิเทศถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะกระบวนการนิเทศที่จัดว่าเป็นศาสตร์ก็เพราะกระบวนการนี้เป็นปรัชญาที่แสวงหาความจริงความรู้ และคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การศึกษา ส่วนที่ว่าเป็นศิลป์ก็เพราะต้องอาศัยเทคนิค วิธีการและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น การติดต่อประสานงาน การจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา การนิเทศมีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษา ก็เพราะเป็นรูปแบบของการบริหาร การศึกษาที่ต้องการการมีส่วนร่วมของบุคคล เป็นลักษณะของการบริหารตามรูปแบบประชาธิปไตยการนิเทศใช้ลักษณะต่าง ๆ ของประชาธิปไตยมาดำเนินการได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกันการประชุมปรึกษาหารือกันการให้ความร่วมมือและประสานงานการร่วมมือแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในอันที่จะก่อให้เกิดการร่วมมือ การช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษา

หารือ เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่าง ๆ ของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นการนิเทศจึงมีความจำเป็นเนื่องจากสภาพการนิเทศของหน่วยงานที่รับผิดชอบการนิเทศมีจำนวนจำกัดสถานศึกษากระจายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ หน่วยศึกษานิเทศก์ ไม่สามารถจัดทำทั่วถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นตามที่มิถิษาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, 224-225) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา
 2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพ ความชำนาญ ความรู้เฉพาะสาขา ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การจัดศึกษานิเทศก์ก็ให้ครบตามสาขาและเพียงพอจึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด
 3. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขาเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย
 4. การนิเทศภายในสถานศึกษาก็จะได้สร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน
 5. การประสานในสถานศึกษาจะสะดวกเพราะความคุ้นเคยกันมีประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง
- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2559) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้
1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษา
 2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
 3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4. การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน

6. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความเจริญงอกงามของครูแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตามแต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

7. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นเพราะศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดและไม่ครบสาขาวิชาที่มีอย่างหลากหลาย จึงต้องใช้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือชี้แนะครูในการพัฒนาจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศภายในจะช่วยให้ครูมีความรู้ทันสมัยปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

บริกส์และจัสท์แมน (Briggs & Justman, 1982, 80) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูมองเห็นจุดมุ่งหมายของการศึกษาชัดเจนขึ้น รวมทั้งช่วยให้มองเห็นแนวทางที่โรงเรียนจะดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น

2. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจปัญหาและความต้องการของเด็กรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาให้กับเด็กได้

3. เพื่อช่วยสร้างความเป็นผู้นำให้กับครู เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงวิชาชีพการทำงานร่วมกัน

ของคณะครูและชุมชน

4. เพื่อช่วยให้ครูมีขวัญดี ทำงานกับกลุ่มอย่างมีความสุข โดยมีมุ่งผลสำเร็จร่วมกัน

5. เพื่อช่วยค้นหาและพัฒนาความสามารถของครู

6. เพื่อช่วยพัฒนาการสอนของครู

7. เพื่อช่วยปฐมนิเทศครูใหม่

8. เพื่อช่วยให้ครูสามารถประเมินตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

9. เพื่อช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนและหาแนวทางการช่วยเหลือนักเรียน

10. เพื่อช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

11. เพื่อช่วยให้ชุมชนเข้าใจปัญหาของโรงเรียน เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาร่วมกัน

12. เพื่อช่วยป้องกันไม่ให้ชุมชน เข้าใจโรงเรียนผิดและใช้ครูโดยไม่มีเหตุผล

บันลือ พงกษะวัน (2543, 80) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานได้รับความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. มุ่งพัฒนางาน หมายถึง งานการเรียนการสอน และสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ

มุ่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาและการนิเทศตลอดจนการดำเนินงานกิจกรรมของโรงเรียนในอันที่จะได้รับงานกิจการนักเรียน งานธุรการ-การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้มีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ผู้บริหารต้องนิเทศครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงหรือพัฒนางานให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และมีสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, 225) ได้ กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา

2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4. เพื่อพัฒนาหลักการ และสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและเอกสารทางวิชาการให้มี

ประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ และจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์

5. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษาทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ประโยชน์ของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลดี ในการดำเนินงานของโรงเรียนหลายประการ พอจะสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, 3)

1. เป็นการช่วยเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษาซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

2. การนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนย่อมมีความรู้ในปัญหาได้ดี และสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากกว่าที่จะให้คนภายนอกมานิเทศ

3. ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนกับศึกษานิเทศก์ หรือผู้บริหารการศึกษาจากภายนอกโรงเรียน

4. ผู้นิเทศในโรงเรียนสามารถจะติดตามการปฏิบัติงาน หรือผลงานนิเทศได้ตลอดเวลาเพราะอยู่ใกล้ชิดกัน และสามารถทำงานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมาย โดยไม่ขาดความต่อเนื่องกัน

สุทธนู ศรีไสย (2545, 32-40) สรุปประโยชน์ที่ครูได้รับจากการนิเทศภายในดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ครูผู้สอนสามารถประเมินผลการทำงานของตนเองได้
3. ครูผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
4. ช่วยกระตุ้นให้ครูผู้สอนให้มีการวางแผนจัดหาจุดมุ่งหมาย และแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน
5. เป็นกระบวนการที่ท้าทายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงในขณะที่ปฏิบัติงาน

อารมณ ฉนวนจิตร (2551, 73) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนมีประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อ การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนด้านอื่น ๆ
2. เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาความรู้ความสามารถและพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จากประโยชน์ของการนิเทศภายในสรุปได้ว่า หากสถานศึกษาได้นำเอาแนวคิดการนิเทศภายในมาใช้ในสถานศึกษาก็จะสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะงานวิชาการมากขึ้น การที่จะพัฒนางานวิชาการนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทั้งกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรม ทางด้านวิชาการต่าง ๆ และกระบวนการนิเทศการศึกษาควบคู่กันไปด้วย ประกอบกับภายในสถานศึกษายังมีครูที่มีประสบการณ์ ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูแต่ละคนแตกต่างกันการนิเทศภายในจะเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการลดช่องว่างดังกล่าวซึ่งมีผลทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยเฉพาะทางด้านวิชาการจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึดในการทำงาน หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (ม.ป.ป., 185-186) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศไว้ว่า

1. การนิเทศควรมีการบริหารเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานคือมีความเป็นประชาธิปไตยเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนโดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นสร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพรวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ทัศนคติความรู้สึภภาคภูมิใจอาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (2556, 4) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศในโรงเรียนดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องถือว่าการนิเทศการสอนภายในภายในโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง
2. การนิเทศจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
3. จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่าการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. บุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันในสภาพความเป็นจริงแล้ว ไม่มีใครที่มีความเชี่ยวชาญทุกทุกด้าน ดังนั้นจึงน่าจะได้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน

5. การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองนโยบายหรือความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผู้สอน ดังนั้นจึงถือว่าการเสริมกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 (ม.ป.ป., 8) หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนคือผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในที่สำคัญคือต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและผู้บริหารต้องเป็นหลักในการนิเทศ ซึ่งมีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพนักเรียน การนิเทศจึงต้องผ่านครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา เพื่อไปสู่นักเรียน การนิเทศจึงมุ่งไปที่ครู เพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนโดยให้เกิดผลต่อการศึกษาของนักเรียนให้มีคุณภาพสูงสุด

ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันโดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสมขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศ จึงมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศสภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการหมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึงเป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดอย่างไรก็ตามการกำหนดสภาพที่

ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น มิใช่จะกำหนดลอย ๆ ตามใจใครก็ได้แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบ คือ 1) นโยบายของสถานศึกษาในด้าน การนิเทศ 2) ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบันหมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้ง ทรัพยากรบุคคลและวัสดุและ 4) ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการ นิเทศจากการศึกษาและสำรวจโดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการแล้ว สถานศึกษาก็จะพบว่ามียางมากมายที่ต้องการดำเนินการในเวลาเดียวกัน แต่สถานศึกษาก็มีข้อจำกัดทั้ง ในด้านบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรอื่นจึงจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความ ต้องการโดยพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้คือขนาดและขอบข่ายของปัญหาที่เกิดขึ้นความรุนแรงของ ปัญหาที่พบข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่และนโยบายและความต้องการเร่งด่วนในเรื่องนั้น ๆ เมื่อได้ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการนิเทศแล้วก็จะได้วางแผนการจัดโครงการการนิเทศต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศการวางแผนตามลักษณะงาน นิเทศ ภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ และเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้างแล้วนำมาจัดทำแผนและ โครงการต่อไป การวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและ สัมพันธ์กันการจัดทำแผนงานและโครงการนั้นต้องจัดทำล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการนิเทศ เช่น ถ้าต้องการนิเทศในเรื่องการสอนจากการศึกษาพบว่า ครูอาจารย์ยังขาดการนำสื่อการสอนมาใช้ ยังใช้วิธี สอนแบบบรรยายมากกว่าวิธีสอนอื่น จึงควรจัดแผนงานและโครงการนิเทศในด้านการส่งเสริมการใช้สื่อ การสอนโครงการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ เป็นต้น การจัดทำแผนงานและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการ จัดทำรายละเอียดของแผนซึ่ง เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ ชัดเจนขึ้น ดังนี้ ก) แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น ข) กำหนดแผนงานการนิเทศรวมถึง การกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่ายเวลาและสถานที่ เป็นต้น และ ค) จัดทำงบประมาณโครงการการ ขออนุมัติและการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตาม ความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้ 1) การให้ความรู้ในงาน ที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่า จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไร บ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกอย่างมีคุณภาพ เป็นความจำเป็น สำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกันและทำให้การนิเทศ นั้นได้ผล 2) การปฏิบัติงานประกอบด้วยการปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายคือ

ก. ผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับ
 ข. ผู้ให้การนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและดูแลให้ผู้รับการนิเทศได้ทำงานสำเร็จตามที่วางไว้

ค. ผู้บริหาร เป็นผู้ที่สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ ค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล การสร้างขวัญและกำลังใจผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจการสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล ดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือโดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนการใช้เครื่องมือ และการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศครูอาจารย์ และนักเรียนนักศึกษา

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่ายทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการเพื่อจะได้พิจารณาวิธีดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการการประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ 1) การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การประเมินผลที่มุ่งตัวนักเรียนนักศึกษา เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนรวมทั้งคุณสมบัติและความสามารถของครูผู้สอน 2) การประเมินผลที่กระบวนการเป็นการประเมินขณะดำเนินการตามโครงการเพื่อการปรับปรุง และ 3) การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลหลังจากดำเนินการตามโครงการแล้ว พิจารณาผลที่ได้จากโครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายตั้งไว้หรือไม่การประเมินผลมีเทคนิควิธีการดังนี้ คือ

ก. การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถจะดำเนินการได้ในลักษณะประเมินผลเดี่ยวหรือประเมินผลเป็นกลุ่มได้ ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลนี้ต้องใช้เครื่องมือที่มีความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรงในการวัดจึงอยู่ที่คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ เช่น แบบสอบถามชนิดต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูลด้วย

ข. การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินผลจากการสังเกต สัมภาษณ์การประชุมสัมมนา ร่วมกัน อาจจะมีแบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยก็ได้การประเมินผล

แบบนี้ผู้ประเมินต้องมีความละเอียดช่างสังเกตขณะเดียวกันก็ต้องไม่มีอคติ มีใจเป็นกลาง โดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้เทคนิควิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันไปเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ต้องและเชื่อถือได้ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติได้ ดังนี้

1. เมื่อประเมินผลแล้วพบว่า ผลที่ได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ก็สามารถนำวิธีการที่ใช้ไป นิเทศในกลุ่มอื่นต่อไป
2. เมื่อประเมินผลแล้วพบว่า ผลการนิเทศยังมีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขก็สามารถจะปรับปรุง วิธีการใหม่ให้เหมาะสม
3. เมื่อผลการประเมินพบว่า วิธีการนิเทศที่ใช้มีปฏิกิริยาจากผู้รับการนิเทศและมีเสียง วิพากษ์วิจารณ์มาก ก็ควรจะได้วางแผนการนิเทศใหม่
4. เมื่อผลการประเมินพบว่า เทคนิควิธีที่นำมาใช้ได้ผลดีมาก ฝ่ายประชาสัมพันธ์สามารถ จะประชาสัมพันธ์ให้สถานศึกษาอื่นนำไปปฏิบัติได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548, 232-235)

ความหมายของการนิเทศการสอน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้หลายทัศนะต่าง ๆ กันดังนี้

กลิคแมน (Glickman, 1981, 6) ได้ให้ทัศนะว่า การนิเทศการสอนเป็นชุดย่อย (Subset) ของ การนิเทศการศึกษา จึงเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงงานและหน้าที่ในชั้นเรียน และกิจกรรม ที่ดำเนิน ในโรงเรียนโดยกระทำหรือทำงานกับครู

โกลด์แฮมเมอร์และคณะ (Goldhammer et al, 1993, 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศ การสอนว่า เป็นส่วนย่อยของการนิเทศ เนื่องจากการนิเทศถูกตีความหมายได้หลายความหมาย จึงทำให้ บทบาทของผู้นิเทศไม่คงที่ การนิเทศการสอนในโรงเรียน จึงถูกข้อจำกัดนี้ให้ตีความหมายที่แตกต่างกันไป ตามแนวคิดของนักการศึกษา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, 13) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการสอนว่า หมายถึง ส่วนย่อยของการนิเทศ เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการสอนในโรงเรียนโดยมุ่งที่พฤติกรรมของครูที่จะ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2547, 22) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการสอนว่าเป็น กระบวนการสอนบุคคลที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนหลักสูตรสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้

การจัดกลุ่มนักเรียนการใช้ครูและการพัฒนาวิชาชีพนอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบทั่วไปซึ่งอาจรวมถึงการเขียนเค้าโครงเพื่อขอเงินทุนให้บริการความสัมพันธ์กับชุมชนหรือดำเนินงานที่ผู้บังคับบัญชามอบให้บรรลุวัตถุประสงค์

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (2556, 4) กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือกระบวนการและความคิดรวบยอดเพื่อที่จะปรับปรุงการสอนของครูเพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการเรียนให้สูงขึ้น

จากความหมายของการนิเทศการสอนดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ๆ ช่วยเหลือร่วมมือกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนอันจะส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน อาดัม และดิกกี (Adams & Dickey, 1966, 22-31) ได้ให้หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการสอน ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม

1.1 การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักวิธีสอนต่าง ๆ

1.2 ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการ โดยเฉพาะให้เทคนิควิธีสอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพพัฒนาให้มีความเชื่อมั่นในการสอนและมีประสบการณ์ในการใช้สื่อสอน

1.3 พัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงาน ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

1.4 พัฒนาประมวลรายวิชา โครงการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1.5 เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน

1.6 ร่วมมือจัดทำสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ ที่จำเป็นและหาได้ในโรงเรียนและท้องถิ่น

1.7 ช่วยพัฒนาประสบการณ์การประเมินผลและเทคนิคการใช้และเตรียมเครื่องมือประเมินผล

1.8 ช่วยวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียนและปัญหาอื่น

2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของการศึกษามากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง

2.2 ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ครูมีอิสระใช้ความสามารถของตนเอง

พัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีขึ้น

2.3 เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัวในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงาน

2.4 การใช้อำนาจหน้าที่ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ

2.5 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.6 อำนาจยอมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตย ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถและความเป็นผู้นำ

2.7 ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครู จะต้องร่วมมือกัน เพื่อน ๆ ช่วยแก้ปัญหา ด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์

3.1 ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศ ด้วยการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน

3.2 ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.1 ให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.2 ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ

4.3 สร้างความเชื่อถือ และศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรภาพกับ

บุคคลอื่น ๆ

5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ

5.1 ขวัญและกำลังใจของครูดี ย่อมส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วย

5.2 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน

5.3 ครูเองก็ต้องการขวัญและกำลังใจ

5.4 การดำเนินงาน ควรจะเป็นไปด้วยความสมัครใจ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน

6.1 งานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน

6.2 งานนิเทศเป็นการปรับปรุงการสอนของครู

6.3 งานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร

6.4 การประเมินผลการสอนมีความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน

7. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ

7.1 การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น

7.2 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ๆ

โคเรย์และคอลลาแนน (Corey & Callanan, 2007, 360) ได้กำหนดบทบาทผู้นิเทศไว้ 4 ประการ คือ

1. บทบาทผู้ประสานงาน (Coordinator) ซึ่งคอยประสานโปรแกรมต่าง ๆ ในแต่ละระดับ และช่วยครูให้ตระหนักถึงปัญหาของกันและกัน
2. บทบาทที่ปรึกษา (Consultant) เป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มที่ต้องการคำแนะนำ
3. บทบาทผู้นำกลุ่ม (Group Leader) เป็นผู้ที่มีวิธีที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ และทำให้กลุ่มทำงานให้สำเร็จ
4. บทบาทผู้ประเมิน (Evaluator) เป็นผู้ที่ช่วยครูประเมินผลการสอนประเมินหลักสูตรและประเมินตัวเอง

บุคลากรและบทบาทของบุคลากรในการดำเนินงานนิเทศภายใน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนิเทศภายในได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูผู้สอน ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างมากในการนิเทศซึ่งมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

บทบาทของผู้บริหาร ฝ่ายบริหารกับการนิเทศภายใน

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศในโรงเรียน ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการนิเทศในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารควรมีบทบาทที่สำคัญในการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, 12-13) ได้กล่าวถึงผู้บริหารกับการนิเทศภายในว่าการนิเทศภายในเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องจัดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมีขวัญและกำลังใจดี พร้อมทั้งจะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน เห็นความสำคัญและมีความมั่นใจในการนิเทศภายในโรงเรียนที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาในการที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาร่วมกัน
2. เสริมสร้างบรรยากาศในการนิเทศภายในที่เป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้การยอมรับ ให้เกียรติ จริ่งใจ ไว้วางใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล และร่วมมือกันรวมทั้งให้ช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนอำนวยความสะดวกและประสานงานฝ่ายต่าง ๆ

3. นิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และหาแนวทางร่วมกันปรับปรุงแก้ไขพัฒนา รูปแบบ และกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างขวัญ และ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามโอกาสต่าง ๆ เช่น

4.1 ปฐมนิเทศครูใหม่

4.2 จัดประชุมก่อนเปิดภาคเรียน

4.3 สังเกตการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน

4.4 เยี่ยมชั้นเรียน

4.5 สังเกตการจัดกระบวนการเรียนรู้

4.6 นิเทศเป็นรายบุคคลหรือหมู่คณะ

4.7 อบรมครู

4.8 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

4.9 สัมมนาครู

4.10 จัดหาหนังสือที่ดีมีคุณค่าให้ห้องสมุด

4.11 จัดหา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้แก่ครู

4.12 สนับสนุนให้ครูไปศึกษาเพิ่มเติมระหว่างปิดภาคเรียน

บทบาทผู้นิเทศหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กับการนิเทศภายใน

1. ศึกษา ทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างละเอียด

2. ประชุม สรุปลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. วางแผนจัดทำกิจกรรมนิเทศภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ พร้อมทั้งกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษร

4. ให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. ฝึกตนเอง ให้มีเทคนิคและทักษะของผู้นิเทศ ได้แก่ ทักษะผู้นำ ทักษะการจัดการ ทักษะ การสังเกตการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการพูด เทคนิคการให้ข้อมูลป้อนกลับ เทคนิคการนิเทศ ทางอ้อม เป็นต้น

6. นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

7. เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

8. สรุป และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศกับการนิเทศภายใน

1. ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาอย่างละเอียด
2. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามผลการเรียนที่คาดหวัง โดยเน้นความรู้กระบวนการความดี ที่เน้นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่นักเรียนเป็นสำคัญ
3. ผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี สำหรับใช้การจัดการกระบวนการเรียนรู้
4. ฝึกหัด สังเกตและวิเคราะห์การจัดการกระบวนการเรียนรู้
5. ฝึกสร้างเครื่องมือสังเกตการจัดการกระบวนการเรียนรู้
6. ฝึกใช้เครื่องมือสังเกตการจัดการกระบวนการเรียนรู้และฝึกวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลจากการใช้เครื่องมือ
7. วางแผนดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้และดำเนินการนิเทศการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ตามปฏิทินการปฏิบัติงาน
8. นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
9. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
10. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่และขยายผลการดำเนินงานคู่มือ

รูปแบบการนิเทศ

รูปแบบ (Model) ของการนิเทศ เป็นการนำเสนอการนิเทศตามลักษณะต่าง ๆ ซึ่งมี นักการศึกษา ได้เสนอไว้ ดังนี้

แฮริส (Harris, 1985, 17-18) ได้แบ่งรูปแบบการนิเทศออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศเป็นผู้ให้ข้อแนะนำในการปฐมนิเทศ การจัดการฝึกอบรม การประชุม เพื่อกำหนดนโยบายและให้ความคิดในเรื่องนโยบายการทำงานของผู้บริหารและผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นรูปแบบของการนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำ
2. การนิเทศที่เน้นการให้เกิดการไหวตัว เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศกระตุ้นเร่งเร้าส่งเสริมให้ครู เกิดความคิดและนำความคิดนั้นไปปฏิบัติการณ์ในลักษณะนี้เฟื่องเลี้ยงที่ตัวครูเพื่อให้ครูได้ให้ความรู้ สติปัญญา และประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุงการสอน

เบอร์นาร์ดและกู๊ดเยียร์ (Bernard & Goodyear, 2004, 8) ได้แบ่งรูปแบบของการนิเทศ ตามลักษณะของปรัชญาและลักษณะของผู้นิเทศ เป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การนิเทศแบบตรวจตราเป็นการนิเทศแบบดั้งเดิม การนิเทศแบบนี้ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจดูแลการปฏิบัติงานของโรงเรียนแต่ละแห่งว่าเป็นไปตามกฎระเบียบที่วางไว้หรือมอบหมายให้หรือไม่ เช่น การสอบเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดหรือไม่วิธีสอนเหมาะสมหรือไม่เมื่อตรวจแล้วก็ได้มีการชี้แจงให้ครูแก้ไขข้อบกพร่อง และข้อผิดพลาดต่าง ๆ การชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ครูถือเป็นการนิเทศแบบหนึ่ง

2. การนิเทศแบบให้ผลผลิต การนิเทศลักษณะนี้เปรียบเหมือนโรงเรียนเป็นแหล่งผลิตและครูก็คือลูกจ้างที่จะต้องสร้างผลผลิตหรือผลงานให้กับโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลผลิตคือคุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก การผลิตจึงต้องเน้นที่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การนิเทศแบบให้ผลผลิตบางครั้งก็เรียกว่าเป็นการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นิเทศทำหน้าที่วิจัยประเมินผลโครงการนิเทศ การปฏิบัติงานของครูว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ผู้นิเทศต้องมีความรู้และฝึกหัดมาอย่างดี โดยสามารถนำครูในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน การจัดระบบงานและการทำงานอย่างมีระบบระเบียบ

3. การนิเทศแบบคลินิก คำว่า คลินิกเป็นการยืมคำจาก การแพทย์มาใช้ ซึ่งหมายถึงการรักษาคนไข้และการดูแล โดยการให้ยาและการรักษาด้วยวิธีการ ต่าง ๆ การนิเทศแบบคลินิกนี้เซอร์จีโอวานนี และสตารต (Sergiovanni & Starratt, 1983, 3-4) ได้ให้ความหมายว่า เป็นระบบการออกแบบในห้องเรียน เพื่อช่วยครูในด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการเรียนการสอน

4. การนิเทศเพื่อพัฒนา การนิเทศแบบนี้มองครูในฐานะผู้แก้ปัญหา และการนิเทศมุ่งที่กระบวนการเพื่อแก้ปัญหา กลิคแมน (Glickman, 1990, 23) ได้ให้แนวความคิดของการนิเทศเพื่อพัฒนาโดยมองที่ตัวแปรที่ครูและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งได้แบ่งวิธีการของการนิเทศ เพื่อพัฒนาเป็น 3 วิธี คือ

4.1 การนิเทศมุ่งวิธีนำ ผู้นิเทศเป็นผู้ชี้แนะ เมื่อครูมีความรู้และความสามารถต่ำและยังขาดประสบการณ์

4.2 การนิเทศมุ่งวิธีใฝ่หาวิธีนี้จะใช้เมื่อครูมีคุณภาพสูง มีประสบการณ์ และมีความสามารถ

4.3 การนิเทศมุ่งวิธีให้ความร่วมมือ เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศใช้เมื่อคุณภาพของครูมี ลักษณะผสมผสานระหว่างสองแบบข้างต้น

โกลด์ แฮมเมอร์และโคแกน (Goldhammer & Cogan, 1993, 73) กล่าวว่า เป็นการนิเทศการสอนซึ่งได้ข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการสอน ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนจริง ๆ และเป็นการเผชิญหน้าระหว่างครูและผู้นิเทศ ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งรูปแบบการนิเทศเชิงคลินิกได้กำหนดขั้นตอนเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ประชุมเตรียมการก่อนสังเกตการสอน
2. สังเกตการสอน
3. วิเคราะห์ผลการสอน
4. ประชุมหลังการสอน
5. วิเคราะห์ผลการประชุมหลังการสอน

ได้แบ่งการนิเทศแบบคลินิก โดยมีวงจรทั้งหมด 8 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ
- ขั้นที่ 2 วางแผนร่วมกับครู
- ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการสังเกต
- ขั้นที่ 4 สังเกตการสอน
- ขั้นที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน
- ขั้นที่ 6 กำหนดวิธีการปรึกษาหารือ
- ขั้นที่ 7 ประชุมปรึกษาหารือ
- ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแผนการดำเนินงาน

โบายานและแคปแลนด์ (Boyan & Copeland, 1978, 55) ได้ขยายขั้นตอนการนิเทศเชิงคลินิก จาก 5 ขั้นตอน เป็น 10 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การประชุมก่อนสังเกตการสอน
 - 1.1 ระบุพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต
 - 1.2 กำหนดเกณฑ์การสังเกต
 - 1.3 สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
 - 2.1 เก็บข้อมูลในชั้นเรียน
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 จัดกระทำข้อมูล
 - 3.2 กำหนดรายการที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข
4. การประชุมหลังสังเกตการสอน
 - 4.1 กำหนดวิธีการปรับปรุงแก้ไข
 - 4.2 รายงานผลการสังเกต

5. การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

5.1 สะท้อนวิธีการพัฒนาการสอน

5.2 วางแผนดำเนินงานใหม่

แอกซีสันและกอล (Acheson & Gall, 2003, 114) ได้ออกแบบการนิเทศเชิงคลินิกไว้ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. วางแผนการประชุม
2. สังเกตการสอนในชั้นเรียน
3. ประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ

รูปแบบวิธีการนิเทศเชิงระบบ (System approach)

सनานจิตร สุคนธ์ทรัพย์ (2547, 19-20) กล่าวว่าระบบเป็นโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของวิธีการหรือกระบวนการทำงานซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 4 ส่วนคือ

1. ปัจจัยนำเข้า คือ ทุกสิ่งที่ใส่เข้าไปในระบบหรือทรัพยากรทั้งหมดที่ใช้ในการดำเนินการ ปัจจัยนำเข้าที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีในรูปของอุปกรณ์อาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่วนปัจจัยนำเข้าที่เป็นนามธรรม เช่น สารสนเทศ นโยบาย ความคาดหวัง เป็นต้น
2. กระบวนการ หมายถึง ชุดการกระทำที่สัมพันธ์กัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลที่มุ่งหวังโดยใช้ทรัพยากรที่ป้อนเข้าสู่ระบบ
3. ผลผลิต เป็นผลรวมของการดำเนินกิจกรรม หมายถึงผลที่เกิดขึ้นจริง(actual outputs) ซึ่งอาจจะเป็นรูปของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ส่งออกไปสู่สภาพแวดล้อม ผลที่เกิดขึ้นสามารถพิจารณาได้ทั้งผลที่เกิดขึ้นทันที ผลที่ตามมาหรือผลกระทบ
4. ข้อมูลย้อนกลับ เป็นกลไกการควบคุมการผลิตให้เข้าไปตามความคาดหวังของระบบ กลไกนี้อาจอยู่ในรูปของการกำกับ ติดตาม หรือการประเมินซึ่งระบบสามารถสร้างกลไกให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับทั้งจากภายในระบบและจากบริบทภายนอก

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน (2553, 67) ได้กล่าวถึงวิธีการนิเทศเชิงระบบเป็นกระบวนการที่ทำให้การนิเทศบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผลลัพธ์ที่กำหนดอยู่บนพื้นฐานหลักการความต้องการเป็นรูปแบบหนึ่งของการแก้ปัญหาเชิงตรรกวิทยา ซึ่งประกอบด้วย สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process) ผลผลิตหรือการประเมินผล (Output) ในการดำเนินงานนิเทศภายใน ดังนี้

1. สิ่งป้อนเข้าไป (Input) เป็นขั้นตอนการเตรียมการสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

1.1 กำหนดเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามนโยบายสำนักงาน กศน. โดยวิธีวิเคราะห์ตีความตามนโยบายของสำนักงาน กศน. กำหนดพฤติกรรมที่สนองนโยบายกำหนดเกณฑ์ (ระดับ) ของพฤติกรรมขั้นต่ำที่บรรลุเป้าหมาย

1.2 สภาพปัจจุบัน อาจสรุปจากข้อมูลที่มีอยู่ เช่น ผลการเรียนรู้ หรือโดยการสร้าง เครื่องมือวัดตามประเด็นและนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ที่เหมาะสม

1.3 ประเมินสภาพความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบข้อมูลสถานศึกษากับเกณฑ์จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

1.4 กำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาโดยศึกษาจากแหล่งวิทยากรต่าง ๆ ศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมาย (นโยบายระดับสถานศึกษา) ทั้งด้านคุณภาพ /ด้านปริมาณ

1.5 วางแผนการแก้ปัญหา (หาทางเลือก) ศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาวิธีการแก้ปัญหาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเอกสาร การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากร การเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือการระดมพลังสมอง เพื่อหาทางเลือกและประเมินทางเลือกโดยพิจารณาจากทรัพยากรและข้อจำกัดต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เช่นการวิจัย ผลิตสื่อการจัดอบรมให้กำหนดกิจกรรมและทำแผนปฏิบัติการ (เขียนโครงการ)

2. กระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process) เป็นการนำเอาสิ่งที่ป้อนเข้าไปมาจัดกระทำเพื่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยดำเนินการตามแผน โดยการประชุมคณะทำงาน ดำเนินการนิเทศตามแผนติดตามและประเมินตามแผนที่ได้ดำเนินการ

3. ผลผลิตหรือการประเมินผล (Output)

เป็นผลที่ได้จากการกระทำในขั้นที่สอง เป็นสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพการติดตามและประเมินผลได้กำหนดเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลตามเกณฑ์เครื่องมือในการติดตามและประเมินผลกระบวนการและกำหนดกระบวนการในการติดตามและประเมินผล

การนิเทศชี้แนะ (Coaching)

ความหมายของการนิเทศชี้แนะ

วินเซน (Vincent, 2004, 17) ให้ความหมายของการชี้แนะว่าเป็นการชี้ให้เห็นแนวทางและเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งมักใช้เวลาส่งเสริม สนับสนุนต่อเนื่องเป็นเวลานาน เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนของการจัดการ และการจัดองค์กร มุ่งพัฒนาวิชาชีพ มีจุดหมายเพื่อให้บุคคลได้บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหา

มิง โอเวนและมิง (Mink, Owen & Mink, 1993, 2) ได้ให้ความหมายว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่าผู้ชี้แนะ (Coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นผู้ชี้แนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้นภูมิใจในตนเองเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมา กระบวนการชี้แนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ (Empowering process)

บลชาร์ดและแทคเกอร์ (Blanchard & Thacker, 2004, 268) กล่าวว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานปกติใช้กับผู้มีความสามารถในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549, 23) ให้ความหมายว่า การชี้แนะเป็นการดำเนินการที่เน้นปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคล ที่ผู้ที่หน้าที่ชี้แนะได้ช่วยเหลือให้ผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาและแสวงหาแนวทางในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาทำงานด้วยตนเอง

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2559, 25) กล่าวถึงการชี้แนะเป็นการสอนงานครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือครู ผู้นิเทศสอนงาน Coach โดยปกติ Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายใน ส่วนผู้ถูกสอนงานโดยปกติจะเป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา เรียกผู้ถูกสอนว่า “Coaches”

สรุปการนิเทศแบบชี้แนะเป็นการช่วยเหลือครู ให้สามารถพัฒนาศักยภาพตนเองนำมาใช้อย่างเต็มที่โดยผู้ชี้แนะได้ช่วยเหลือให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองทบทวนการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมาหาแนวทางพัฒนาหรือแก้ปัญหาอุปสรรค ทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การนิเทศแบบชี้แนะ

การนิเทศชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การนิเทศแบบชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ชี้แนะจะให้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้นการนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับรู้ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการนิเทศชี้แนะด้วย เช่น ความชัดเจนของตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Index : KPI) ความชัดเจนในเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จ ประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีด้วย การพูดคุยระหว่างการนิเทศชี้แนะ จะช่วยให้ครูเข้าใจดีขึ้นว่า ผู้นิเทศมีความคาดหวังจากการนิเทศอย่างไร ทำให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จ ในขณะที่ปฏิบัติงานการนิเทศชี้แนะที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน (สินินันท์ สุรไพฑูรย์ แห่งผุง, 2562)

ทักษะการชี้แนะ (Coaching Skill)

กิตติ ประจเจริญ (2560) ได้สรุปเกี่ยวกับทักษะการชี้แนะ (Coaching Skill) ที่สำคัญที่ผู้ชี้แนะใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญ ได้แก่

1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจและความศรัทธา (Rapport Building for Coaching) การสร้างความสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะเป็นกระบวนการแรกที่จะทำให้คนสองคนไว้วางใจกัน แล้วมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างคน 2 คน จุดประสงค์ของการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับผู้ที่พูดคุยด้วย พร้อมเชื่อใจและเปิดใจให้ความร่วมมือในการชี้แนะ การคิด และให้ความร่วมมือในการชี้แนะ หรือการพูดคุยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพูดคุย
2. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening skill for Coach) การฟัง เป็นทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการทำงานในปัจจุบัน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรในปัจจุบันอย่างหนึ่ง คือ หัวหน้าไม่ฟังลูกน้องหรือฟังแล้วนำไปตีความหรือสื่อสารกันผิด ๆ เป็นต้น

การฟังอย่างลึกซึ้ง เป็นทักษะที่สำคัญมาก เพราะในกระบวนการชี้แนะนั้น ผู้ชี้แนะจะใช้เวลาในการฟังถึง 80% (อีก 20 % สำหรับการถาม, การสะท้อนกลับ) การฟังแบบชี้แนะจะแตกต่างจากการ

ฟังแบบทั่วไป การฟังแบบทั่วไปจะได้ยินสิ่งที่แสดงออกมา สิ่งที่เขาต้องการให้รู้ในเนื้อหา (Content) แต่การฟังแบบชี้แนะต้องฟังให้ถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิด สามารถจับประเด็นและได้ยินในสิ่งที่ผู้รับการชี้แนะไม่ได้พูดและทวนออกมาได้ (Context) เหมือนกับเป็นกระจกสะท้อนผู้รับการชี้แนะได้

3. ทักษะการถาม (Questioning skill for coach) การถามทำให้เกิดกระบวนการคิด ตรรกะตรง และค้นหาคำตอบการถามจึงเป็นการกระตุ้นความคิด เมื่อเกิดการฝึกฝนคิดบ่อย ๆ เข้าผู้ที่ถูกถามจะสามารถคิดและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง คำถามที่ดีควรเป็นคำถามปลายเปิด (Open Question) เพื่อให้ผู้ถูกถามได้แสดงความคิดเห็น

4. ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การให้ข้อมูลเป็นการให้ข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้น จะมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ 1) ส่วนของพฤติกรรม 2) ส่วนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และ 3) ส่วนที่ต้องการให้เกิดการแก้ไขปรับปรุงหรือชื่นชม

คุณลักษณะของผู้นิเทศชี้แนะ

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552) ได้สรุปหลักการเกี่ยวกับผู้นิเทศชี้แนะ (Coach) แสดงบทบาทนิเทศสอนงาน ควรมีพื้นฐานลักษณะนิสัยที่ดี ดังต่อไปนี้

1. การยอมรับความจริง
2. เห็นอกเห็นใจ
3. มองโลกในแง่ดี
4. กระตือรือร้น
5. ให้โอกาส
6. ยืดหยุ่น
7. มั่นใจในตนเอง
8. กล้ารับผิดชอบและรับชอบ
9. มีวิสัยทัศน์

ผู้นิเทศชี้แนะ ควรหลีกเลี่ยงลักษณะนิสัยที่ไม่ดี คือ การไม่วางใจ ขี้รำคาญเอาแต่ใจ ถือตัว ชอบเปรียบเทียบ รอไม่ได้ ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่หวังดี และไม่รีบร้อน

แนวปฏิบัติการนิเทศชี้แนะ

การนิเทศชี้แนะจะประสบผลสำเร็จได้ มีแนวปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศสอนงาน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการชี้แนะ
2. สภาพอารมณ์ปกติ พร้อมทั้งชี้แนะ
3. สุขภาพร่างกายดี
4. วิธีการชี้แนะมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และผู้รับการนิเทศ
5. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ
 - 5.1 เนื้อหา/ขอบเขตของของงานที่นิเทศ
 - 5.2 ผังโครงสร้างสถานศึกษา วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา
 - 5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการนิเทศ
6. เตรียมความพร้อม สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศชี้แนะ
7. เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของครูที่เป็นผู้ใหญ่

ปัจจัยที่ทำให้การนิเทศชี้แนะไม่บรรลุผลสำเร็จ

ปัจจัยที่ทำให้การนิเทศสอนงานไม่บรรลุผลสำเร็จ มีดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ที่ใช้สำหรับสอนงานครูไม่เหมาะสม เช่น กว้างหรือแคบเกินไป บรรยากาศในห้องประชุมดูเป็นทางการหรือเป็นกันเองเกินไป ห้องประชุมมีอากาศร้อน มีกลิ่นหรือเสียงรบกวน ทำลายสมาธิของผู้นิเทศและครู
2. การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ การจัดหาและการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ไม่ครบถ้วน ไม่มีคุณภาพ ในการนำไปใช้ชี้แนะ หรือไม่สามารถหาวิธีการใช้อุปกรณ์/เครื่องมือ ที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะได้
3. งบประมาณ สถานศึกษาไม่ได้ตั้งงบประมาณเพื่อการนิเทศชี้แนะได้โดยเฉพาะ
4. บุคลากร คือ ปัญหาที่เกิดจากผู้ทำหน้าที่นิเทศชี้แนะ โดยมีสาเหตุจากผู้ทำหน้าที่นิเทศสอนแนะ ดังนี้
 - 4.1 ขาดความรู้และไม่เข้าใจในเนื้อหาที่จะชี้แนะ
 - 4.2 ขาดทักษะในการควบคุมเวลาในการชี้แนะ
 - 4.3 ขาดทักษะของการสื่อสาร และวิธีการถ่ายทอดให้ครูเข้าใจ
 - 4.4 ผู้นิเทศชี้แนะไม่มีความรู้ และประสบการณ์ หรือมีไม่ตรงกับสิ่งที่ครูต้องการ
 - 4.5 ไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการชี้แนะ
 - 4.6 ทำตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู

4.7 อารมณ์หงุดหงิด หรือแสดงความไม่พอใจ เมื่อครูมีคำถามหรือมีข้อสงสัย

4.8 ขาดความพร้อมในด้านสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ในขณะที่เขียนชี้แนะ

5. ครูผู้รับการนิเทศชี้แนะ พบว่า เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การนิเทศสอนงานประสบความสำเร็จล้มเหลว คือครูมักจะหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธ ไม่ยอมทำตามที่ผู้นิเทศสอนงานได้ให้การนิเทศไว้ ทั้งนี้สืบเนื่องจาก ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน หรือไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง กลัวการเปลี่ยนแปลง ไม่พร้อมที่จะรับฟัง หรือขาดความเคารพศรัทธาผู้นิเทศและอาจมีผู้นิเทศ (Coach) มากเกินไปทำให้มีหลายแนวทางทำให้ครูเกิดความสับสน

6. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาไม่เอื้อและไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา
แนวทางการชี้แนะ

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้กำหนดแนวทางการช่วยเหลือครูจำเป็นต้องใช้กลุ่มบุคคล บทบาท และกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อนำพาครูไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ ซึ่งมีมิติของการช่วยเหลือครูให้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน อย่างน้อย 4 มิติ คือ การนิเทศ (Supervision) การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) การอบรม (Training) และการสอนงาน (Coaching) ที่ผู้รับการนิเทศขอพัฒนา ควรใช้บทบาทเหล่านี้ในจังหวะที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้ (เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, 2549)

การนิเทศ เป็นการดำเนินการโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้กระบวนการ วิธีการต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก กำกับ ดูแล เพื่อคุณครูสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้ตามเป้าหมายขององค์กร

การเป็นที่ปรึกษา เป็นวิธีการที่ผู้ที่มีประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องวิชาชีพและการดำเนินชีวิต ให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน

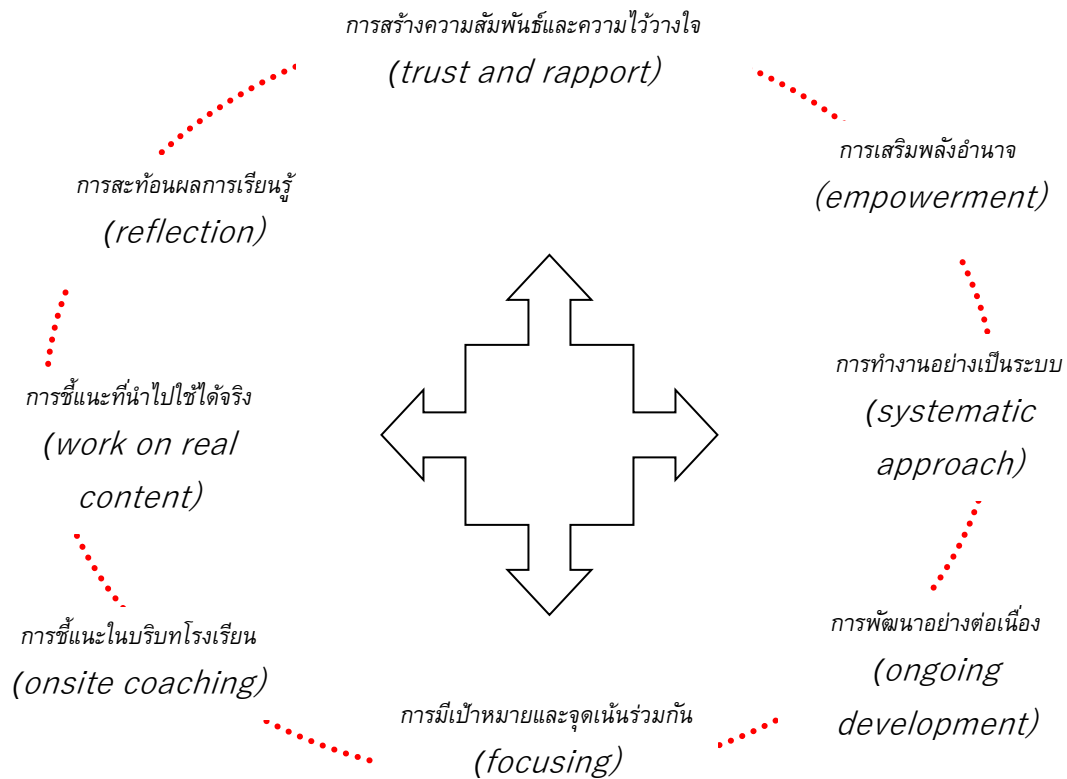
การอบรม เป็นวิธีการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการเฉพาะ ให้ได้ผลตามมาตรฐานที่วางไว้

การชี้แนะ เป็นวิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของคุณครู โดยเน้นไปที่การทำงาน ให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือ การช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือ ได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้

ความสำคัญของการชี้แนะ

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการ วิธีการในการพัฒนาในการพัฒนาครูประจำการนั้นมีหลากหลายมาก ซึ่งต่างมีผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูแตกต่างกันไป วิธีการที่ถือว่ามีประสิทธิภาพและช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่ง คือ

การสอนงาน เนื่องจากสามารถทำให้ครูเกิดความรู้ทักษะและสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นเป้าหมายปลายที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นการชี้แนะ (Coaching) เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมาก ซึ่งผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ครูสามารถนำมาใช้ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัว ในการปฏิบัติงานนั้น ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นร่วมกัน เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549, 160) ได้สรุปหลักการชี้แนะดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 หลักการการชี้แนะ
ที่มา เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549,160)

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (trust and rapport) การสอนแนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครูความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (self-directed)ได้ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงานผู้สอนแนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรกจนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมา แล้วผู้ชี้แนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ครูไป ให้ครูได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิดการทำงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาจนได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการสอนแนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ในระยะแรกครูอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การสอนแนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนานตราบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอนจนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุดดั่งนั้น นักวิชาการที่เลี้ยง จึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไรแล้วร่วมกันวางแผน วางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

6. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite coaching) การปฏิบัติการณ์ชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบท

ของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้อย่างผิวเผิน (Surface approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติลงมือทำงานการชี้แนะจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on real content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ปฏิบัติได้จริงช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียน จึงมีข้อจำกัด ตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลาการพบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง (Knight, 2004, 33) ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเป็นขั้นเป็นตอน ไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After action review and reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมาสรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้จนได้อีกข้อหนึ่งว่าการชี้แนะแบบมอญย้อนสะท้อนผลการทำงาน (Reflective coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตนเพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

ขั้นตอนการชี้แนะ

บรูค (Brooks, 2000, 47) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการชี้แนะแบ่งเป็น 3 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นประชุมวางแผน เป็นขั้นของการสร้างความไว้วางใจ ที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะร่วมกันวางแผนการเก็บข้อมูล โดยระบุข้อมูลที่จะเก็บและสร้างกลยุทธ์ที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล รวมถึงร่วมกันวางแผนเกี่ยวกับการเข้าสังเกตการณ์และบริบทที่จะเกิดขึ้นในขั้นประชุมสะท้อนความคิด ในขั้นนี้ผู้ชี้แนะจะสอบถามครูให้เกิดความกระจ่างในจุดประสงค์ของบทเรียน ความคาดหวังเชิงพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ขั้นตอนการสอน และการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประเมินการสอนและผู้เรียนได้

2. **ขั้นสังเกตการณ์** เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะเข้าสังเกตในชั้นเรียน โดยผู้ชี้แนะจะต้องไม่ทำให้ผู้รับการชี้แนะรู้สึกว่าการถูกกล่าวถึง หรือวิตกกังวล ผู้ชี้แนะจะจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของเด็กตามแผนการที่ได้วางไว้กับครูในชั้นประชุมวางแผน

3. **ขั้นประชุมสะท้อนความคิด** เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะจะนำข้อมูลทั้งหมดที่เก็บได้มาแบ่งปันพูดคุยกับครู โดยข้อมูลที่จะมานำเสนอได้มีการจัดให้อยู่ในรูปแบบที่จะมานำเสนอต่อครูได้ผู้ชี้แนะเริ่มขั้นนี้ด้วยการให้ครูได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน จากนั้นให้ครูแลกเปลี่ยนความประทับใจในการสอนและให้ทบทวนเหตุการณ์ที่ชัดเจนเพื่อพูดคุยถึงความรู้สึกนั้น ผู้ชี้แนะทำหน้าที่เป็นผู้ตั้งคำถามชี้ชวนให้ผู้รับการชี้แนะพูดคุยถึงความรู้สึกเกี่ยวกับบทเรียนที่ได้สอน คิดไตร่ตรองในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่สังเกต(เช่น ปฏิกริยาของผู้เรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการสอน และปฏิกริยาของผู้เรียน) และเปรียบเทียบสิ่งที่วางแผนไว้และสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการตั้งคำถามให้ผู้รับการชี้แนะคิดไตร่ตรองถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการการสอนที่จะปรับใช้ในครั้งต่อไป

กระบวนการชี้แนะ

กระบวนการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (Coaching is a process of helping people to help themselves) มีนักศึกษานำเสนอกระบวนการชี้แนะที่หลากหลาย เนื่องจากการชี้แนะมีกระบวนการเฉพาะได้แก่ การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) การชี้แนะการสอน(instructional coaching) เพื่อนชี้แนะ (Peer coaching) ซึ่งการชี้แนะมีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2562)

1. ขั้นก่อนการชี้แนะ (Pre-coaching)

ก่อนดำเนินการชี้แนะ มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการสอนแนะร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินการชี้แนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (deep approach) ดังนั้นประเด็นที่ชี้แนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้นช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งแจ่มแจ้งช่วยคลี่ปมบางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริง ในกรณีการสอนกระบวนการคิด มีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับขับเคลื่อนไปที่ละประเด็น เช่น การใช้คำถามกระตุ้นคิด การใช้กิจกรรมที่ช่วยให้คิดได้อย่างหลากหลายการใช้ผังกราฟิก (graphic organizer) มาใช้ในการนำเสนอความคิดการช่วยให้นักเรียนอธิบายกระบวนการคิดกระบวนการทำงานของตนเองซึ่งในประเด็นเหล่านี้ก็ยังมีประเด็นย่อยที่ซ่อนอยู่มากมายทั้งผู้ชี้แนะและคุณครูแต่ละคนก็ต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการชี้แนะนั้นจะชี้แนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นการชี้แนะ (coaching)

การสอนแนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาด้านทุนเดิมเป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิถีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคนซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่ 1) การให้ครูบอกเล่าอธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น 2) การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของนักเรียน 3) การสังเกตการสอนในชั้นเรียนการให้คุณครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมาได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้วชิ้นงานที่นักเรียนเพิ่มทำเสร็จเมื่อสักครู่มาใช้ประกอบการประเมินขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญขั้นหนึ่งที่พบว่า ครูไม่ได้ตระหนักถึงสิ่งที่ตนเองสอนหรือกระทำลงไปนัก แต่การที่จัดให้มีโอกาสได้ “นึ้ย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไรมีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้ มี 2 คำถามหลัก คืออะไรที่ทำได้ดีจะให้ดีกว่านี้ถ้า.....และขั้นที่ 2 ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติมซึ่งผู้ชี้แนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าคุณครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใดหากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติมในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ 1) เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการหรือมีปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไข้ปัญหาและ 2) เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

3. ขั้นสรุปผลการชี้แนะ (post-coaching)

เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนแนะเปิดโอกาสให้คุณครูได้สรุปผลการสอนแนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ความเข้าใจอันใหม่ที่ได้รับการสอนแนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใดรวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษาประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

เครื่องมือการชี้แนะ

เครื่องมือสำคัญของการชี้แนะคือ รูปแบบการใช้ภาษาแบบต่าง ๆ ที่ช่วยให้คุณครูเกิดการเรียนรู้ รูปแบบการใช้ภาษาของผู้สอนแนะเหล่านี้จะเป็นแบบอย่างให้คุณครูนำไปใช้ในการสอนแนะ

ตนเองได้ในภายหลังการใช้ภาษาในการชี้แนะมีคุณภาพและระดับที่แตกต่างกันไปซึ่งผู้ชี้แนะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในสถานการณ์ที่ครูประสบปัญหาในการสอนผู้ชี้แนะจำนวนมากมักมีแนวโน้มบอกวิธีการแก้ปัญหาหรือให้แนวทางแก่ครูเป็นหลักแทนที่จะช่วยให้ครูได้คิดและหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองซึ่งผู้สอนแนะต้องตัดสินใจเลือกโดยการถามตัวเองจำนวน 3 คำถามคือ

1. เราควรบอกวิธีการแก้ปัญหาไปเลยหรือไม่
2. เราควรร่วมมือกับคุณครูในการแก้ปัญหา ด้วยการให้ข้อมูลบางอย่างและหาทางแก้ร่วมกันหรือไม่
3. เราควรให้คุณครูได้เรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยตัวเองหรือไม่ การบอกวิธีการแก้ปัญหาให้ไปเลยกับการปล่อยให้ครูพยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองก็มีข้อดีข้อเสียต่างกันการใช้เครื่องมือ หรือรูปแบบการใช้ภาษาในการสอนแนะ มี 2 มิติ คือ มิติของการผลักดัน (Push) และมิติของการดูดดึง (Pull) มีการระดับของการผลักดันอย่างสุดขั้วคือ การบอกความรู้ (Telling) ไปจนถึงระดับการดูดดึงสูงสุดคือการรับฟัง (Listening) ทั้งนี้วิธีการเหล่านี้เป็นการช่วยให้คุณครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ทั้งสิ้นแต่หากมีจุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละวิธีแตกต่างกันไปผู้ชี้แนะจึงเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และคุณครูแต่ละคนมีข้อเตือนใจว่าหากใช้มิติของการผลักดันได้แก่ การบอก การสอน การแนะนำเพียงด้านเดียวไม่ถือว่าเป็นการชี้แนะที่แท้จริง

กลวิธีการชี้แนะ

กลวิธีในการชี้แนะเป็นความรู้เชิงปฏิบัติ (practical knowledge) ที่ผู้ชี้แนะได้ค้นพบในการลงมือปฏิบัติการชี้แนะกับคุณครูในสถานการณ์การทำงานจริงแล้วเก็บเป็นกลวิธีเฉพาะของตนไว้ใช้ในการดำเนินการชี้แนะของตนเองหากผู้สอนแนะได้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้กลวิธีในการสอนชี้แนะเหล่านี้อย่างต่อเนื่องก็จะช่วยขยายประสบการณ์การชี้แนะให้กว้างขวางเพิ่มมากขึ้นกลวิธีที่น่าเสนอนี้จึงเป็นตัวอย่างบางตอน ดังนี้

1. **เดินที่ละก้าว กินข้าวทีละคำ** หมายความว่า การเดินไปสู่จุดหมาย ต้องเริ่มเดินไปที่ละก้าวความสำเร็จจึงเกิดอยู่กับทุกก้าวที่เดินไปเป้าหมายของการกินข้าวคือ การอิมแต่ก็ต้องอาศัยการกินไปที่ละคำ เหมือนการดำเนินการชี้แนะเป็นธรรมดาที่ผู้ชี้แนะและคุณครูสามารถตั้งเป้าหมายที่ไปถึงร่วมกันได้ แต่ การไปถึงเป้าหมายก็เริ่มจากการทำงานเล็ก ๆ พัฒนาไปเรื่อย ๆ
2. **จับถูก ไม่จับผิด** การชี้แนะเน้นไปที่การช่วยคุณครูมองหว่าทำสิ่งใดได้ดีถูกต้องเหมาะสมแล้วแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตามที่เป็นวิธีการที่ช่วยให้คุณครูไม่รู้สึกรัดอึดเวลามีผู้ชี้แนะมาทำงานด้วยการจับถูกทำให้คุณครูได้เห็นคุณค่าในตนเอง และอีกเข็มที่จะพัฒนางานการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

3. ปัญหาของใคร คนนั้นก็ต้องแก้ คุณครูมีแนวโน้มฟังพาส์ผู้ชี้แนะให้แก้ไขปัญหาให้ ซึ่งหากผู้ชี้แนะตกลงพร่างอันนี้ก็ต้อคอยแก้ปัญหาคให้คุณครูอยู่ร่าไปการชี้แนะที่ตจจไม่รับปัญหาของ คุณครูเข้ามาแก้ไขเสียเอง แต่พยายามช่วยเหลือให้ครูก้นพบวิธีการแก้ปัญหาคด้วยตนเอง

4. ชมสองอย่าง ชี้จุดบกพร่องหนึ่งอย่าง หากจำเป็นต้องชี้ให้เห็นจุดบกพร่องในการทํางาน ก็ต้องใช้ต้อเมื่อคุณครูและผู้สอนแนะคุ่นเคยไว้วางใจก้นพอสมควรทจจคุณครูยินดีรับฟังข้อบกพร่องของ ตนเอง อยางไรก็ต้อผู้ชี้แนะต้องยึดหลักไม่ “ติ” มากกว่า “ชม” จจต้องยึดหลักว่าให้ชมในประเด็นที่ทําคได้ต้อย่างน้อย 2 เรื่องและชี้ข้อบกพร่องเพื่อให้ปรับปรุงเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

5. การถาม ไม่ต้องหวังคําตอบ การถามคําถามของผู้ชี้แนะ ช่วยให้คุณครูได้พิจารณาอยางรอบด้านมากขึ้น แบบอยางของคําถามเหล่านี้ช่วยให้คุณครูเก็บไว้ถามตนเองได้ ตงนั้น ในบางคําถามต้องอาศัยเวลาในการคิดพิจารณา ก็อาจเป็น “คําถามฝากให้คิด” ไม่จำเป็นต้องบังคับให้คุณครูต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น

6. ให้การบ้าน ต้องตามมาตรวจ หลังจากเสร็จสิ้นการชี้แนะในแต่ละครั้ง จำเป็นที่จะต้องวางแผนร่วมกันสำหรับการชี้แนะในครั้งต้อไป คุณครูต้องนำบทเรียนที่ได้ครั้งนี้ไปปรับปรุงการสอนของ ตนเอง เป็นเหมือนการให้การบ้านไว้ แล้วก็กลับมาตรวจดูว่าสามารถปรับปรุงได้ต้อยเพียงใด เพื่อหาทางชี้แนะต้อไป

7. ถ้าจะบอก ต้องมีทางเลือก การบอกวิธีการแก้ปัญหาคให้แก่ครูใช้ในสถานการณ์ที่มีเวลาจำกัด หรือในกรณีที่คุณครูมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนบางประการ ผู้ชี้แนะอาจเลือกใช้วิธีการบอก หรือสั่งให้ทําคอยางไรก็ตามในวิธีที่บอกหรือสั่งนั้น ควรมือน้อย 2 ทางเลือก เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพที่ เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

8. แกล้งทำเป็นไม่รู้ ผู้ชี้แนะอาจทําคบทบาทของผู้ที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจ ให้ครูช่วยอธิบายหรือให้คําแนะนำก็จะช่วยพัฒนาความสามารถของครูได้อีกวิธีหนึ่ง

9. อดทนฟังให้ถึงที่สุด ในบางกรณีที่คุณครูอาจมีเรื่องมากมายที่อยากบอกเล่าให้ผู้ชี้แนะฟัง หลายเรื่องอาจไม่เข้าท่า หากแต่ผู้ชี้แนะสามารถอดทนฟัง โดยไม่ตัดบทหรือ แทรกแซง ก็จะได้เข้าใจความคิดของครูมากขึ้น บางทีคุณครูก็อาจได้คิดทบทวนในสิ่งที่ตนเองพูดมาได้บ้าง

10. เราเรียนรู้อันร่วมกัน ผู้ชี้แนะไม่จำเป็นต้องรู้ไปเสียทุกเรื่อง ผู้สอนแนะไม่จำเป็นต้องเก่งกว่าครู แต่ถ้อยว่าทั้งผู้ชี้แนะและครูสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้เสมอ ปัญหาบางเรื่องที่แตกต่างกันไม่เข้าใจก็ต้องมาช่วยกันหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

ประโยชน์ของการใช้ทักษะการชี้แนะ (Coaching skill)

1. ลดช่องว่างระหว่างวัยในการทำงาน ด้วยทักษะการฟัง มีการถามเพื่อระดมความคิด เป็นการเปิดพื้นที่ให้ทุกคนได้ออกความเห็นอย่างอิสระ และเข้าใจคนอื่น ๆ
2. สามารถดึงศักยภาพของคนทำงาน กล้าออกจาก Comfort zone ตั้งใจเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง
3. สามารถลดปัญหาข้อขัดแย้ง สร้างความไว้วางใจและความศรัทธาได้จากการฟังอย่างลึกซึ้งสะท้อนกลับอย่างมีเหตุผล
4. คนทำงาน มองเห็นศักยภาพ ของทีมงาน หัวหน้า และองค์กร เปิดใจ แลกเปลี่ยนและเชื่อมั่นในทีม ในการแก้ปัญหา และค้นคว้า เพื่อเสนอแนวทางใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

ผลที่เกิดขึ้น/การนำไปใช้ในการพัฒนางาน

1. ผลที่เกิดกับผู้ชี้แนะ (Coach)
 - 1.1 ผู้ชี้แนะสามารถปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - 1.2 ผู้ชี้แนะสามารถช่วยเหลือครู ในการสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ยังมีปัญหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูได้อย่างแท้จริง และครูสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ จากผู้ชี้แนะไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ
 - 1.3 ผู้ชี้แนะสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และปัญหา การเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครูได้เข้าใจตรงกัน และมีทิศทางในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 - 1.4 ผู้ชี้แนะสามารถรับรู้ความคาดหวัง สภาพและปัญหา อุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะนำไปสู่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการนิเทศอย่างแท้จริง
 - 1.5 เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการนิเทศ
2. ผลที่เกิดกับครูผู้รับการชี้แนะ (Coachee)
 - 2.1 การชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยผลักดันและสนับสนุนให้ครูทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด
 - 2.3 เข้าใจขอบเขต เป้าหมาย ของงาน และความต้องการที่ผู้ชี้แนะคาดหวัง
 - 2.4 ได้รับรู้สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง ปัญหา อุปสรรค ของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และภารกิจที่สถานศึกษากำลังดำเนินการในปัจจุบัน และจะดำเนินการต่อไปในอนาคต

2.5 ได้รับรู้ถึงปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้นิเทศ และมีส่วนร่วมร่วมกับผู้นิเทศ ในการพิจารณา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.6 มีโอกาสรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของตน เพื่อสามารถนำไปพัฒนา และปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลที่เกิดกับโรงเรียน

3.1 โรงเรียนมีผลการปฏิบัติงาน (Organization Performance) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 โรงเรียนมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการสอนงานทำให้ครูมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านการทำงานตามนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการทำงาน และการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

3.3 เป็นการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

หลักการจัดการเรียนการสอน

ความหมายการจักระบบการเรียนการสอน ชาตรี เกิดธรรม (2546, 1) ให้ความหมายของการจักระบบการเรียนการสอนหมายถึง การจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวกับนักเรียน บุคลากร อาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องของเวลาและจุดประสงค์การสอน เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ขอบข่ายของงานนี้ได้แก่ จัดตารางสอนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน ลักษณะสุภา บัวบางพลู (2554, 5) ได้สรุปความหมายของการเรียนการสอนไว้ดังนี้ คือ การสอนมีลักษณะการจัดดำเนินการของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยผู้เรียนจะทำกิจกรรมที่อาศัยกระบวนการของสมอง ฟัง อ่าน พูด เขียน โยงความสัมพันธ์เปรียบเทียบเพื่อให้ เกิดการเรียนรู้ดังกล่าวผลการเรียนรู้จะอยู่ในรูปของความเข้าใจการคิดวิเคราะห์การประเมินผลการจัดดำเนินการของผู้สอนอาจอยู่ในรูปบรรยาย อธิบาย สาธิต หรือ ปฏิบัติให้ดูให้อ่านเนื้อหาสาระให้อภิปราย ให้ทำแบบฝึกหัดให้ศึกษาจากสื่อต่าง ๆ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, 21) ให้ความหมายของการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการกิจกรรมในโรงเรียนโดยครูและนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้รับความความเข้าใจมีความสามารถ มีความคิดมีคุณธรรมและมีลักษณะนิสัยตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรงานด้านการเรียนการสอนผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. จัดให้มีแผนการสอนให้ครบถ้วนทุกชั้นและทุกกลุ่มประสบการณ์สำหรับหลักสูตรฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2533 มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนเป็นผู้จัดทำแผนการสอนเองผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและกระตุ้นให้ครูจัดทำและติดตามการนำไปใช้ด้วย
2. จัดห้องเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนนักเรียนรวมถึงจัดวัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอตามความจำเป็น
3. จัดสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และห้องพิเศษเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ตามสภาพความพร้อมของโรงเรียน
4. ตรวจสอบการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับเวลาและสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนในหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ทุกชั้นเรียนและให้มีตารางสอนรวมของโรงเรียนด้วย
5. จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการสอนแผนการสอนคู่มือครูและเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับครูผู้สอนให้เพียงพอทุกระดับชั้นและทุกกลุ่มประสบการณ์โดยการสำรวจความขาดแคลนและความต้องการ
6. จัดครูประจำชั้นครูประจำวิชาให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถประสบการณ์และความถนัดหากไม่สามารถดำเนินการได้ก็ให้จัดตามความสมัครใจ ทั้งให้ คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดกับนักเรียน
7. ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูโดยตรวจแผนการสอนหรือบันทึกการสอนของครูอยู่เสมอ
8. เยี่ยมชั้นเรียน หรือสังเกตการสอนโดยกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติงานไว้
9. จัดครูเข้าสอนแทนครูที่ขาดหรือครูที่ไม่มาปฏิบัติงานโดยมีการบันทึกมอบหมายงานและบันทึกรายงานผลการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร
10. ติดตามช่วยเหลือพิเศษช่วยแก้ไขปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้แก่ครูให้ขวัญกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร
11. เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอนให้รู้จักเทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และเลือกกิจกรรมการสอนโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของนักเรียนโรงเรียนชุมชนและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญเพื่อให้ นักเรียนมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี

ความหมายของเทคนิคและทักษะการสอน

ทศนา แคมมณี (2547, 386-412) ได้สรุปว่า เทคนิคการสอน คือ กลวิธีต่าง ๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการหรือขั้นตอนใด ๆ หรือการกระทำใด ๆ เพื่อช่วยให้กระบวนการขั้นตอนหรือการกระทำนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

ทักษะการสอน คือ ความสามารถในการดำเนินการสอนให้ได้ผลอย่างคล่องแคล่วและชำนาญดังนั้นทักษะการสอนจึงครอบคลุมการกระทำเกี่ยวกับการสอนทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดทั้งนี้ เป็นเรื่องใหญ่จนถึงเทคนิคเล็ก ๆ น้อย ๆ

ดังนั้น สรุปได้ว่าเทคนิคและทักษะการสอน จึงเป็นวิธีการฝึกฝนด้วยกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นความรู้ที่จะช่วยเสริมให้วิธีสอนรูปแบบการเรียนการสอนและระบบการสอน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, 5-13) แสดงลักษณะผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ไว้ ดังนี้

1. **คนดี** ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมดีทั้งจิตใจและพฤติกรรมมีวินัยต่อตนเองและสังคมจิตใจดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยควบคุมตนเองได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพทำงานเพื่อส่วนรวม

2. **คนเก่ง** มีความรอบรู้ มีความรู้ทั้งไทยและสากล มีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ทันโลกทันเทคโนโลยีเรียนรู้ด้วยตนเองได้รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตรู้จักตนเอง แก้ปัญหาเป็น กล้าแสดงออก

3. **มีความสุข** ร่างกายแข็งแรง ไร่แรงแจ่มใสจิตใจเข้มแข็งมีความสุขในการเรียนรู้และการทำงานมีความรักต่อทุกสรรพสิ่งมนุษยสัมพันธ์ดีปลอดพ้นจากอบายมุข

ลักษณะการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

1. เป็นกระบวนการทางปัญญาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. เรียนรู้ด้วยความสุขเน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. บูรณาการสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจทันสมัยตามสภาพจริง
4. เป็นกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริงนำไปใช้ประโยชน์ได้
5. เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 9 ประการ คือ

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
2. กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และคิดสร้างสรรค์
3. กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5. ฝึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน
6. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
8. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนเองและมีความกระตือรือร้นในการเรียน
9. ประเมินพัฒนาการผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

หลักที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ตรงกับความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนในชั้นเรียนมากที่สุด
3. เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง หมายถึง สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ในสภาพความเป็นจริงและสืบค้นหาความรู้ด้วยตนเอง
4. เป็นการพึ่งพาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ไม่เน้นที่การจดจำเนื้อหาเพียงเพื่อการสอบให้ผ่านไป
5. เน้นการประเมินตนเอง เดิมผู้สอนเป็นผู้ประเมินการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเองได้ชัดเจนขึ้น รู้จุดเด่นจุดด้อยและพร้อมที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้นการประเมินในส่วนนี้เป็นการประเมินตามสภาพจริงและใช้แฟ้มสะสมผลงานช่วย
6. เน้นความร่วมมือซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวัน
7. เน้นรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งอาจจัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล

หลักการที่สำคัญของการเรียนรู้

หลักการเรียนรู้ที่สำคัญของการศึกษาทางเลือกใหม่ที่ต้องการเห็นความมั่งคั่งทาง จริยคุณเติบโตจากต้นทุนของเมล็ดพันธุ์ที่มีอยู่ในตัวของผู้เรียนเป็นการดึงเอาศักยภาพของผู้เรียนออกมานั้นกลุ่ม Global

Learning Partners ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ชื่อว่า Dialogue Education ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ไม่เชื่อเรื่องการศึกษากระแสหลัก (ที่เน้นเรื่องเนื้อหา และนิยมเรื่องการบอกหรือยัดเยียดความรู้ให้กับผู้เรียน) ได้นำเสนอว่าผู้จัดการเรียนรู้จำเป็นต้องเข้าใจว่าคนจะเรียนรู้ได้ดี และการเรียนรู้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพนั้น มีองค์ประกอบหรือหลักการสำคัญ 6 ประการต่อไปนี้คือ (สมพจน์ เทียนชัยเกิดศิลป์, 2552)

1. การให้เกียรติผู้เรียน (Respect) สิ่งสำคัญสำหรับการให้เกียรติผู้เรียนคือ ผู้สอนหรือผู้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ต้องรู้สึกจากข้างในตัวเองถึงความเท่าเทียมกันระหว่างผู้เรียนและผู้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ครูหรือผู้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้มิได้เหนือกว่า หรือรู้มากกว่าแต่เป็นการแลกเปลี่ยนที่ช่วยให้ผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเกิดความรู้ใหม่ขึ้นได้ตั้งนั้น ความรู้ใหม่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกคนและตลอดเวลาที่ร่วมในกระบวนการเรียนรู้ครั้งนั้น

2. การนำความรู้ไปใช้ (Immediacy) การเรียนรู้จำเป็นต้องเป็น ทันเวลา สำหรับการนำความรู้ไปใช้

3. มีความเกี่ยวข้องกับผู้เรียน (Relevance) ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดี ได้เร็วและมีความคงทนของการเรียนรู้หากเรื่องที่เรียนรู้นั้นเป็นเรื่องใกล้ตัวหรือและนำไปใช้ได้กับชีวิตจริง

4. ความรู้สึกปลอดภัย (Safety) คนเราต้องการทั้งความรู้สึกปลอดภัยและความท้าทายในการเรียนรู้ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ การรักษาสมดุลระหว่างการท้าทายให้ค้นหาและการสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการเรียนรู้

5. บรรยากาศการเรียนรู้ (Engagement) การเรียนรู้จะเพิ่มขึ้นหากถูกจัดให้อยู่ในบรรยากาศของสิ่งที่ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา ลองทำสิ่งที่เรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องซึ่งต้องมากกว่าแค่การมีส่วนร่วมแต่เป็นการได้ลงมือทำและเกี่ยวพันโดยตรงกับสิ่งที่ต้องเรียนรู้

6. การมีส่วนร่วม (Inclusion) ทุกคนในกระบวนการเรียนรู้มีส่วนร่วมทั้งหมดโดยไม่มีใครในกระบวนการเรียนรู้นั้นถูกกันออกไปผู้เรียนจะร่วมมือและช่วยกันสร้างการเรียนรู้ครั้งนั้น

การจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนของประเทศเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน การจัดการศึกษาดังกล่าวครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งกล่าวคือ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แนววิธีการ เสาะแสวงหาความรู้ปลูกฝังวิญญาณคุณงามความดี และถ่ายทอดวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ สืบต่อกันตลอดไป สังคมโดยทั่วไปได้ยกย่องครูเป็นบิดามารดาคนที่สองหรือบุพนิยบุคคลซึ่งถือเป็นเกียรติอย่างสูงต่อบุคคลที่ประกอบอาชีพเหล่านั้นจะเห็นว่าครูคือบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษาครูเป็นหัวใจในการพัฒนาคนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงคือผลผลิตจากครูอาจารย์นั่นเอง ถ้าครูมีคุณภาพ

ผลผลิตย่อมมีคุณภาพตามไปด้วย คุณภาพของครูขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอน ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูควรกำหนดไว้เป็นมาตรฐานของชาติ พฤติกรรมการสอนที่มีมาตรฐานของชาติ พฤติกรรมการสอนที่มีมาตรฐานย่อมประกันคุณภาพแห่งผลผลิตฉะนั้นมาตรฐานการสอน (พฤติกรรมการสอนของครู) จึงเป็นเกณฑ์เพื่อประเมินผลของครูเป็นรายบุคคลที่จะใช้เป็นแนวทางการประกันคุณภาพการสอนของครูครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาให้นักเรียนนักศึกษาโดยรอบด้านทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์และสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติโดยส่วนร่วม ดังนั้นครูนอกจากจะมีความรู้ความสามารถและทักษะในวิชาชีพครูยังจะต้องมีความรักความหวังดี มีน้ำใจ มีความเมตตา กรุณา เป็นที่พึ่งและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับจากสังคมและจะต้องการแนวทางพิสูจน์ และรับประกันคุณภาพของครูอาจารย์ต่อสังคม

คุณภาพการสอนของครู

พฤติกรรมการสอนของครูในทุกระดับการศึกษาและทุกวิชาที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบจะต้องส่งผลให้ผู้เรียนได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยสมบูรณ์ครบถ้วน สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์บทบาทที่แท้จริงของครูว่า เป็นบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องวัดและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง พฤติกรรมการสอนหรือวัฒนธรรมการสอนของครู ที่ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ของประเทศประพฤติปฏิบัติและเกิดผลดีต่อผู้เรียนได้อย่างแท้จริงนั้น จึงจะยอมรับ ได้ว่าครูผู้นั้นมีคุณภาพการสอน คุณภาพการสอนที่แท้จริงไม่แตกต่างไปจากการบริการที่ประทับใจโดยทั่วไปของอาชีพอื่น ๆ ส่วนที่ทำให้เกิดคุณภาพการสอนก็คือ มาตรฐานการทำงานของครูโดยทั่วไปนั่นเอง เมื่อเปรียบเทียบการทำงานของครู-อาจารย์ต่อการผลิตทางอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นผลผลิตที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของลูกค้า ส่วนหนึ่งมาจากการประกันกระบวนการผลิต ซึ่งถือว่าเมื่อมีกระบวนการผลิตที่ดี มีการตรวจสอบกระบวนการผลิตทุกขั้นตอนก็จะทำให้ผลผลิตนั้นออกมาสู่ตลาดอย่างมีคุณภาพที่ ISO ได้ดำเนินการอยู่ ในปัจจุบัน สำหรับครู-อาจารย์นั้นจะมีความสลับซับซ้อนในพฤติกรรมการผลิตต่างจากโรงงานอุตสาหกรรมเป็นอย่างมากเพราะครูเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้คุมกระบวนการผลิตมีเอกลักษณ์ในห้องเรียนแต่ผู้เดียวจึงเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่อาศัยปัจจัยภายนอกมาเป็นเครื่องชี้วัด

แนวทางการประกันคุณภาพการสอนของครู ครูที่มีคุณภาพจะต้องเชื่อว่างานที่ครู-อาจารย์ปฏิบัติเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่ากับคุณภาพการสอนของครู คือคุณลักษณะของครูบวกรคุณภาพการสอน 1) คุณลักษณะของครู หมายถึง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การรักษา มีความวิริยะอุตสาหะ มี

จริยธรรมและความประพฤติสามารถประเมินพฤติกรรมได้ มีตัวชี้วัดและสามารถประเมินพฤติกรรมได้ 2) คุณภาพการสอน หมายถึง ความรู้ ทักษะการสอน เทคนิคการสอน การใช้ สื่อเทคนิค การประเมินผล แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กล่าวโดยสรุปการประกันคุณภาพครู คือ การวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์กรบริหารงานบุคคลของราชการครู(ก.ค.)เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการเรียนการสอน อีกนัยหนึ่งหมายถึง กิจกรรม หรือวิธีปฏิบัติใด ๆ ที่ครู-อาจารย์ปฏิบัติและดำเนินการและใช้เทคนิควิธีการสอนที่ได้วางแผนไว้ดีแล้ว จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผลผลิต อันได้แก่นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการเรียนจากครู-อาจารย์ ผู้สอนรายวิชานั้น ๆ จะมีคุณภาพและสัมฤทธิ์ผล แนวคิดและยุทธวิธีในการประกันคุณภาพครู-อาจารย์ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะต้องได้มาตรฐานสากล การเข้าสู่มาตรฐานสากล จะต้องมีการประเมินทั้งภายนอกและภายในองค์กร อย่างมีระบบ เป็นที่เชื่อถือและตรวจสอบได้ทั้งระบบการสอน และตรวจสอบผลของการดำเนินการอย่างน้อยผู้เข้าสู่การประกอบอาชีพจะต้องเข้าสู่มาตรฐานขั้นต่ำ (MRT) ของครูจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบและประกันคุณภาพอย่างมีขั้นตอน เพื่อกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ทั่วประเทศเร่งรัดพัฒนาคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้สร้างความเชื่อมั่นให้สังคมตลอดไป

ยุทธวิธีในการดำเนินการประกันคุณภาพการสอนของครูอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

1. จัดตั้ง อ.ก.ค.วิสามัญเฉพาะกิจเพื่อศึกษาแนวทางการประกันคุณภาพการสอน
2. ขยายผลการศึกษา ให้มีเครือข่ายนำร่องการประกันคุณภาพ
3. ขยายเครือข่ายการยอมรับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
4. สร้างระบบการประกันให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม
5. ขยายผลการประกันไปในทุกระดับของครู-อาจารย์
6. สร้างองค์กรในระดับชาติ เพื่อควบคุมมาตรฐานการประกอบของครูได้เป็นองค์กรอิสระ

เพื่อให้เกิดผลตามแนวคิดดังกล่าว สำนักงานก.ค. ต้องเร่งรัดสนับสนุนให้ อ.ก.ค.เฉพาะกิจ เร่งรัดการดำเนินการและทดลองมาตรฐานขั้นต่ำของอาชีพ เพื่อครูรุ่นใหม่จะได้เป็นหลักประกันของสังคมต่อไป

คุณภาพการสอนของครู (Quality of Teaching) จากเอกสารประกอบการสอนวิชาภาวะผู้นำระดับปริญญาเอก ของมหาวิทยาลัยแคนเตอร์บิวรี นิวซีแลนด์

1. ความรู้ในเรื่องที่สอน (Subject and pedagogical knowledge of teachers)
2. เป็นไปตามมาตรฐานขั้นสูงและความคาดหวัง (High Standards and Expectations)
3. การสอนซึ่งส่งเสริมผู้เรียนให้มีความเข้าใจในการเรียนรู้ (Meta-cognition strategies)

4. มีวิธีการสอนที่หลากหลาย (Wide range of teaching meted)

5. มีการวางแผนโปรแกรมการเรียนอย่างดีและมีประสิทธิภาพ (Effective programs me planning)

สรุป การประกันคุณภาพของครุควรมี 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ควบคุมโดยองค์กรบังคับบัญชาโดยตรง ให้ความเชื่อมั่นได้ว่า การควบคุม การกำกับดูแล การสนับสนุน กระบวนการสอนเป็นไปอย่างไรผลตรงตามมาตรฐานกำหนด และระดับที่ 2 เป็นการควบคุมคุณภาพการสอน โดยองค์กรกลางหรือองค์กรภายนอก เพื่อตรวจสอบและควบคุมคุณภาพภายในอีกชั้นหนึ่งในการประกันคุณภาพทั้งสองระดับ ต้องมีแผนงานและการปฏิบัติที่เป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและต้องทำทั้งสามขั้นตอน คือ 1) พัฒนาคุณภาพ 2) ตรวจสอบคุณภาพและ 3) ประเมินคุณภาพ และเมื่อทำให้ครบทั้งสามขั้นตอนแล้ว จึงถือว่าเป็นการประกันคุณภาพของครู

สมรรถนะด้านการสอนของครู

ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สมรรถนะของก.ค.ศ.มาตรฐานการประเมินภายนอกของสมศ.และมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานรองครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายตามขอบข่ายภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ เช่น สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้สมรรถนะที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะประจำสายงาน
3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความหมายของสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะร่วมที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการต่าง ๆ ขององค์กร

สมรรถนะหลักของครู

สมรรถนะหลักของครูเป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่งประสบความสำเร็จ สมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 4 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่าง ต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีมหมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจ เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ความหมายของสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

สมรรถนะประจำสายงานครู

สมรรถนะประจำสายงานครูเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตำแหน่งครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งครูเพื่อใช้ประเมิน ให้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วยสมรรถนะจำนวน 3 สมรรถนะ

1. การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรอบรู้ในเนื้อหาสาระ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้าง จัดทำและใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจใน ความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้กับผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดบรรยากาศ การจัดการเรียน การสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น/ประจำวิชา และการกำกับดูแลชั้นเรียนทำให้ผู้เรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียนและผู้เรียนมีความสุข

สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ เพิ่มสมรรถนะประจำสายงานอีก 1 สมรรถนะ คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพควบคู่กับการมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่บัญญัติว่า "การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประพฤติ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551, 1) ดังนั้นการประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีการประเมินวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพโดยถือเป็นลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งในแบบประเมินสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดให้มีการประเมินเกี่ยวกับวินัย ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

เมื่อครูแต่ละคนได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะตนเองเสร็จสิ้นตามกระบวนการแล้วจะทำให้ทราบว่าตนมีสมรรถนะใดที่บกพร่องและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ครูก็จะนำข้อมูล เหล่านั้นมาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อดำเนินการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะพร้อม ที่จะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพต่อไป พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มี มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ประกาศเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานในวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน และมาตรา 50 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตัวเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและ จรรยาบรรณต่อสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรฐานความและประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึง สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไป ได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภา จะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณ ของวิชาชีพจนเกิดความ

เสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้วจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไปหากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) ยกข้อกล่าวหา (2) ตักเตือน (3) ภาคทัณฑ์ (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี (5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ประกาศเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการผลิตสรรหาการพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มาตรฐานที่บ่งบอกระดับคุณภาพทางวิชาชีพมีแนวคิดพื้นฐานสำคัญคือ การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้รวมทั้งการพัฒนาที่เป็นอิสระ สามารถพึ่งพาตนเอง สามารถคิดริเริ่ม พัฒนางานได้ด้วยตนเองรวมทั้งสามารถร่วมพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยได้กำหนดระดับคุณภาพทางวิชาชีพของครู

เรียกว่าระดับคุณภาพครูโดยได้จัดแบ่งระดับคุณภาพครูไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546, 1-5)

ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการรูปแบบจากผู้อื่น หรือ คำสั่งเอกสาร แบบแผนต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้นให้สมบูรณ์โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับสองการสอนมุ่งเน้นเนื้อหาผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้สอนตามแผนที่กำหนดกิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครูมีสื่อที่เน้นความรู้ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบเกิดเหตุต่อผู้เรียนในด้านความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกับที่ครูกำหนด รายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้นเป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับตนเองเน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเป้าหมายขององค์การ

ระดับ 2 ครูชำนาญการ เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเองทำเองตัดสินใจเองได้โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำรู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการแต่ยังไม่มีขั้นตอนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ให้ความสำคัญต่อกระบวนการและเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้รับบริการเท่า ๆ กัน

ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายมีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสร้างสรรค์คิดและตัดสินใจได้เองจัดลำดับความสำคัญของงานได้เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นครูที่ดำเนินการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่นองค์ประกอบอื่นที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานนั้น แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสร้างความเป็นเอกภาพในทุกส่วนทุกองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นได้การสอนมุ่งเน้นการพัฒนาจริงผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนกิจกรรมและสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนรู้แต่ละคนให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือกเป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับการบริหาร และการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาสังคม

ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นครูที่ปฏิบัติงานด้วยการพัฒนาร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์บนพื้นฐานของผลพัฒนาทางบวก อย่างเท่าเทียมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความ เป็นเอกภาพของงานและกลุ่มบุคคลทั้งหมด รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อมเป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิเป็นตัวอย่างได้ทั้งวิชาชีพและส่วนบุคคล

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนั้น จะต้องมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ต้องมีความสามารถในการวางแผน ออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ ต้องอาศัยทักษะกระบวนการ ใช้การวัดผลประเมินคุณภาพผู้เรียนตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสุดท้าย

การประกันคุณภาพการศึกษาอาชีวศึกษา

ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา

คุณภาพการศึกษา (Quality of Education) หมายถึงการบ่งชี้คุณลักษณะที่มีความเป็นเลิศทางด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารและด้านวิชาการ โดยผ่านกระบวนการผลิตเป็นระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตตามกรรมวิธีการวัดด้วยเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคุณภาพการศึกษาหมายถึงผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะที่ได้มาตรฐานตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและตรงตามความต้องการของสังคม(รัตนา ดวงแก้ว 2556, 11)

คุณภาพการศึกษา หมายถึง สิ่งที่เราคาดหวังไว้หรือสิ่งที่เราต้องการจะให้เกิดซึ่งต้องเป็นไปตามความต้องการของลูกค้าคือนักเรียนพ่อแม่ผู้ปกครองหรืออาจเรียกว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (สุวิมล ว่องวานิช, 2544, 1)

คุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วน ตามความคาดหวังของหลักสูตร (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน, 2553)

คุณภาพการศึกษา คือ การทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ ผู้ปกครอง นักศึกษา ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชนและสังคมพึงพอใจ ประทับใจ มั่นใจ ในคุณภาพของนักศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (สมกุล ถาวรกิจ, ม.ป.ป.)

คุณภาพการศึกษา จึงเป็นคุณภาพที่เน้นการอบรม การพัฒนาคุณภาพ หรือการจัดการศึกษา และผลที่ได้รับจากการจัดการศึกษาว่าได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่สิ่งที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา คือลักษณะหรือคุณสมบัติของนักศึกษา ผู้เรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตรแต่ละหลักสูตรแล้วยังต้องไปทำงานประกอบอาชีพแล้วประสบผลสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของสังคม เชื่อมั่นในคุณลักษณะ และผลการจัดการศึกษานั้นด้วย

การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนด คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน หรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริงเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิต เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาวะที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือ กลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา แต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2.3 ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

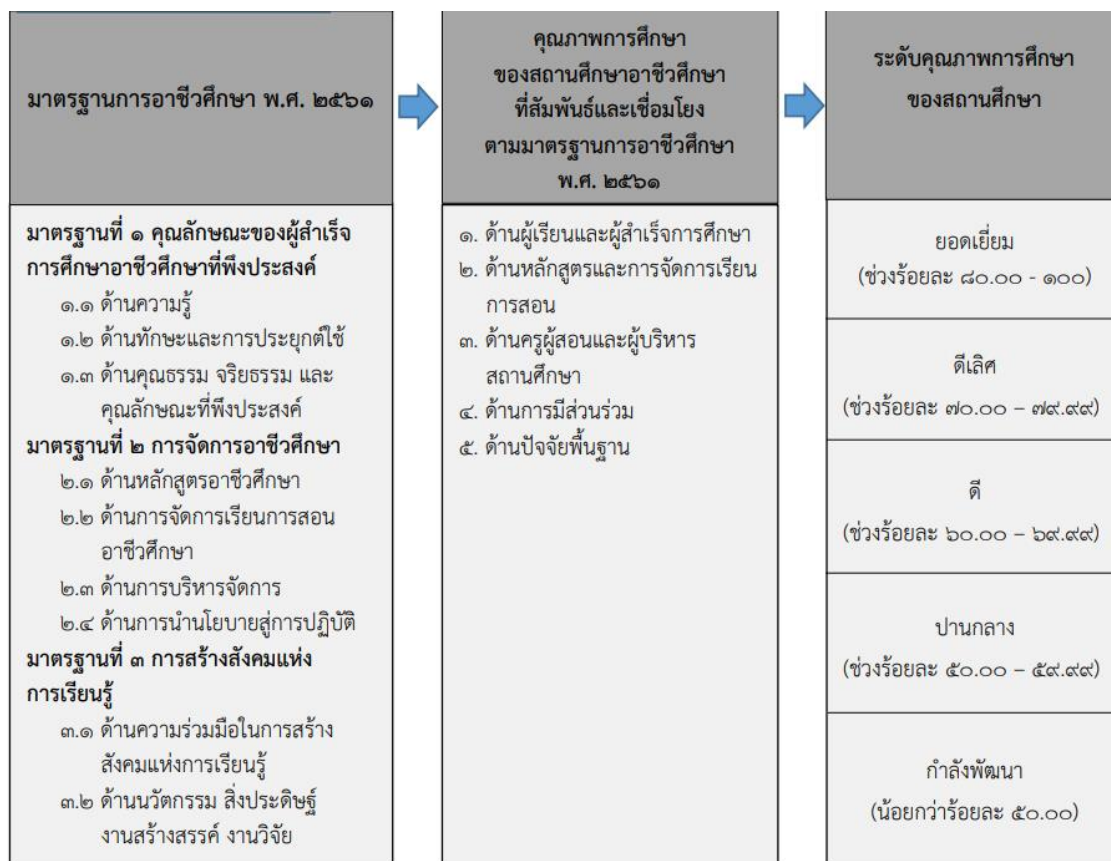
3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

กรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.1 กรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

จากกรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 แสดงให้เห็นความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 จำนวน 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ จำนวน 3 ประเด็นการประเมิน มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 3 ประเด็นการประเมิน และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จำนวน 2 ประเด็นการประเมิน กับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐาน โดยผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ยอดเยี่ยม ดีเลิศ ดี ปานกลาง กำลังพัฒนา

2.2 คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา

1.1 การดูแลและแนะแนวผู้เรียน

1.2 ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.3 ผู้เรียนมีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ

1.4 ผลงานของผู้เรียนด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์งานวิจัย

1.5 ผลการแข่งขันทักษะวิชาชีพ

1.6 ผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

1.7 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET)

1.8 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

2.1 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.1.1 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างเป็นระบบ

2.1.2 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือปรับปรุงรายวิชา หรือปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาเพิ่มเติม

2.2 การจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.1 คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

2.2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่ 3 ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ครูผู้สอน

3.1.1 การจัดการเรียนการสอน

3.1.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.1.3 การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

3.2.2 การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

สถานศึกษา

ด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วม

4.1 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4.2 การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนการสอน

4.3 การบริการชุมชนและจิตอาสา

ด้านที่ 5 ด้านปัจจัยพื้นฐาน

5.1 อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน หรืองานฟาร์ม

5.2 ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน

5.3 แหล่งเรียนรู้และศูนย์วิทยบริการ

5.4 ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการใช้งานด้านสารสนเทศภายในสถานศึกษา

5.5 การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการจัดการเรียนการสอน

ในชั้นเรียน

การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่สัมพันธ์และเชื่อมโยง ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

1.1 ด้านความรู้

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

2.3 ด้านการบริหารจัดการ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องมาจากกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่มีความสำคัญในการดำรงชีวิตและทำงานในระบบสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, 11) กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่ จึงต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว ครูเพื่อศิษย์ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วยและในขณะเดียวกันต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งไม่เหมือนการทำหน้าที่ครูในยุคก่อนหน้า

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2556, 13) กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า วรรณกรรมด้านการศึกษาร่วมสมัยชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า ทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมืองและการทำงานในศตวรรษที่ 21 นั้นค่อนข้างแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 บางทักษะแม้จะมีลักษณะถาวร กล่าวคือ มีความสำคัญมาในทุกยุคทุกสมัย ไม่ใช่เฉพาะในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะ 4C คือ ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) และการทำงานเป็นทีม (Collaboration) แต่ทักษะเหล่านี้มีลักษณะเปลี่ยนไปในโลกยุคดิจิทัล รวมถึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นจนกลายเป็นสิ่งที่ต้องมีมากกว่า ขณะที่บางทักษะถือเป็นทักษะชุดใหม่ที่จำเป็นในบริบทของศตวรรษใหม่ เช่น ทักษะด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication

Technologies ICTs) ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมืองสังคม และวัฒนธรรมอย่างรอบด้านซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ประการ ว่าเหตุใดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ นั่นคือ รูปแบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป การพึ่งพาอาศัยในระดับโลกที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

วราพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตฤกษ์ (2556, 40-43) กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต ซึ่งมีเหตุผลอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก ทักษะเหล่านี้ไม่ได้ถูกบรรจุในหลักสูตรหรือถูกประเมิน บางคนอาจจะเกิดทักษะนี้โดยบังเอิญจากชีวิตประจำวันหรือประสบการณ์ในการทำงาน ประการที่สอง ทักษะเหล่านี้ มีความสำคัญต่อนักเรียนทุกคน องค์กรมีการปรับโครงสร้างการบริหารให้เป็นแนวราบเพิ่มการใช้เทคโนโลยี สร้างระบบงานที่ยืดหยุ่น และกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น ประการที่สาม สำหรับผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ ๆ ก็ถูกคาดหวังว่าจะสามารถใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อธิบายทักษะหลายอย่างที่เป็นของใหม่ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำ และการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

วรางคณา ทองนพคุณ (2556, 8-9) กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่าการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและ แนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันโดยจะอ้างอิง รูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) ที่มีชื่อย่อว่าเครือข่าย P21

นันทวัน จันทร์กลีน (2557, 20) กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปว่าการกำหนดความสำคัญ และแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การจัดการศึกษาทุกระดับเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงจึงจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ และบูรณาการการเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริง

จากแนวคิดความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่จะช่วยเตรียมความพร้อมให้คนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยการ

เตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่สูงขึ้นในการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านรูปแบบเศรษฐกิจการพึ่งพาอาศัยในที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่ คือ 10 การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) (www.p21.org) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

กรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Outcomes and Support Systems) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง เนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ได้แก่มาตรฐานและการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้ คือ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities: PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเองเพื่อให้เห็นถึงฐานความคิดและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ที่ชัดเจน จึงได้มีองค์กรและหน่วยงานทางวิชาการ ได้ให้กรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์เกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ไว้ดังต่อไปนี้ (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, 2554: 118-137)

1. กรอบความคิดของภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1.1 วิชาแกน (core subject) พระราชบัญญัติการศึกษาพื้นฐานถ้วนหน้า ค.ศ. 2001 (No Child Left Behind Act of 2001) ของสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดวิชาแกนที่จำเป็นต้องเรียนรู้ไว้ คือ วิชาภาษาอังกฤษ การอ่าน การใช้ภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ หน้าที่พลเมือง การปกครอง เศรษฐศาสตร์ ศิลปะ ประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์

1.2 เนื้อหาสำหรับศตวรรษที่ 21 เนื้อหาในสาขาใหม่ ๆ ที่สำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานและชุมชน แต่โรงเรียนต่าง ๆ ในทุกวันนี้ไม่ได้เน้นในการนำไปสอน ได้แก่ จิตสำนึกต่อโลก ความรู้พื้นฐานด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้พื้นฐานด้านพลเมือง และความตระหนักในสุขภาพและสวัสดิภาพ

1.3 ทักษะการเรียนรู้และการคิด นอกจากการเรียนรู้เนื้อหาวิชาการแล้ว นักเรียนจำเป็นต้องรู้จักวิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รู้จักใช้สิ่งที่เรียนมาอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ทักษะการเรียนรู้และการคิด ประกอบด้วย การคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสร้างสรรค์และผลิตนวัตกรรม ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการเรียนรู้ตามบริบท และทักษะพื้นฐานด้านข้อมูลและสื่อ

1.4 ความรู้พื้นฐานไอซีที (ICT literacy) ความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร คือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในบริบทของการเรียนรู้วิชาแกน นักเรียนต้องใช้เทคโนโลยีให้เป็นเพื่อเรียนรู้เนื้อหาและทักษะ และจะได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ไขปัญหา การใช้ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การผลิตนวัตกรรม และการร่วมมือทำงาน

1.5 ทักษะชีวิต ครูที่ดีย่อมรู้จักสอดแทรกทักษะชีวิตในบทเรียน ทักษะชีวิตที่สำคัญที่ควรส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความมีจริยธรรม การรู้จักรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัว การรู้จักเพิ่มพูนประสิทธิผลของตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ทักษะในการเข้าถึงคน ความสามารถในการขึ้นนำตนเอง และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.6 การประเมินในศตวรรษที่ 21 การประเมินผลที่แท้จริงเป็นพื้นฐานสำคัญ สำหรับการศึกษาศตวรรษที่ 21 การประเมินนี้ต้องวัดผลลัพธ์สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ วิชาแกน เนื้อหาสำหรับศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้และการคิด ความรู้พื้นฐานไอซีที และทักษะชีวิต การประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ควรทำควบคู่ไปกับการประเมินวิชาแกน เพราะการประเมินที่แยกขาดกันจะบั่นทอน

เป้าหมายในการหลอมรวมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ากับวิชาแกน เทคโนโลยีสมัยใหม่จะช่วยการประเมินให้มีประสิทธิภาพ มีความยั่งยืน และเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง แบบทดสอบมาตรฐานเพียงอย่างเดียวใช้วัดทักษะและความรู้ที่เรียนได้ไม่ก็อย่าง การประเมินต้องผสมผสานให้สมดุลระหว่างแบบทดสอบมาตรฐานที่มีคุณภาพ กับการประเมินในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะเกิดเป็นเครื่องมืออันทรงพลังสำหรับครูและนักเรียนในการเรียนรู้เนื้อหาและทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จ

2. กรอบความคิด ห้องวิจัยการศึกษาเขตภาคกลางตอนเหนือ (NCREL) และกลุ่มเมทีรี (Metiri Group) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

2.1 ความรู้พื้นฐานในยุคดิจิทัล ได้แก่

- 1) ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และเทคโนโลยี
- 2) ความรู้พื้นฐานเชิงทักษะการและข้อมูล
- 3) ความรู้พื้นฐานทางพหุวัฒนธรรมและจิตสำนึกต่อโลก

2.2 การคิดเชิงประดิษฐ์ ได้แก่

- 1) ความสามารถในการปรับตัว
- 2) การจัดการความซับซ้อน
- 3) ความสามารถในการชี้นำตนเอง
- 4) ความอยากรู้ ความสร้างสรรค์
- 5) ความกล้าเสี่ยง
- 6) การคิดระดับสูง
- 7) การใช้เหตุผลที่ดี

2.3 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- 1) การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือ
- 2) ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3) ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมือง
- 4) การสื่อสารแบบโต้ตอบ

2.4 การเพิ่มผลิตผลระดับสูง ได้แก่

- 1) การจัดลำดับความสำคัญ
- 2) การวางแผน
- 3) การจัดการเพื่อมุ่งผลลัพธ์

4) การใช้เครื่องมือจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ความสามารถในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและเหมาะสม

3. องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

3.1 ความสามารถในการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้ภาษา สัญลักษณ์ และเนื้อหาข้อความอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มที่หลากหลาย โดยมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม จัดการและแก้ไขความขัดแย้ง

3.3 ความสามารถในการโต้ตอบโดยอิสระ โดยคำนึงถึงภาพรวม วางแผนชีวิตและดำเนินตามโครงการส่วนตัวที่วางไว้ ปกป้องและยืนยันสิทธิ ผลประโยชน์ ข้อจำกัด และความต้องการ

3.4 กรอบคิดสภาพผู้นำแห่งชาติเพื่อการศึกษาเสรีและสัญญาของอเมริกา (LEAP) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมมนุษย์และโลกทางกายภาพและโลก ธรรมชาติ ได้แก่ในเรื่องวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ภาษา และศิลปะโดยเน้นการศึกษาเพื่อตอบคำถามสำคัญ ทั้งในยุคนี้และที่คงอยู่ทุกยุคทุกสมัย

2) ทักษะทางปัญญาและเชิงปฏิบัติ ได้แก่ การตั้งคำถามและการวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์และการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารด้วยการเขียนและพูด ความรู้พื้นฐานในเรื่องปริมาณ ความรู้พื้นฐานในข้อมูลข่าวสาร การทำงานเป็นทีมและการแก้ไขปัญหา โดยมีการฝึกปฏิบัติให้ทั่วทุกหลักสูตร ในลักษณะที่มีความท้าทายของปัญหา โครงการและมาตรฐานการปฏิบัติ และประเมินผล

3) ความรับผิดชอบส่วนตัวและต่อสังคม ได้แก่ ความรู้และการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมือง ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

4) การเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้แก่ การสังเคราะห์และความสำคัญขั้นสูงในการศึกษาทั่วไปและเฉพาะทาง โดยอาศัยผ่านการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และความ รับผิดชอบในสภาพแวดล้อมใหม่และปัญหาที่ซับซ้อน

3.5 สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (ISTE) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ความสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยนักเรียนสามารถแสดงความคิด สร้างสรรค์
ผลิตความรู้ และพัฒนานวัตกรรมที่เป็นผลผลิตและกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยี ในด้าน

- การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่
- การสร้างงานที่เป็นต้นแบบเพื่อสื่อถึงตัวตนหรือกลุ่ม
- การใช้โมเดลและการจำลองเพื่อสำรวจระบบและปัญหาที่ซับซ้อน
- การหาแนวโน้มและคาดการณ์ความเป็นไปได้

2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน โดยนักเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากสื่อ
ดิจิทัลและสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลเพื่อสื่อสารและทำงานร่วมกัน รวมทั้งเพื่อสนับสนุน การเรียนรู้
ทางไกลสำหรับตนเองและผู้อื่น ด้วยการกระทำต่อไปนี้

- การมีปฏิสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือ และเผยแพร่งานร่วมกับเพื่อน ผู้เชี่ยวชาญ
และบุคคลอื่น ๆ โดยใช้สื่อดิจิทัลและสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลต่าง ๆ

- การสื่อสารข้อมูลและความคิดไปสู่ผู้รับจำนวนมากอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้
สื่อหลากหลายรูปแบบ

- การพัฒนาความเข้าใจทางวัฒนธรรมและจิตสำนึกต่อโลกด้วยการคลุกคลีกับ
ผู้เรียนจากวัฒนธรรมอื่น

- การช่วยเหลือสมาชิกในโครงการให้ผลิตผลงานที่เป็นต้นแบบและช่วยแก้ไขปัญหา

3) ความเชี่ยวชาญในการค้นคว้าหาข้อมูล โดยนักเรียนสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล
เพื่อรวบรวม ประเมิน และใช้ข้อมูล ในด้าน

- การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางในการสืบค้น

- การค้นหา จัดระเบียบ วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ และใช้ข้อมูล อย่างมี
จริยธรรม จากแหล่งข้อมูลและสื่อต่าง ๆ

- การประเมินและคัดเลือกแหล่งข้อมูลและเครื่องมือดิจิทัลตามความเหมาะสม
กับภารกิจนั้น ๆ

- การประมวลข้อมูลและรายงานผล

4) การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ โดยนักเรียนสามารถแสดง
ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ เพื่อวางแผนและวิจัย บริหารโครงการ แก้ปัญหา และตัดสินใจจากข้อมูล โดยใช้
เครื่องมือดิจิทัลและแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่เหมาะสม ในด้าน

- การกำหนดและนิยามปัญหาที่แท้จริงและกำหนดคำถามสำคัญเพื่อการค้นคว้า

- การวางแผนและบริหารกิจกรรมเพื่อหาคำตอบหรือทำโครงการให้ลุล่วง
- การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบ และ/หรือเพื่อตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลทางเลือกอื่น ๆ

- การใช้กระบวนการต่าง ๆ และแนวทางที่หลากหลายเพื่อสำรวจ

5) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship) โดยนักเรียนสามารถแสดงความเข้าใจประเด็นทางสังคม วัฒนธรรม และความเป็นมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและตามครรลองกฎหมาย ด้วยการ

- การสนับสนุนและฝึกใช้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยถูกกฎหมายอย่างรับผิดชอบ

- การแสดงทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความร่วมมือการเรียนรู้ และการเพิ่มผลผลิต

- การแสดงให้เห็นว่าตนเองรู้จักรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- การแสดงความเป็นผู้นำในฐานะพลเมืองดิจิทัล

6) การใช้งานเทคโนโลยีและแนวคิด โดยนักเรียนสามารถแสดงให้เห็นว่าเขาเข้าใจแนวคิด ระบบ และการทำงานของเทคโนโลยี ในด้าน

- ความเข้าใจและการใช้ระบบเทคโนโลยี

- การเลือกและใช้โปรแกรมประยุกต์อย่างมีประสิทธิภาพ

- การแก้ไขปัญหาของระบบและโปรแกรมประยุกต์ได้

- การรู้จักใช้ความรู้ที่มีในปัจจุบันเพื่อเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3.6 กรอบความคิดของดีดี (Dede) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ความคล่องแคล่วในการใช้สื่อหลายรูปแบบ เป็นการประเมินค่าสื่อแต่ละแบบตามประเภทของการสื่อสาร กิจกรรม ประสบการณ์ และการแสดงออก

2) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการแสวงหา กลั่นกรอง และสังเคราะห์ประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น แทนที่จะค้นหาและดูดซับข้อมูลจากแหล่งที่ดีที่สุดเพียงแหล่งเดียวด้วยตามลำพัง

3) การแสดงออกผ่านการนำเสนอที่ไม่เป็นลำดับเชิงเส้น เป็นการจำลองเรื่องราวและสร้างเว็บเพื่อบรรยายความเข้าใจแทนที่จะเขียนเป็นรายงาน

4) การร่วมออกแบบโดยครูและนักเรียน เป็นการปรับรูปแบบประสบการณ์การเรียนรู้ให้เข้ากับความต้องการและความชอบของแต่ละคน

3.7 กรอบความคิด 5 จิตเพื่ออนาคต (Five minds for the Future) ของ Howard Gardner ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) จิตแห่งวิทยาการ (Disciplined Mind) เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต คิดเป็น ทำเป็น ปรับปรุง ประยุกต์ สิ่งที่เล่าเรียนมา และพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2) จิตแห่งการสังเคราะห์ (Synthesizing Mind) เป็นการสังสม ต่อยอด และสร้างนวัตกรรมความรู้ โดยการเลือกสรรข้อมูลที่สำคัญจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายมากมาย แล้วจัดกระทำข้อมูล ทำความเข้าใจกับข้อมูลและประเมินข้อมูลโดยปราศจากอคติ แล้วผสมผสาน(สังเคราะห์) ข้อมูลนั้นให้เป็นข้อมูลใหม่ที่มีความหมายต่อตนเองและผู้อื่น

3) จิตแห่งการสร้างสรรค์ (Creating Mind) เป็นการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม

4) จิตแห่งความเคารพ (Respectful Mind) เป็นการเปิดใจกว้างพร้อมรับฟังทุกความคิดเห็นทั้งของบุคคลและกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายอย่างเห็นอกเห็นใจและเป็นไปในทางสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกับคนที่แตกต่างกัน

5) จิตแห่งจริยธรรม (Ethical Mind) เป็นการมีความรู้คู่คุณธรรมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตอบสนองประโยชน์ส่วนตน

Gardner ได้กล่าวว่า “บุคคลจะสามารถเอาตัวรอดและประสบความสำเร็จทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ได้จะต้องมีจิตทั้ง 5 ประการ ประกอบรวมอยู่ในตัวของคน ๆ นั้น นอกจากนี้จิตทั้ง 5 ยังจะช่วยจรรโลงให้สังคมโลกในอนาคตเป็นสังคมที่น่าอยู่มากยิ่งขึ้น” แสดงให้เห็นว่า Gardner เน้นว่าจิตทั้ง 5 นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อมนุษย์ในโลกยุคใหม่ โดยที่บุคคลจะต้องมีครบทั้ง 5 จิต จะขาดจิตใดจิตหนึ่งไปเสียไม่ได้ เพราะจิตทั้ง 5 มีผลต่อการพัฒนาตัวบุคคลทั้งในแง่การทำงาน การดำเนินชีวิต และสังคมโดยรวม ซึ่งจิตทั้ง 5 จะกลายเป็นพลังขับเคลื่อนชุมชนสังคมและประเทศชาติให้ก้าวไปสู่จุดหมายของชาติและยืนหยัดในกระแสของการแข่งขันในโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

3.8 วิจารณ์ พานิช (2555:16-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญความเปลี่ยนแปลง “ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 ” ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ดังนี้

1) สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย

- ภาษาอังกฤษ การอ่านหรือศิลปะ การใช้ภาษา

- ภาษาสำคัญของโลก
- ศิลปะ
- คณิตศาสตร์
- การปกครองและหน้าที่พลเมือง
- เศรษฐศาสตร์
- วิทยาศาสตร์
- ประวัติศาสตร์

โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก

2) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

- ความรู้เกี่ยวกับโลก
- ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบ
- ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี
- ความรู้ด้านสุขภาพ
- ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

3) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่

- ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
- การสื่อสารและการร่วมมือ

4) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ดังนี้

- ความรู้ด้านสารสนเทศ
- ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
- ความรู้ด้านเทคโนโลยี

5) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

- ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
- ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
- การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้
- ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

6) ระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21

- มาตรฐานและการประเมินของศตวรรษที่ 21
- หลักสูตรและการสอนของศตวรรษที่ 21
- การพัฒนาทางวิชาชีพของศตวรรษที่ 21
- สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21

นอกจากนี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต คือ 3R X 7C ซึ่ง 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก) Riting (เขียนได้) Rithmetics (คิดเลขเป็น) ส่วน 7C ได้แก่

- 1) Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมี วิचारณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)
- 2) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)
- 3) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)
- 4) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)
- 5) Communications, information & media literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)
- 6) Computing & ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร)
- 7) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

จากกรอบแนวคิดของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิด และยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ด้วยกัน 3 ด้านประกอบด้วย

1. ความรู้พื้นฐาน ได้แก่ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ความรู้เกี่ยวกับโลก, วิชาแกนหลัก, ความรู้เกี่ยวกับการเงิน, เศรษฐศาสตร์, ธุรกิจ, ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี, ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

2. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้แก่

2.1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย ความริเริ่ม สร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ

2.2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยี

2.3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยความยืดหยุ่นและการปรับตัว, การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง, ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม, การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบเชื่อถือได้, ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

3. การประเมินและระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21

ความสำคัญของครูแห่งศตวรรษที่ 21

ครูนับเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เมื่อครูอยากให้ผู้เรียนมีความรู้ ความชำนาญในด้านทักษะใด ตัวครูเองนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งต้องรู้และเข้าใจในสิ่งนั้นอย่างถ่องแท้เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดสิ่งนั้นได้ แต่เนื่องด้วยปัจจุบันยังพบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวครูพอสมควร ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็จะส่งผลกระทบต่อตนเองและสังคมด้วย (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2556: 28)

1. ปัญหาและอุปสรรคของครูไทย การพัฒนาด้านนโยบายด้านการศึกษาของชาติ มีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนา ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจและทุกหน่วยงานร่วมมือกันหาทางแก้ไข โดยปัญหาทางการศึกษาที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านครู เนื่องด้วยสภาพและวิธีการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานของหลักสูตร

1.1 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู

1) ภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน การทำหน้าที่อื่นนอกจากการสอน จะทำให้ครูมีเวลาเตรียมการสอนและมีสมาธิในการสอนน้อยลง ซึ่งโรงเรียนในประเทศไทยให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อื่น เช่น พัสดุ บุคคล ชุรการ ฯลฯ จนทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง

2) จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิ กำหนดอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมใช้ อัตราส่วนของจำนวนนักเรียนต่อจำนวนครูเป็นเกณฑ์ โดยไม่คำนึงถึงจำนวนห้องเรียนนั้น ส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

3) ขาดทักษะทางด้านไอซีที โดยครูจำนวนมากยังขาดทักษะด้านนี้ จึงทำให้รับรู้ข้อมูล หรือมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลน้อยกว่านักเรียน นอกจากนี้สื่อการสอนที่มีแค่หนังสือ หรือตำราอาจตอบสนองการรับรู้และความต้องการของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ไม่เต็มที่

4) ครูรุ่นใหม่ขาดความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งวิชาการและคุณลักษณะความเป็นครู ความเอาใจใส่ต่อเด็กลดลง ขาดประสบการณ์ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัวให้เข้ากับลักษณะของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป ไม่ปรับวิธีการสอน ไม่ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

5) ครูสอนหนักส่งผลให้เด็กเรียนมากขึ้น ผลการทดสอบระดับชาติที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ ทำให้ครูแก้ปัญหาโดยยังคงยึดวิธีการสอนแบบเดิม พยายามสอนเนื้อหาให้มากขึ้น ใช้เวลาสอนมากขึ้น เพื่อหวังให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้เด็กต้องใช้เวลาเรียนในห้องเรียนมาก ซึ่งจะเห็นได้จากผลการสำรวจของ UNESCO (UNESCO, 2000) ที่เด็กไทยใช้เวลาเรียนในห้องเรียนเฉลี่ยมากกว่าประเทศเพื่อนบ้าน

6) ขาดอิสระในการจัดการ ครูยังคงต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งนโยบายเหล่านั้นไม่ได้ถูกต้องและดีเสมอไป เช่น การเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือนักเรียนที่เรียนภาษาอังกฤษ 15 ปี แต่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ เป็นต้น

1.2 ปัจจัยส่งเสริมการทำหน้าที่ของครูให้เกิดประสิทธิภาพ

1) การอบรมแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายความรู้ เช่น การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Professional Learning Community (PLC) เพื่อรวมตัวกันทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจอยู่ภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษาก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูไม่จำกัดเพียงวิธีการสอนของตนเองเท่านั้น แต่ยังสามารถเรียนรู้วิธีการสอนอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

2) การพัฒนาตนเองด้านไอซีที เพราะสภาพในปัจจุบันแวดล้อมไปด้วยเทคโนโลยีมากมาย เพราะเมื่อพิจารณาผลดีของการนำไอซีทีมาใช้ในการศึกษาแล้ว ไอซีทีจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การเผยแพร่เนื้อหาบทเรียนการนำเสนอสื่อการเรียนการสอนการสืบค้นข้อมูล การเผยแพร่ผลงานของนักเรียน การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น นอกจากนี้ ไอซีทียังเป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมของการทำงานเป็นทีมของครูให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น เช่น การประชุมสัมมนาการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอและเผยแพร่ความรู้ เป็นต้น ทักษะด้านไอซีทีของครูมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในยุคปัจจุบันครูควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้รวมถึงใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3) การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานฝ่ายต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น ฝ่ายธุรการ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายวัสดุ เป็นต้น เพื่อให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอน จัดการเรียนการสอน ประเมินผลการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพมากขึ้น

4) การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู เช่น การปรับเลื่อนวิทยฐานะ โดยประเมินผลจากผลผลิต และผลลัพธ์จากกระบวนการเรียนการสอน พิจารณาที่ตัวนักเรียนเป็นหลัก ควบคู่กับผลงานวิชาการ หรือจัดให้มีการประกวดแข่งขันผลงานวิชาการ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจได้เป็นอย่างดี

5) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งของการศึกษาไทย คือ การมีครูไม่ครบชั้นเรียนและการขาดแคลนครูในบางวิชาเอก การจัดสรรอัตรากำลังครูที่ยึดจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียนเป็นหลักส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาโดยรวม การที่สถานศึกษามีนักเรียนจำนวนน้อยไม่ได้หมายความว่า สถานศึกษาต้องการครูจำนวนน้อยไปด้วย เพราะถึงแม้สถานศึกษาจะมีจำนวนน้อยแต่จำนวนห้องเรียนไม่ได้ลดลง ดังนั้น ครูหนึ่งคนอาจต้องสอน 3-4 ห้องเรียนในเวลาเดียวกัน เป็นไปได้อย่างที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพซึ่งปัญหานี้ควรได้รับการแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู โดยมีแนวทาง เช่น ปรับเปลี่ยนระบบอัตรากำลังครู การจับกลุ่มกันของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นเพื่อใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน เป็นต้น หากปัญหาถูกแก้ไขจะทำให้ครูสามารถใช้เวลาในการเตรียมการสอนและจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการทำหน้าที่ของครูให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถทำได้ด้วยการ ผูกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ก้าวพัฒนาตนเองด้านไอซีที การลดภาระงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู แต่อย่างไรก็ตามแนวทางเหล่านี้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากภาครัฐในด้านการปรับนโยบายให้เอื้อต่อการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงความตระหนักและมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของตัวครูเองด้วย

2. บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยจำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาระบบการศึกษา ดังที่ ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวว่า “การศึกษาที่ถูกต้องสำหรับศตวรรษใหม่ ต้องเรียนให้บรรลุทักษะ คือทำได้ต้องเรียนเลย จากรู้วิชาไปสู่ทักษะในการใช้วิชาเพื่อการดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง การเรียนจึงต้องเน้นเรียนโดยการลงมือทำ หรือการฝึกฝนนั่นเอง และคนเราต้องฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นตลอดชีวิต” เครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับการเรียนรู้ร่วมกันของทั้งผู้บริหารการศึกษา ครู และผู้เรียน บน

ฐานคิด “กระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่า ความรู้” และ “กระบวนการทำ คำตอบสำคัญกว่าคำตอบ” โดย ใช้นโยบาย “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century skills) เพื่อรองรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และส่งเสริมการผลิต กำลังคนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจโลกในศตวรรษที่ 21 โดยอยู่บนพื้นฐานความเป็นไทยและฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เข้าใจตัวตนความเป็นไทย อย่างเข้มแข็งก่อนเข้าสู่เวทีประชาคมอาเซียนอย่างยั่งยืน ดังนั้นการสร้างเครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 จึงได้ถูกสร้างขึ้นผ่านฐานปรัชญาความคิดและกระบวนการทางการวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของ เด็กไทยให้บรรลุ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century skills) ที่เน้นทักษะการใช้ชีวิต และ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะมีครูมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้แนะนำและทำโครงการการเรียนรู้ร่วมกันกับ เด็กซึ่งเด็กจะได้ทั้งความสนุกสนานและแนวทางการคิดและสร้างองค์ความรู้ รวมทั้งนวัตกรรมต่าง ๆ จาก ความคิดที่เปิดกว้างจากครูที่เป็นผู้เปิดโลกทัศน์นั้นให้เด็ก เพราะเครื่องมือเป็นเพียงตัวช่วยนำทางให้ครู เท่านั้น แต่ “ความสำเร็จในการเรียนรู้ ไม่ได้อยู่ที่เครื่องมือ หากอยู่ที่การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ สร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตนเอง” ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้ และ ความ ประพฤติแก่เด็กและเยาวชน ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้เด็กไทยของเราอ่านออก เขียนได้ และครูเป็นผู้สร้างพัฒนาการให้เด็กมีความรู้ ความสามารถอย่างมีมิติครบทุกส่วน โดยผ่านทางด้าน วิชาการ คือการเรียนการสอนวิชาการต่าง ๆ ทางด้านร่างกายต้องมีสุขภาพแข็งแรงด้วยวิชาพลศึกษา สุข ศึกษา ทางด้านอารมณ์ คือการกลมกล่อมเกล้าด้วยวิชาศิลปะ ดนตรี และในส่วนทางด้านสังคม นั้นครูต้องสอนให้เด็กเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รู้จักประโยชน์ส่วนตน ประโยชน์ส่วนรวม รู้จักบำเพ็ญ ประโยชน์ด้านการสอนวิชาลูกเสือเนตรนารี รวมทั้งรู้จักความเสียสละ อดทนด้วยวิชาทหาร ซึ่งวิชา ดังกล่าวจะพัฒนาให้เยาวชนมีความรู้อย่างสมบูรณ์ในทุกด้าน

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เรื่อง นโยบายด้านการศึกษาและการเรียนรู้การทะนุบำรุง ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับครู ในข้อที่ 4.6 ว่าจะพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนา ครูที่มีคุณภาพและจิตวิญญาณของความเป็นครูเน้นครูผู้สอนให้มีคุณวุฒิตรงตามวิชาที่สอนและสามารถนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อ เรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2557) ประกอบกับร่าง แผนปฏิบัติการหรือ Roadmap การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ.2558-2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การปฏิรูปครู
- 2) การกระจายโอกาส และคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 3) ปฏิรูปการบริหารจัดการ
- 4) ปรับระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน
- 5) ปฏิรูปการเรียนรู้
- 6) การปรับระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ดังนั้นจึงต้องมีการยกระดับและพัฒนาครูไทย ให้ทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของประเทศต่าง ๆ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สิงคโปร์ เกาหลี ญี่ปุ่น จีน พบว่า

1. การผลิตครู ให้ความสำคัญต่อครู ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้นมีความเป็นมืออาชีพ ความสามารถศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 ครูควรเป็น ผู้รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

2. การพัฒนาครู ให้ความสำคัญและเชื่อว่าครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงมีกฎหมาย/นโยบายว่า ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องปีละ 100 ชั่วโมง

3. คุณสมบัติของครู มีการกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติของครูที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพทางการศึกษาและผู้เรียน ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูกำหนดให้ครูประมออย่างน้อยต้องจบปริญญาตรี ครูระดับมัธยมศึกษาต้องจบสูงกว่าปริญญาตรีและมีความเชี่ยวชาญอย่างน้อยหนึ่งวิชาในระดับที่สอน และต้องมีพื้นฐานความรู้ทางการศึกษาทั่วไปและความรู้เฉพาะสำหรับวิชาชีพครูความรู้ด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นหลักและเทคนิคการสอนมีความรู้วิชาประวัติศาสตร์กำหนดเวลาสอนวันละ 4 ชั่วโมง และมีเวลาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557)

3. โมเดลการพัฒนาครูสำหรับศตวรรษที่ 21 NIE (The National Institute of Education, 2008-2009) ได้เสนอ โมเดลเพื่อการพัฒนาครูสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยใช้ชื่อย่อว่า V3SK Model เน้นที่การสร้างค่านิยมใหม่ ทักษะ และความรู้โดยอธิบายถึงสิ่งที่จำเป็นสำหรับพัฒนาครูแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านค่านิยม (Values) ประกอบด้วย ค่านิยมของการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Value) ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

- 1) ความเข้าใจผู้อื่น
- 2) มีความเชื่อว่าผู้เรียนมีความสามารถที่จะเรียน
- 3) ตระหนักเป็นหน้าที่ที่ต้องพัฒนาให้สูงสุดตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน
- 4) เห็นคุณค่าของความแตกต่างที่หลากหลาย

3.1.1 อัตลักษณ์ของครู ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

- 1) มุ่งที่มาตรฐาน
- 2) ชอบแสวงหา
- 3) ต้องการเรียนรู้
- 4) มีความพยายามที่จะปรับปรุง
- 5) มีความชื่นชอบในงาน
- 6) ปรับตัวได้ดีและยืดหยุ่น
- 7) มีจริยธรรม
- 8) มีความเป็นอาชีพ

3.1.2. การบริการวิชาชีพและชุมชน ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

- 1) เรียนรู้แบบร่วมมือกันและปฏิบัติ
- 2) ให้การฝึกฝนผู้เรียนและเป็นพี่เลี้ยง
- 3) มีส่วนร่วมและรับผิดชอบสังคม
- 4) มีจิตใจบริการ

3.2 ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วยทักษะย่อย ๆ ดังนี้

- 1) ทักษะการสะท้อนความคิดและทักษะการคิด
- 2) ทักษะการใช้วิธีการสอน
- 3) ทักษะการจัดการเกี่ยวกับบุคคล
- 4) ทักษะการจัดการเกี่ยวกับตนเอง
- 5) ทักษะการบริการและการจัดการ
- 6) ทักษะการสื่อความหมาย
- 7) ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

- 8) ทักษะการใช้เทคโนโลยี
- 9) ทักษะเชิงนวัตกรรมและการประกอบการ
- 10) ความฉลาดทางสังคมและอารมณ์

3.3 ด้านความรู้ ครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านเนื้อหา ที่เป็นทั้ง ความรู้รอบด้าน ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ประกอบด้วยหน่วยย่อยดังต่อไปนี้

- 1) ตนเอง
- 2) นักเรียน
- 3) ชุมชน
- 4) เนื้อหาวิชา
- 5) วิธีการสอน
- 6) พื้นฐานการศึกษาและนโยบาย
- 7) หลักสูตร
- 8) ความรู้ ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม
- 9) ความตระหนักเกี่ยวกับโลก
- 10) ความตระหนักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

4. ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร ครู และผู้เรียนได้อย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2556) ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 มีอยู่ 3 ด้านหลัก ได้แก่

4.1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม

โลกแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันและอนาคตได้ สำหรับผู้ที่มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเป็นทักษะในด้านเป็นตัวกำหนดความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกแห่งการทำงานและการเรียนรู้ประกอบด้วยทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ไขปัญหาการสื่อสารและการร่วมมือ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนสนับสนุนในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการค้นคว้าหาทางเลือกต่าง ๆ นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยให้บุคคลสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการ

ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (World Health Organization, 1994 pp.1-3) ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555:34-36) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย

1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) กระบวนการความคิดได้มาจากหลายวิธีการ เช่น การระดมสมอง สร้างสิ่งใหม่ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีคุณค่า แนวคิดสร้างขึ้นจาก การทบทวน ขัดเกลา วิเคราะห์ และประเมินเพื่อ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น (Work creativity with others) สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ใจกว้างและยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ และให้ความร่วมมือกับกลุ่มแสดงออกโดยปฏิบัติอย่างริเริ่มสร้างสรรค์และเข้าใจข้อจำกัดที่เป็นจริง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารความคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน

3) การนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) การประยุกต์นำความคิดริเริ่มไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556:122-124) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย

1) คิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยการใช้เทคนิคการสร้างสรรค์ที่หลากหลาย สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ รอบคอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ และประเมินความคิดตนเองเพื่อปรับปรุงและให้เกิดพลังอย่างเต็มที่

2) ทำงานอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น คือการพัฒนาปฏิบัติและสื่อสารความคิดใหม่สู่คนอื่นเปิดกว้างและตอบสนองต่อทัศนะใหม่ ๆ ที่หลากหลายนำมาใช้ประโยชน์และมีผลสะท้อนต่อการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความเป็นต้นตอหรือเป็นแหล่งประดิษฐ์ในการทำงานและเข้าใจข้อจำกัดของโลกที่เป็นจริงในการนำเอาความคิดใหม่มาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์การสื่อสารความคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน ต้องกระทำซ้ำ ๆ อีกหลายครั้งและยังพบข้อผิดพลาดอีกบ่อยครั้ง

3) นำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ คือการนำเอาความคิดที่สร้างสรรค์ไปปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม มีผลที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งที่จะเกิดจากนวัตกรรมนั้น

Partnership for 21st Century Skills (2011) ได้เสนอทักษะของความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย

- 1) ใช้เทคนิคการสร้างความคิดที่หลากหลาย เช่น การระดมสมอง
- 2) สร้างมุมมองใหม่และคุณค่า ทั้งที่เป็นการปรับปรุงเล็กน้อยจากของเดิมหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยสิ้นเชิง
- 3) ทำความเข้าใจ ปรับปรุง วิเคราะห์ และประเมินแนวคิดของตนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

จากแนวคิดทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลายมีกระบวนการความคิดได้มาจากหลายวิธีการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนวางแผนออกแบบและพัฒนานวัตกรรมให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียนสร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ (work creativity with others) สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้ และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลา การนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) ริเริ่มการประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรมสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้ และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมและยังสามารถประยุกต์กระบวนการคิดนำนวัตกรรมสู่การจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ

4.1.2 การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา

การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นกระบวนการคิดที่ผู้คิดต้องคิดกว้าง คิดลึก คิดถูกต้องอย่างมีเหตุผล ซึ่งการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีความสัมพันธ์กับการคิดแก้ปัญหาโดยการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นทักษะสำคัญของการแก้ปัญหา และการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ต้องใช้ในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (วิภาวี ศิริลักษณ์ , 2557: 31) ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557:1-2) ได้เสนอทักษะของการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) ประกอบด้วย

1) การมีเหตุผล สามารถใช้รูปแบบของการใช้เหตุผลที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การคิดอย่างเป็นระบบสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนย่อย และผลต่อภาพรวมทั้งระบบ

2) การตัดสินใจ วิเคราะห์และประเมินหลักฐาน ข้อโต้แย้ง ข้อร้องเรียน และความเชื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ สังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศตีความข้อมูลสารสนเทศและลงข้อสรุปบนฐานการวิเคราะห์ที่น่าเชื่อถือและสามารถสะท้อนผลได้อย่างมีวิจาร์ณญาณจากประสบการณ์และการเรียนรู้

วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557: 35) ได้เสนอทักษะของการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณและการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) ไว้ว่า เป็นความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลไตร่ตรองอย่างรอบคอบเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาคลุมเครือหรือมีความขัดแย้ง วิเคราะห์ ประเมิน สรุปและเลือกใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างทางเลือกสำหรับแก้ไขปัญหา รวมถึงการตัดสินใจลงข้อสรุปในการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาอย่างรอบด้านและสมเหตุสมผล

จากแนวคิดทักษะการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณและการแก้ปัญหา ของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณและการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เพื่อประกอบการตัดสินใจ เลือกใช้ข้อมูลที่มีอยู่เป็นแนวทางในการสร้างทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหารวมถึงการตัดสินใจในข้อสรุปนั้น ๆ ซึ่งการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณและแก้ปัญหานั้น ประกอบด้วย การทำความเข้าใจกับปัญหาประเด็นสำคัญคิดวางแผนจัดระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องในสถานการณ์ที่พบ สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดใน กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบพิจารณาข้อมูลเพื่อตัดสินใจหาทางเลือกหรือคำตอบที่ถูกต้องอย่างรอบคอบ และสามารถสรุปประเมินผลจากกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

4.1.3 การสื่อสารและการร่วมมือ

ในโลกยุคเทคโนโลยีสารสนเทศหรือยุค ICT ทักษะการสื่อสารมีความสำคัญซึ่งความสามารถในการสื่อสารจะส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข่าวสารความรู้ความเข้าใจ และสร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะการสื่อสารและการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555: 34-36) ได้เสนอทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration) ประกอบด้วย

1) การสื่อสาร (Communication) สื่อสารอย่างชัดเจน (Communicate Clearly) แยกแยะแนวคิดอย่างมีเหตุผลโดยใช้การสนทนา การเขียนและทักษะการสื่อสารต่าง ๆ ในหลายรูปแบบ และในหลายบริบท ฟังอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเข้าใจความหมายความรู้ ค่านิยม ทักษะคติ และจุดมุ่งหมาย ใช้การสื่อสารหลาย ๆ วิธีที่จะสนองต่อจุดประสงค์ ใช้สื่อและเทคโนโลยีและสามารถประเมินผลกระทบ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในหลากหลายบรรยากาศ

2) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaborate with Others) หมายถึงแสดงออกถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับในทีมที่ทำงานด้วย มีความยืดหยุ่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำให้สำเร็จเพื่อไปสู่เป้าหมายของงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเห็นคุณค่าของความคิดที่มาจากสมาชิกในกลุ่ม

อนุชา โสมาบุตร (2556:ออนไลน์) ได้เสนอทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration) ประกอบด้วย

1) การสื่อสารได้ชัดเจนมีประสิทธิภาพโดยสร้างความถูกต้อง ชัดเจนในการสื่อความหมายทั้งการพูดการเขียนหรือการใช้ทักษะอื่น ๆ ในทางอวัจนภาษาในรูปแบบต่าง ๆ มีประสิทธิภาพทางการรับฟังที่สามารถสร้างทักษะสำหรับการถอดรหัส ความหมาย การสรุปเป็นความรู้ สร้างคุณค่า ทักษะคติ และเกิดความสนใจใฝ่รู้ใช้การสื่อสารในการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะทั้งการรายงาน การสอน การสร้างแรงจูงใจ ใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายและรู้วิธีการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ต่างกัน

2) การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการทำงานและเกิดการยอมรับในทีมงาน มีกิจกรรมการทำงานที่สร้างความรับผิดชอบและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลตามที่มุ่งหวัง สร้างการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในภารกิจงานและแต่ละคนมองเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นหมู่คณะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557: 1-2) ได้เสนอ ทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration) ประกอบด้วย

1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจนทั้งการพูด การเขียน และทักษะการสื่อสารทางอวัจนภาษา หลากหลายรูปแบบ ใช้การสื่อสารเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ทั้งการให้ข้อมูล การสอน การกระตุ้นหรือการ โน้มน้าว สามารถใช้ประโยชน์

จากสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถประเมินผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้สื่อเหล่านั้น และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน รวมทั้งการสื่อสารได้หลายภาษา

2) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการยอมรับในทีมงานที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นและประนีประนอม เพื่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

จากแนวคิดทักษะการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า การสื่อสารและการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นความสามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิด ข้อมูล ข้อเท็จจริง การอธิบายตอบข้อซักถามการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการ โดยใช้การสนทนา การเขียนและทักษะการสื่อสารต่าง ๆ อย่างหลากหลาย รูปแบบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม ทศนคติและจุดมุ่งหมายที่ต้องการ เพื่อให้การสื่อสารนั้น ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมและบริบทที่มีความแตกต่างกัน ส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนสามารถประเมินและปรับปรุงระบบการสื่อสารในชั้นเรียนและการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสื่ออย่างมากมายและรวดเร็ว สามารถเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างเต็มที่การที่จะเป็นประชากรในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถที่หลากหลายโดยเฉพาะทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี (นันทวัน จันทร์กลีน, 2557:33) ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

4.2.1 ด้านสารสนเทศ

ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเรียนรู้แหล่งข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย รวมถึงการเข้าถึงและการนำแหล่งข้อมูลสารสนเทศนั้นมาประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายจึงได้มีนักวิชาการได้เสนอทักษะสารสนเทศ (Information Literacy) ไว้ดังนี้

พงษ์ ภาวิจิตร (2555:183) ได้เสนอทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy Skills) ประกอบด้วย

- 1) สามารถเลือกใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อค้นหาข้อมูลที่ต้องการ

2) สามารถใช้เครื่องมือที่เลือกเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องในสิ่งแวดล้อมดิจิทัล คือ ต้องรู้ว่าข้อมูลประเภทไหนใช้โปรแกรมหรือเครื่องมืออะไรในการเก็บซึ่งการค้นหาฐานข้อมูลต้องมี ศักยภาพในการค้นจากหลายแหล่ง

3) สามารถจัดการบริหาร จัดเก็บข้อมูลและนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ได้

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555: 36-38) ได้เสนอทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy Skills) ประกอบด้วย

1). การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) เข้าถึงและประเมินข้อมูล หมายถึง เข้าถึงข้อมูลได้เป็นปัจจุบันและจากหลากหลายแหล่ง ประเมินข้อมูลอย่างวิเคราะห์วิจารณ์

2) ใช้และจัดการสารสนเทศ หมายถึง ใช้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ในการ นำไปแก้ปัญหาที่ต้องการจัดการกับข้อมูลที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลาย ใช้ข้อมูลโดยคำนึงถึง จริยธรรมและกฎหมาย

Partnership for 21st Century Skills (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556:122-124) ได้เสนอทักษะ ด้านสารสนเทศ (Information Literacy Skills) ประกอบด้วย

1) การเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เวลา) และอย่างมีประสิทธิภาพ (แหล่ง) ประเมินสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ และอย่างชำนาญ

2) ใช้และจัดการสารสนเทศ ใช้สารสนเทศได้อย่างถูกต้องและอย่างสร้างสรรค์กับ ประเด็นหรือปัญหาที่เผชิญและบริหารจัดการสารสนเทศจากหลากหลายแหล่ง ใช้ความเข้าใจพื้นฐาน เกี่ยวกับประเด็นเชิงจริยธรรมหรือเชิงกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศ

จากแนวคิดทักษะสารสนเทศของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ การรู้สารสนเทศต้องผสมผสานทักษะด้านการ ค้นคว้า เข้าถึงแหล่งสารสนเทศ สืบค้นข้อมูล วิจัย วิเคราะห์ แยกแยะ เลือกใช้แหล่งสารสนเทศที่ น่าเชื่อถือได้เหมาะสมระบุเครื่องมือสืบค้นสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ อย่างทันสมัยตามความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถถ่ายทอดสารสนเทศต่อผู้เรียนได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม สามารถประเมินความรู้ เกี่ยวกับเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่และเชื่อมโยงการ เรียนรู้ให้เข้ากับความรู้เดิมและสถานการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งสามารถในการใช้สารสนเทศให้ตรง ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้เพื่อค้นหาข้อมูลที่ต้องการเข้าถึงข้อมูลได้เป็นปัจจุบันและจากหลากหลาย แหล่งประเมินข้อมูลอย่างวิเคราะห์วิจารณ์ ใช้และจัดการสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ในการ

นำไปแก้ปัญหาที่ต้องการจัดการกับข้อมูลที่มาจกแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลายใช้ข้อมูลโดยคำนึงถึงจรรยาบรรณในการและการเผยแพร่สารสนเทศอย่างถูกต้อง

4.2.2 ด้านสื่อ

คนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถใช้เครื่องมือสร้างสื่อ และสื่อสารออกไปได้หลากหลายทาง เช่น วิดีโอ (video) ออดิโอ (audio) พอดคาสท์ (podcast) เว็บไซต์ (website) เป็นต้น Center for Media Literacy ระบุว่า ทักษะด้านสื่อประกอบด้วย ความสามารถด้านการเข้าถึงวิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสาร (message) ในรูปแบบต่าง ๆ จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้เสนอทักษะด้านสื่อ ดังต่อไปนี้

Partnership for 21st Century Skills (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556:122-124) ได้เสนอทักษะด้านสื่อ ประกอบด้วย

1) วิเคราะห์สื่อ เข้าใจวิธีการและเหตุผลในการสร้างข้อความสื่อรวมทั้งจุดหมายในการสร้าง ตรวจสอบวิธีการแปลความหมายในข้อความสื่อของแต่ละบุคคลค่านิยมและทัศนคติที่เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้อง และอิทธิพลของสื่อที่มีต่อความเชื่อและพฤติกรรมใช้และเข้าใจพื้นฐานที่เกี่ยวกับประเด็นเชิงจริยธรรมหรือเชิงกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้สื่อ

2) สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์สื่อ เข้าใจและนำเอาเครื่องมือ คุณลักษณะ และระเบียบแบบแผนการสร้างสื่อที่เหมาะสมที่สุดมาใช้ เข้าใจและนำเอาการแสดงออกและการแปลความที่เหมาะสมที่สุดมาใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างและหลากหลายวัฒนธรรม

อนุชา โสมาบุตร (2556:ออนไลน์) ได้เสนอทักษะด้านสื่อ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการวิเคราะห์สื่อ โดยเข้าใจวิธีการใช้และการผลิตสื่อเพื่อให้ตรงกับเป้าประสงค์ที่กำหนด สามารถใช้สื่อเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างของปัจเจกชน รู้คุณค่าและสร้างจุดเน้น รู้ถึงอิทธิพลของสื่อที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคสื่อและมีความรู้พื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้สื่อได้ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีปัจจัยเสริมอยู่รอบด้าน

2) ความสามารถในการผลิตสื่อสร้างสรรค์ โดยมีความรู้ ความเข้าใจต่อการใช้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตามคุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อประเภทนั้น ๆ และมีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองต่อความแตกต่างในเชิงวัฒนธรรมอย่างรอบด้าน

จากแนวคิดทักษะด้านสื่อของนักวิชาการ ข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะสื่อ หมายถึง ความสามารถด้านการเข้าถึง วิเคราะห์สื่อ ประเมิน และสร้างสารในรูปแบบต่าง ๆ การสืบค้น ค้นคว้าข้อเท็จจริงต่าง ๆ แปลความหมายและตีความจากสื่อแก่ผู้เรียนได้ถูกต้องชัดเจน สามารถผลิตและพัฒนาสื่อได้สอดคล้องกับ

จุดประสงค์ของการเรียนรู้ สร้างสื่อที่เหมาะสมกับการนำเสนอในหลากหลายวัตถุประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพประยุกต์ใช้สื่อสมัยใหม่สอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน เข้าใจวัตถุประสงค์ในการสร้างสื่อ นั้น มีจุดหมายในการสร้างค่านิยมและทัศนคติและอิทธิพลของสื่อที่มีต่อความเชื่อและพฤติกรรม การแปลความหมายและการตีความได้อย่างถูกต้องชัดเจน

4.2.3 ด้านเทคโนโลยี

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ที่มีที่ ISTE (International Society for Technology in Education) แม้ว่าเด็กในยุคนี้ เก่งกว่าครูและพ่อแม่ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แต่เด็กยังต้องการคำแนะนำจากครูและพ่อแม่ ในการใช้เครื่องมือนี้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอทักษะด้านเทคโนโลยีไว้ดังต่อไปนี้

Partnership for 21st Century Skills (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556:122-124) ได้เสนอทักษะด้านเทคโนโลยีไว้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัยการจัดการประเมินและการสื่อสารสารสนเทศ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือการสื่อสาร เครือข่าย และสื่อสังคมออนไลน์ ในการเข้าถึงจัดการบูรณาการประเมินและสร้างสารสนเทศในเศรษฐกิจความรู้ได้อย่างเหมาะสมและประสบผลสำเร็จ ใช้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับประเด็นเชิงจริยธรรมหรือเชิงกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

อนุชา โสมาบุตร (2556:ออนไลน์) ได้เสนอทักษะด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย

- 1) ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การจัดการองค์กร การประเมินและการสื่อสารทางสารสนเทศ
- 2) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (คอมพิวเตอร์, PDAs, Media Players etc.) ในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media) ได้อย่างเหมาะสม
- 3) มีความรู้พื้นฐานในการประยุกต์ใช้ ICT ได้ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีข้อมูลหลากหลายรอบด้าน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2558:82-83) ได้เสนอ ทักษะด้านเทคโนโลยี ได้ว่า ในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมายผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้านความรู้ด้านสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับสื่อและความรู้ด้านเทคโนโลยีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นำไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้และช่วยการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นการดำเนินการให้มีระบบ

สื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีเข้าไปช่วยจัดการประสิทธิภาพทุกกระบวนการเรียนรู้ครูควรมีทักษะดังต่อไปนี้

- 1) เลือกใช้เทคโนโลยีในการประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้
- 2) ใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้จัดทำใบความรู้ เอกสารมอบหมายการทำงาน การส่งงานในรูปแบบกลุ่มเมล์ หรือรูปแบบอื่น
- 3) ใช้เทคโนโลยีในการประชุมเครือข่ายทางไกล ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก้ปัญหา และพัฒนางานของคณะครู
- 4) ใช้เทคโนโลยีในการจัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผลจัดทำคลังข้อสอบจัดชุดข้อสอบ จัดการสอบ และจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล แสดงผลตามระเบียบการวัดประเมินผล
- 5) ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและพฤติกรรมผู้เรียน
- 6) ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการนิเทศให้ความช่วยเหลือ และกำกับติดตามโรงเรียน

จากแนวคิด ทักษะด้านเทคโนโลยีของนักวิชาการ ช้างตัน สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการใช้ระบบเครือข่ายสมัยใหม่ เป็นตัวถ่ายทอดข้อมูลตลอดจนความรู้ ประสบการณ์ ในกระบวนการค้นคว้า สร้างสรรค์ ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ ถ่ายทอดต่อผู้เรียนได้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัยการจัดการประเมิน และการสื่อสารสนเทศใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือการสื่อสาร เครือข่าย และสื่อสังคมออนไลน์ในการเข้าถึงจัดการบูรณาการประเมินและสร้างสารสนเทศในเศรษฐกิจความรู้ได้อย่างเหมาะสมและประสบผลสำเร็จรวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนำไปจัดการกระบวนการเรียนรู้และช่วยการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถให้ผู้เรียนสามารถผลิตผลงาน คัดเลือกแหล่งข้อมูลปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบเครือข่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

4.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ

การเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงานสำหรับเยาวชนคนรุ่นใหม่ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ครูต้องได้รับพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในด้านทักษะชีวิตที่ดี ทักษะชีวิตจะช่วยให้คนเรารู้จักเจตคติ และทักษะ ซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหารอบ ๆ ตัว ให้อยู่รอดในสภาพสังคมและวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเรียนตามพัฒนาการของสมองครูจะต้องเรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แก่ศิษย์แต่ละกลุ่มอายุและตามพัฒนาการของสมองเด็กแต่ละคนทักษะที่สำคัญดังกล่าว ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่ม สร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองทักษะสังคมและ

สังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือ ผู้ผลิต ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (นันทวัน จันทร์กลิ่น, 2557:27) ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

4.3.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้การทำงานและการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 เป็นความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้การวางแผนการทำงานแบบตายตัวใช้ไม่ได้ผล มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความสามารถสูงในการยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่าจึงได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ไว้ดังนี้

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2011) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

- 1) ปรับตัวเข้ากับความแตกต่างขอบเขตและหน้าที่ที่หลากหลายรวมถึงกำหนดการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้
- 2) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- 3) เอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) จัดการเชิงบวกกับคำชม คำวิจารณ์ และความผิดพลาด
- 5) ทำความเข้าใจ ต้อรอง และสร้างสมดุลของมุมมองและความเชื่อที่แตกต่างเพื่อทำงานสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

วิจารณ์ พานิช (2555 :48-58) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

- 1) ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเข้ากับบทบาทที่แตกต่างงานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดการที่เปลี่ยนไป และบริบทที่เปลี่ยนไปทำงานได้ผลดีในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอนและในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไป
- 2) มีความยืดหยุ่น นำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างได้ผลจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด สามารถนำเอาความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างหลากหลายของทีมงานจากหลากหลายวัฒนธรรมมาทำความเข้าใจ ต้อรอง สร้างดุลยภาพ และทำให้งานลุล่วง

อนุชา โสมาบุตร (2556:ออนไลน์) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

1) การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดยปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามเวลาที่กำหนด และปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

2) เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) โดยสามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

จากแนวคิดทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรปรับตัวเข้ากับบทบาทที่แตกต่าง งานที่ได้รับมอบหมาย และบริบทที่เปลี่ยนไป ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความยืดหยุ่นในการทำงานสามารถอบรม สัมมนาและพัฒนาวิชาชีพ โดยการสร้างสมดุลในการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

4.3.2 การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

งานในศตวรรษที่ 21 ต้องการความร่วมมือสูง และในขณะเดียวกันก็ต้องการการพึ่งตนเองสูงด้วย เพราะในศตวรรษที่ 21 หัวหน้าจะมีเวลาสอนหรือแนะนำลูกน้องลดลง และงานต้องการความฉับไวเพิ่มขึ้น จะเห็นว่าการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีทั้งลักษณะพึ่งพาอาศัยกันและกันและเป็นอิสระต่อกัน เป็นทักษะที่สำคัญมากในการทำงานและดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ไว้ดังนี้

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2011) ได้เสนอทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย

- 1) กำหนดเป้าหมายโดยมีทั้งเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้
- 2) สร้างสมดุลระหว่างกลยุทธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะสั้นและยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาว
- 3) ใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและจัดการภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) กำหนดงาน กำกับติดตาม จัดลำดับความสำคัญ และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง
- 5) เรียนรู้ทักษะในงานของตน และมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน

6) แสดงความริเริ่มที่จะพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ

7) แสดงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องทำตลอดชีวิต

8) ทบทวนและไตร่ตรองประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางพัฒนาในอนาคต

วิจารณ์ พานิช (2555 :48-58) ได้เสนอทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย

1) จัดการเป้าหมายและเวลา กำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้ และที่จับต้องไม่ได้ มีความสมดุลระหว่างเป้าหมายเชิงยุทธวิธี ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะสั้นกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาว ใช้เวลาและจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทำงานได้ด้วยตนเอง ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวงานเอง คอยติดตามผลงานเอง และกำหนดลำดับความสำคัญของงานเอง

3) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง นอกเหนือจากเรียนรู้ทักษะในงานของตนโดยตรงแล้ว สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน ริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ แสดงความเอาใจจริงเอาใจต่อการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องทำตลอดชีวิต สามารถทบทวนใคร่ครวญประสบการณ์ในอดีตเพื่อใช้คิดหาทางพัฒนาในอนาคต

จากแนวคิดทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความสามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ ๆ สร้างสรรค์ผลงานเพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน ริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ

4.3.3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก และทำให้งานสำเร็จได้ เป็นเรื่องของการเรียนรู้และยกระดับความฉลาดด้านสังคม และความฉลาดด้านอารมณ์ ครูควรออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อศิษย์ได้พัฒนาทักษะนี้ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมไว้ดังนี้

ดีน แบลเล่ห์ และปาร์คเกอร์ (Deen ,Balley and Parker,2002 อ้างใน สุกิจ โปษศรีกล, 2553: 47-48) ได้เสนอทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ไว้ว่า การยอมรับความแตกต่างเป็นความสามารถในการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ การทำงานหรือการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกัน

กับตัวเอง และการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง และทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะช่วยเหลือในการพบปะ ประชุม การแสดงความสามารถของการนำกลุ่มการใช้ อิทธิพลส่วนบุคคลในการแนะนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้ ประกอบด้วย การจัดการกลุ่ม เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่กลุ่มกำหนดไว้ การใช้รูปแบบของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในการนำกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถ แบ่งปันประสบการณ์ที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในกลุ่ม

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2011) ได้เสนอ ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- 1) ทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง
- 4) ใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่ และเพิ่มนวัตกรรมและคุณภาพของงาน

อนุชา โสมาบุตร (2556:ออนไลน์) ได้เสนอทักษะด้านทักษะทางสังคมและสังคมข้าม วัฒนธรรม ประกอบด้วย

- 1) ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพจังหวะ เวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูดในโอกาสต่าง ๆ และสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับ ในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ
- 2) การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และภารกิจงาน ของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับ ในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคม และวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรม เพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

จากแนวคิดทักษะด้านทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ และสร้างสังคม ในการทำงานให้เกิดการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานหรือการทำ กิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทักษะความเป็นผู้นำ

สามารถประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดในสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างสังคม
ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและสังคม

4.3.4 การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของครูผู้สอน คือ การฝึกสร้าง
กระบวนการคิด กระบวนการทำงาน แสดงความสามารถพิเศษในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง
เพื่อที่จะสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มี นักวิชาการได้เสนอทักษะ
การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ไว้ดังนี้

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2011) ได้เสนอ
ทักษะการสร้างผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย

1) การจัดการโครงการ ควรกำหนดเป้าหมายและทำให้สำเร็จ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค
และแรงกดดัน มีการจัดลำดับความสำคัญ วางแผนและจัดการงานเพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งใจ

2) ความสามารถในการทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม

3) ความสามารถในการจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย

5) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน รวมทั้งมีความน่าเชื่อถือและตรงต่อเวลา

6) สามารถนำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพและมีมารยาท

7) ความสามารถในการทำงานร่วมกันและให้ความร่วมมือกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) เคารพและชื่นชมความหลากหลายของทีม

9) มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555: 38-40) ได้เสนอทักษะด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต

1) ทำงานอย่างจริงจังและซื่อสัตย์

2) จัดการเวลาและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทำงานได้หลายอย่าง

4) มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นสม่ำเสมอ ตรงเวลา

5) นำเสนอตนเองอย่างมีอาชีพ

6) ทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

7) ยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่ม

8) ยอมรับผลที่เกิดขึ้น

อนุชา โสมาบุตร (2556: ออนไลน์) ได้เสนอทักษะด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต

1) การจัดการโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และวางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

2) ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลา และบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

จากแนวคิดทักษะด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิตของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านทักษะการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต หมายถึง ความสามารถในการสร้างผลผลิตในการพัฒนาและการปรับปรุงงานวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาศักยภาพตนเอง การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต ต้องคำนึงถึงเป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมาย และวางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างได้ผลดี รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น เรียนรู้จากการทำโครงการ (PBL/ Project Base Learning) เพื่อฝึกกระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหาในเชิงวิจัย

4.3.5 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

ในสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตย่อมต้องเผชิญกับสถานการณ์และเพื่อนร่วมการทำงานที่หลากหลายรูปแบบฉะนั้นครูจำเป็นต้องมีทักษะด้านนี้เป็นอย่างดีจึงต้องออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะด้านนี้ให้เกิดความรับผิดชอบต่อตนเองรับผิดชอบต่อการทำงานประสานสอดคล้องกันในทีมความร่วมมือกันเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

วิจารณ์ พานิช (2555: 48-58) ได้เสนอทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบประกอบด้วย

1) ชี้แนะและเป็นผู้นำแกผู้อื่นใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดผ่านการทำตัวเป็นตัวอย่าง และไม่ถือผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้งทำตัวเป็นตัวอย่างในการใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม

2) มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบโดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ทักษะเหล่านี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตในอนาคตของศิษย์ ทั้งต่อผลสำเร็จของงานและต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555: 38-40) ได้เสนอทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบไว้ว่า ความสามารถส่วนบุคคลและทักษะการแก้ปัญหาในการโน้มน้าวให้คนอื่นไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นำความสามารถของแต่ละคนมาใช้ในการทำงานให้สำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นโดยเป็นตัวอย่าง เพื่อไปถึงจุดหมาย แสดงพฤติกรรมของคนมีจริยธรรม

อนุชา โสมาบุตร (2556: ออนไลน์) ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความสามารถในการเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่นใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้เพื่อนำพหุองค์การก้าว บรรลุจุดมุ่งหมายเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถชี้แนะและนำพหุองค์การก้าวสู่ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันและเป็น แบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับ

จากแนวคิดทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นผู้นำที่ดี ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย ประเมินงานและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานและสามารถพัฒนางานได้อย่างเป็นระบบ

จากความหมายของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การทำให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถทางด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมด้านสารสนเทศสื่อและ เทคโนโลยี ด้านชีวิตและอาชีพ การเรียนรู้ เป็นทักษะซึ่งครูผู้ทำการสอนควรพัฒนาตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ ของนักเรียนจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นการเรียนจากการค้นคว้าของนักเรียนโดยครูช่วยแนะนำและ ช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง ได้ บทบาทของครูก็ต้องเปลี่ยนไปในทิศทางการพัฒนาทักษะของครูให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ใน 3 ทักษะที่สำคัญคือ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมประกอบด้วยทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา และด้านการสื่อสารและความร่วมมือ 2) ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ประกอบด้วยทักษะด้านสารสนเทศสื่อเทคโนโลยี 3) ทักษะด้าน ชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถนำไปใช้กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้และทักษะที่เกิดกับตัวผู้เรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ระพีพัฒน์ หาญโสภณและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนร่วมโพธิ์ทองธรรมวิทย์ ผลการวิจัย พบว่า การเปลี่ยนแปลง องค์ความรู้ ใหม่ และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากเน้นครูเป็นศูนย์กลางเป็นเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง เปลี่ยนการสอนเป็นการจัดการ เรียนรู้เปลี่ยนจากเน้นเนื้อหาเป็นเน้นกระบวนการเรียนรู้ เปลี่ยนจากเน้นบอกความรู้เป็นเน้น ฝึกทักษะ เปลี่ยนบทบาทครูที่มีหน้าที่สอน เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก ในการจัดกระบวนการเรียนรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศ การเลือกใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และสำหรับผลการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษ ที่ 21 พบว่า มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหาวิชา และส่วนสำคัญ ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนา คือ กลวิธีในการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ของกิจกรรม เนื้อหาวิชา เวลา และกลุ่มเป้าหมาย (ผู้เรียน)

ธัญญา วุฒิวิชัย (2562) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ การสร้างและ ตรวจสอบรูปแบบการนิเทศ รวมถึงการศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิผลต่อการจัดการ เรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะอาด อําเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการปฏิบัติ ด้านระบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ด้านการดำเนินการ นิเทศและด้านการประเมินผลการการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ในส่วนของปัญหาทุกด้านอยู่ในระดับปาน กลาง ในขณะที่ความต้องการด้านกระบวนการนิเทศ และด้านการนิเทศรูปแบบ “SPIDER Model” อยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบ การนิเทศที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 6 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบ และกระบวนการ SPIDER Model 4) วิธีดำเนินการ 5) ผลลัพธ์ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ของรูปแบบ และคู่มือการใช้ประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้คู่มือ ตอนที่ 1 บทนำ ตอนที่ 2 ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ตอนที่ 3 รูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิผล ตอนที่ 4 กระบวนการใช้ ตอนที่ 5 การประเมินผล และภาคผนวก ส่วนผลการตรวจสอบรูปแบบ และคู่มือการใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ผลการใช้ รูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิผล พบว่าผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจอยู่ระดับมากที่สุด การสะท้อนผลการ ทดลองใช้รูปแบบ พบว่า มีส่วนช่วยให้ครูผู้สอนมีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบเชิงหลักการ และวัตถุประสงค์มี

ความเหมาะสม การติดตาม ดูแล ให้คำแนะนำของครูนิเทศมีประสิทธิภาพคู่มือการใช้รูปแบบ เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงาน รวมถึงกระบวนการ SPIDER Model ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษ ที่ 21

ศิลา สงอาจันต์ (2561) การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการ เรียนรู้ ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัด เทศบาลนครตรัง ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งข้อมูลเอกสาร ประกอบด้วยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เชิงนโยบายข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ควรมุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถทางด้านการจัดการศึกษาเพื่อนำผลการพัฒนาลง สู่ผู้เรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้พัฒนาการศึกษา ค้นคว้าความรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยมีครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคน ประเมินความก้าวหน้าของตนเองโดยส่งเสริมเนื้อหาวิชาหลักสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไป ในทุกวิชาแกนหลักอีกทั้งควรส่งเสริมพัฒนาความรู้ของครูโดยใช้การนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนรูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง ใช้รูปแบบ “APPIE Model” ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 1) ประเมินความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การให้ความรู้ก่อนการ นิเทศ 4) การ ดำเนินการนิเทศ และ 5) การประเมินผลการนิเทศ โดยจัดการอบรมเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ให้กับครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศส่วนผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อ พัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัด เทศบาลนครตรัง อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินสมรรถภาพการนิเทศของครูผู้นิเทศในการจัด การเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้นิเทศในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้นิเทศอยู่ใน ระดับมาก ผลการประเมินสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้รับการนิเทศ อยู่ใน ระดับมาก ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อรูปแบบการนิเทศการ สอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับมาก

วชิรา เครือคำอ้าย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการ ชี้แนะและระบัพที่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ โดยกระบวนการพัฒนารูปแบบการนิเทศดำเนินการ เป็น 4 ระยะ คือ 1.ขั้นศึกษาความต้องการเพื่อการเตรียมการนิเทศ 2. ขั้นพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้

กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง 3. ชั้นทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ และ 4. ชั้นประเมินรูปแบบการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ชื่อว่า “ดับเบิลพีแอลซีเอ พลัส” (PPLCA Plus) โดยนำการออกแบบเชิงระบบ ADDIE Model มาใช้เป็นฐานคิดในการวิจัย ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศที่ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ หลักการเงื่อนไขสำคัญ และองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing : P) 2.ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning : P) 3.ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing : L) 4.ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring : C) 5.ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review : A) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า มีความเห็นค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศฯ สำหรับของผลการนำรูปแบบการนิเทศดังกล่าวไปใช้ ทำให้เกิดข้อค้นพบระหว่างการศึกษา คือ พลัส (Plus) ได้น้อมนำหลักการทรงงานและศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 (King Bhumibol's Science) มาปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบซึ่งนำลักษณะเด่นของหลักการทรงงานมาประยุกต์ใช้แตกต่างกัน ผู้รับการนิเทศสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 83.33 และสามารถบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนส่วนผลการตรวจสอบพฤติกรรมกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงของผู้นิเทศก็อยู่ในระดับมาก คือ ผู้นิเทศก็สามารถปฏิบัติการนิเทศในรายการที่กำหนดไว้เดือนละ 2 ครั้งขึ้นไปโดยประเด็นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดคือการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ศุภวรรณ สัจจิตบูล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 พบว่า การนิเทศในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้สอนในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนตามเป้าหมายที่กำหนดผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน และส่งเสริม การสร้างบรรยากาศของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีการเกื้อกูลกันและกันอย่างเป็นมิตร โดยมีผู้สอนงาน (Coach) ซึ่งเป็นผู้รู้ที่เข้ามาส่งเสริมความรู้และฝึกฝนทักษะที่สัมพันธ์ กับเป้าหมายที่ผู้สอนต้องการพัฒนาก่อนการสอนทำการสังเกตการสอนและกระตุ้นให้ครูผู้สอนวิเคราะห์และสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนของตนเองจนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ตรงตามเป้าหมายและมีพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้คอยสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้สอน สามารถพัฒนาบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่าง

มีประสิทธิภาพนอกจากนี้การนิเทศในศตวรรษที่ 21 ยังต้องมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยสนับสนุนให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการ ของผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ทางการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารการให้คำปรึกษาการเสนอแนะแหล่งการเรียนรู้ และการนิเทศออนไลน์ซึ่งช่วยทำให้ผู้นิเทศสามารถติดตามพัฒนาการของผู้สอนได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง กระบวนการนิเทศดังกล่าวข้างต้นจะช่วยพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด การประสานความร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอนอันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การนำแนวคิดกระบวนการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศจึงช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

สุลัดดาวัลย์ อัฐนาถ (2559, 265-278) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการการนิเทศงานวิชาการ โดยการรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 เป็นหลักสูตรที่ปรับปรุง ใหม่ ทำให้ครูผู้สอนต้องจัดทำแผนการสอน กำหนดการสอนเอง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ กรมวิชาการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรน้อยมากแต่ครูผู้สอนทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อที่จะ สามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย

2. ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิพบว่า

ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการการนิเทศด้านหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับมาก เพราะว่าการเขียนหลักสูตรท้องถิ่น มีขั้นตอนซับซ้อนจำเป็นต้อง ศึกษาอย่างจริงจัง

ด้านการเรียนการสอน ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการการนิเทศด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

ด้านวัสดุ ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการการนิเทศงานด้วยวัสดุ

ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ทำให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียน และเนื้อหาวิชาได้ง่าย ครูจะต้องใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนหลายอย่างตามลักษณะเนื้อหาวิชาที่สอนทุกครั้ง

ด้านวัดผลและประเมินผล ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการการนิเทศด้านวัดผลและประเมินผลอยู่ ในระดับมาก เนื่องจากครูยังไม่มีข้อสอบสำหรับประเมินผลการเรียนหลังจากที่สอนจบ ในแต่ละจุดประสงค์เพื่อเป็นการประเมินว่านักเรียนผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่

ด้านห้องสมุด ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการนิเทศด้านห้องสมุดอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนมากยังไม่มีห้องสมุดเป็นเอกเทศเนื่องจากการขาดแคลนอาคารสถานที่หรือบางโรงเรียนมีห้องสมุดซึ่งต้องใช้ห้องเรียนมาจัดเป็นห้องสมุดจึงทำให้ห้องสมุดคับแคบไม่ได้ขนาดและลัดส่วน ตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดห้องสมุดทำให้บรรยากาศของห้องสมุดไม่เป็นที่น่าสนใจในการใช้บริการ ครูและนักเรียน

ระย้า คงขาว (2558, 157-167) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) หลักการนิเทศต้องใช้ความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม มีการติดตามอย่างต่อเนื่องและสร้างขวัญกำลังใจอย่างหลากหลายและเหมาะสม โดยใช้ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ 2) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่ารูปแบบการนิเทศมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นที่ 1 ร่วมสร้างความตระหนัก ขั้นที่ 2 ร่วมพลังค้นหา ขั้นที่ 3 ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ขั้นที่ 4 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา และขั้นที่ 5 ร่วมเผยแพร่สู่มวลชนผลการประเมินรูปแบบพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองรายการ ส่วนผลการทดลองใช้พบว่าครูผู้สอนเกิดเจตคติที่ดีและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนางานวิจัย เพื่อพัฒนา ครูมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

ทัณตติมา พงษ์พรหม (2558, 1-114) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศ ภายใน ตามพรรณนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามพรรณนะของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

พบว่า มีการปฏิบัติงานนิเทศภายในโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการนิเทศภายในเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความร่วมมือ ๆ ช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจหลักต่อการสอนหรือการสร้างเสริมการพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพด้วยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

2. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัด มหาสารคาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ จากผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการนิเทศ 100 % มีการนิเทศติดตามกำกับ ประเมินผลอย่างเป็นระบบทำให้การดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบนิเทศให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้ได้

4. ด้านการวางแผนและการกำหนดทางเลือก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจ เนื่องมาจากการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศได้ดีและยังเป็นการพัฒนางานนิเทศการศึกษาให้ก้าวหน้าอันจะส่งผลให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างสื่อ และเครื่องมือนิเทศ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ค่อยเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับหลักและวิธีการในการสร้างสื่อและเครื่องมือ และวิธีการในการกำกับติดตามและนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้บรรลุจุดมุ่งหมายไว้ในหลักสูตร

6. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารได้มีโอกาสประชุมสัมมนาอบรมและศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากชุดฝึกอบรมด้วยตนเองตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศมากขึ้น

7. ด้านการประเมินผลและการรายงานผลการศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีระบบ

การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานกำกับติดตามและประเมินผลตลอดจนการรายงานผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบทุกระยะ

นพพรพรรณ ญาณโกมุทและคณะ (2558, 25-40) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตการศึกษาในภาพรวมทั้ง 7 ด้านครูผู้สอนมีความต้องการการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก

- 1) ด้านการพัฒนาด้านหลักสูตรครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษามีความต้องการการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ความต้องการการนิเทศครูผู้สอนในโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 ด้านเทคนิคและวิธีการสอนมีความต้องการการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2) ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 9 ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีความต้องการการนิเทศ อยู่ในระดับมาก
- 3) ความต้องการการนิเทศการการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนเขตการศึกษา ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ มีความต้องการการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 4) ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนเขตการศึกษา ด้านการจัดวัสดุอุปกรณ์มีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมาก
- 5) ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ มีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมาก
- 6) ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนเขตการศึกษา ด้านการประเมินผลการสอน มีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมาก ผลการเพื่อเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา พบว่า ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนโดยแยกเป็นหมวดวิชาชีพ และหมวดวิชาพื้นฐานในภาพรวมแตกต่างกัน
- 7) ผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา พบว่า ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนโดยแยกเป็นหมวดวิชาชีพและหมวดวิชาพื้นฐาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรแตกต่างกัน

รัชฎาภรณ์ อัมพลพ (2558) ได้ศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับคือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านจัดการเรียนการสอน ด้านประเมินผลการสอน และ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนแนวทางการพัฒนาดำเนินการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อในกิจกรรมการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ประเมินผลตามสภาพจริง ควรจัดสรรงบประมาณในการอบรมควรให้ครูรับผิดชอบงานตามความถนัดความสามารถควรเป็นผู้ที่ประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ควรจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรรางวัลแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น การสอนการประพฤติตน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

วรรณดี สุชาพาณิชย์ (2557) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา อำเภอลำปาง จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า จากผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของครูต่อสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1) สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาพรวม สภาพการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน มีการดำเนินการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการนิเทศมีภารกิจมากบุคลากรมีไม่เพียงพอแม้ว่าโรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ 2) ความต้องการการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ผลการศึกษาครูมีความต้องการการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การนิเทศด้านหลักสูตร ครูมีความต้องการในระดับมาก โดยเฉพาะเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอลำปาง จังหวัด เชียงใหม่ 4) การนิเทศด้านกิจกรรมการเรียนการสอนครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการจัดให้ครูกับครูหรือครูกับผู้บริหารโรงเรียนวางแผนร่วมกันในการจัดการเรียนการสอน 5) การนิเทศด้านสื่อการเรียนการสอน ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนจัดหาหนังสือและเอกสารเสริมหลักสูตรเพื่อบริการแก่ครู และนักเรียน 6) การนิเทศด้านเทคนิคและวิธีการนิเทศครูมีความต้องการอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะการจัดหาเอกสารหลักสูตรคู่มือครูแผนการสอนคู่มือในการใช้หลักสูตรและหนังสืออ่านประกอบและ 7) นิเทศด้านการวัดและประเมินผลครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

โดยเฉพาะการให้ความรู้ และการส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแบบทดสอบให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และการส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ

ชมพูช โยธี (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า 1) สภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วมของและปัญหาการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย 14 ด้าน คือ 1) ด้านการให้คำปรึกษาแก่ครู 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 3) ด้านพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 6) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 7) ด้านบริหารงานบุคคล 8) ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก 9) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 10) ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการ 11) ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ 12) ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู 13) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ 14) ด้านการประเมินการสอนและการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ระดับมาก

เกษม เป้าศรีวงษ์ (2557, 73-74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีลักษณะสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (planning) การอบรม (Training) การโค้ช (Coaching) และสะท้อนผล (Reflection) 2) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า 1) พลังการทำงานภายในตนเองในภาพรวมหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าพลังการทำงานก่อนใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) 2) ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูหลังการใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) 3) ผลงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู มีคุณภาพตั้งแต่ระดับดีถึงดีมาก 4) รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการประเมินด้านการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

นิลวรรณ วัฒนา (2556) ศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในด้านวิชาการของครูประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 6 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายใน ด้านวิชาการของครูประเภทวิชาช่าง

อุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค ของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 6 ใน 5 ด้านคือ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการวัดและประเมินผล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในด้านวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิคของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 6 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านสื่อการเรียนการสอน

2. ความต้องการการนิเทศภายในด้านวิชาการ ของครูประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อ การเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล

ศศิกาญจน์ โพธิ์ลังกา (2555) ได้ศึกษารูปแบบนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการ การนิเทศการศึกษาโรงเรียนเทศบาลนครอุบลราชธานี มีการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงกิจกรรม อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านระบบและกลไกการนิเทศ ด้านกระบวนการ และด้านกิจกรรมนิเทศ 2) รูปแบบการนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีมีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ (1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนในด้านการเรียนการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่มและพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีแก่ครูในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและทางความคิด (2) หลักการประกอบด้วย หลักกัลยาณมิตร หลักการมีส่วนร่วม และหลักการมีมนุษยสัมพันธ์ (3) องค์ประกอบด้วยด้านระบบและกลไกการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศและด้านกิจกรรมนิเทศ (4) การวัดและประเมินผลประกอบด้วย การวัดและประเมินผลตามความสามารถมาตรฐานวิชาชีพครูการวัดและพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมของครูและวัดพัฒนาการบุคลิกภาพที่ดีแก่ครูในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและความคิดและ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา ระบบการทำงาน ภาวะผู้นำ

พนัส ดั่งงอก (2554) ได้ศึกษาสภาพ และปัญหา การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี พบว่า

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีแนะนำให้ครูจัดหาเอกสารหลักสูตร เพื่อให้ครูไว้ศึกษาด้วยตนเอง และแนะนำส่งเสริมให้ครูได้ปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและปฏิบัติ น้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้คณะครูได้จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นสำหรับใช้ใน กิจกรรมการเรียนการสอน

2. ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการจัดระบบการเรียนการสอนโดยการแนะนำให้ครูรู้จักปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ จุดหมายของหลักสูตรและส่งเสริมให้ครูจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศน่าดูน่าอยู่และน่าเรียนสิ่งที่ ผู้บริหารปฏิบัติ น้อยที่สุดคือการส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน

3. ด้านการบริหารบุคลากร การนิเทศด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนสิ่งที่ ปฏิบัติ ได้แก่ การแนะนำให้ครูทราบถึงบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน และ ส่งเสริมให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่วนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติโดยจัดหาบทความทาง วิชาการมาให้ครูได้ศึกษาประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีจำนวน น้อยที่สุด

4. ด้านการจัดหาสื่อการเรียนการสอนสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครู รู้จักใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและที่ปฏิบัติโดยการสนับสนุนให้มีการประเมินผลการใช้สื่อการ เรียนการสอนมีจำนวน น้อยที่สุด

5. ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารด้านอื่น สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ การนิเทศด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริหารด้านอื่น คือส่งเสริมให้ครูรู้จักจัดสภาพ สิ่งแวดล้อมตลอดจนบรรยากาศการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่วนสิ่งที่ ปฏิบัติโดยการแนะนำให้มีการประเมินผลการในสิ่งอำนวยความสะดวกเมื่อสิ้นปีมีจำนวน น้อยที่สุด

6. ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน ในการนิเทศด้านนี้ ได้แก่การสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงและปฏิบัติ น้อยที่สุด คือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมการจัดการเรียน การสอนตามความต้องการของชุมชน

ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) ได้การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) พัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ 2) ตรวจสอบ ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยและพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า 1)รูปแบบการโค้ชที่ได้รับการพัฒนาถูกเรียกว่ารูปแบบการโค้ชพีพีซีอี ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ (1) หลักการและวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยเน้น การสร้างความรู้ ด้วยตนเอง (2) กระบวนการ 4 ระยะ คือ การเตรียมการ การวางแผนการปฏิบัติการโค้ช และการประเมินผลการโค้ช และ (3) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ระบบสนับสนุน ทักษะการโค้ช และการติดตามดูแล 2) การทดลองใช้รูปแบบการโค้ชพีพีซีอี พบว่า สมรรถนะการโค้ชและสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา ก่อนและหลังการ ทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา พยาบาลก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์พยาบาลและ ผู้บริหารมีความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด และนักศึกษาพยาบาลมีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมในระดับมาก

ประทีป นานคงแนบ (2553) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษา ช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร หาดองค์ประกอบ การนิเทศฝึกงาน ศึกษาความต้องการของการนิเทศฝึกงานแบบปกติ และการนิเทศ ฝึกงานแบบ ออนไลน์ ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมที่พัฒนาขึ้น มี 9 ขั้นตอน หลัก ประกอบด้วย 33 ขั้นตอนย่อย 2) ระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นระบบ สารสนเทศออนไลน์ พัฒนาขึ้นตามรูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม 3) ประสิทธิภาพของระบบนิเทศ ฝึกงานออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการนิเทศฝึกงาน 4) ผลการประเมิน การ ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 5) ผู้ทดลองใช้ งานรูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมมีความพึงพอใจในการใช้งานโดยรวมในระดับมาก และ 6) ผลที่ ได้รับจากการใช้งานนิเทศฝึกงานแบบผสม ด้านความคล่องตัวในการนิเทศ ความยืดหยุ่นในการนิเทศ เวลาในการนิเทศ ความปลอดภัยในการนิเทศ ค่าใช้จ่ายในการนิเทศ การเพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ของผู้เกี่ยวข้องการบันทึกข้อมูล และการดูแลข้อมูลการฝึกงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปราโมทย์ พรหมจันทร์ (2553) ได้พัฒนารูปแบบเครือข่ายกัลยาณมิตรนิเทศด้วยการใช้ เทคโนโลยีเว็บ 2.0 โดยการวัดและประเมินตามสภาพจริงเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า

1. รูปแบบประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมาชิกเครือข่ายกัลยาณมิตรนิเทศ
- 2) การวัดและประเมินตามสภาพจริง และ 3) เครื่องมือของเทคโนโลยีเว็บ 2.0

2. รูปแบบประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นผูกโยงเครือข่าย 2) ขั้นสร้างความสัมพันธ์ มุ่งมั่นสู่จุดมุ่งหมาย 3) ขั้นรับกัลยาณมิตร หมั่นฝึกจิตความเป็นครู 4) ขั้นร่วมช่วยแก้ไข เปิดใจรับเพื่อ ปรับปรุง 5) ขั้นประเมินผล พิสูจน์ตนเชิงประจักษ์ และ 6) ขั้นขยายเครือข่าย

3. ผลของการใช้รูปแบบเครือข่ายกัลยาณมิตรนิเทศฯ พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนประเมิน เฉลี่ยของพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่น และคุณลักษณะความเป็นครู สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถ ทิมนาค (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิด ของกลี๊กแมนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊กแมนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ การจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย และเพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศ การสอนด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ร่วมกับแนวคิดการออกแบบ การสอนเชิงระบบ (Instructional System Design) ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการนิเทศการสอนตาม แนวคิดของกลี๊กแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทยที่ เรียกว่า “AIPDE Model” ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การประเมินสภาพ และสมรรถนะในการทำงาน (Assessing : A) ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Information : I) ขั้น ที่ 3 การวางแผนการนิเทศ (Planning : P) ขั้นที่ 4 การปฏิบัติ การนิเทศ (Doing : D) ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศการสอน 3 ขั้นตอนคือ 1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน 2) การสังเกตการสอน 3) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอนและขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) ผลจากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ 6 คน พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนมีคุณภาพ และผลจากการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศ การสอนโดยการนำไปใช้ในโรงเรียน พบว่า ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศมีสมรรถภาพการนิเทศการสอนหลังการ ใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนครูผู้รับการนิเทศมีสมรรถภาพ การจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการ นิเทศการสอน นักเรียนมีทักษะการอ่านหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักเรียนมีพัฒนาการด้านพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันสูงขึ้น ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศและครูผู้รับการ นิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุดและนักเรียนมีความพึงพอใจ ต่อการสอนของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมากที่สุด

อนุภรณ์ สอนมะม่วง (2553) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2541 ใน 4 ด้าน มีความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอนในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมาก 2) ด้านหลักสูตร ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสอง รองลงมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหตุที่ครูมีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศ ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก รองลงมาจากด้านหลักสูตร 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการการนิเทศในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ที่มีสถานภาพต่างกัน 5) ประสิทธิภาพในการสอนครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สุรินทร์ ที่มีประสิทธิภาพการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นน้อยกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียน การสอนด้านสื่อการเรียนการสอนด้านการวัดผลและการประเมินผลไม่แตกต่างกัน 6) ขนาดของโรงเรียนครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านวัดผลและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

สิริรัตน์ เกษประทุม (2553) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์กศน.เขต ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเนื้อหา กิจกรรม กศน. สภาพปัจจุบันและปัญหาด้านเนื้อหา กิจกรรม กศน.

1.1 การอบรมครู กศน. ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ครู กศน. เข้า-ออกบ่อยขาดประสิทธิภาพและเทคนิคจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่และไม่ได้รับการพัฒนาในระหว่างการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นครูกศน. ไม่ได้จำกัดสาขาวิชาเอก เฉพาะครูเท่านั้นและการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของผู้นิเทศภายในทำได้ล่าช้า

1.2 ด้านบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศ สภาพปัจจุบันและปัญหาด้านบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศ พบว่า องค์ประกอบของบุคลากรผู้นิเทศภายในปัจจุบันประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรของศูนย์ กศน. เขต แต่ยังคงขาดภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ ผู้บริหารของศูนย์ กศน. เขต ยังมีภาวะผู้นำการนิเทศด้านการพัฒนาการเรียนการสอนของครูเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้อย่างได้ไม่เพียงพอ แต่ผู้บริหารจะสนใจนิเทศทางด้านการบริหารจัดการเป็นส่วนใหญ่ จำนวนบุคลากรผู้นิเทศของศูนย์ กศน. เขต ขาดแคลน และผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในของศูนย์ กศน. เขต ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนด้วยทำให้การปฏิบัติหน้าที่นิเทศไม่สม่ำเสมอขาดความต่อเนื่อง ผู้นิเทศภายในไม่เข้าใจบทบาทการนิเทศขาดเทคนิคการนิเทศ และไม่ได้รับการพัฒนาด้านการนิเทศ ผู้นิเทศภายนอกการนิเทศศูนย์ กศน. เขต เกี่ยวกับการนำผลสรุปและข้อเสนอแนะจากรายงานการนิเทศไปใช้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้อย่าง

2. รูปแบบการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนสู่การปฏิรูปการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับสถานศึกษา กศน. ในกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 3 ประการที่ต้องดำเนินการควบคู่กัน ได้แก่ 1) วิธีการนิเทศแบบเคียงคู่ 2) วิธีการนิเทศแบบต่อเนื่องไม่รู้จักจบ 3) กระบวนการนิเทศแบบครบวงจร

อดุลย์ วงศ์ก้อม (2552) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศ ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้ดำเนินการศึกษาความต้องการการนิเทศของข้าราชการครู 4 ด้าน คือ หลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผลโดยภาพรวมข้าราชการครูมีความต้องการการนิเทศด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากเพราะปัจจุบันการสื่อสารความเจริญทางเทคโนโลยีได้รุดหน้าไปมากจำเป็นที่ครูจะต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ทักษะด้านเทคนิควิธีการสอนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพส่วนความต้องการการนิเทศด้านสื่อการเรียนการสอนของข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดหนองคายนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า ครู อาจารย์ มีความต้องการได้รับคำแนะนำเสนอแนะขั้นตอนวิธีการในการจัดทำหรือผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อใช้ประกอบการสอนการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องการทราบขั้นตอนในการบำรุงรักษาซ่อมแซมสื่อให้ใช้ได้ยาวนาน ๆ คุ่มค่าสอดคล้องกับเนื้อหาจุดประสงค์และใช้วัสดุในท้องถิ่นเป็นสำคัญ 1) ด้านวัดและประเมินผล ครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีความต้องการการนิเทศในด้านนี้อยู่ในระดับมาก 2) ด้านหลักสูตร ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีความต้องการการนิเทศในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

บริตันและแอนเดอร์สัน (Britton & Anderson, 2010, 306 -314) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อนกับครูก่อนประจำการ: การทดสอบแนวคิดโดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อทดสอบผลนิเทศชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อการฝึกประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูก่อนประจำการ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์ฝึกวิชาชีพครู จำนวน 4 คน ที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และเทคนิคการนิเทศชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน จับคู่สังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน จัดบันทึกข้อมูลและร่วมประชุมปรึกษาหารือ ผลการศึกษาพบว่า การนิเทศชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน

ซวาร์ทและคณะ (Zwart et al, 2008, 982-1002) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ของครูที่เกิดจากการนิเทศชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การวิเคราะห์ผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้จำนวน 8 คน จับคู่ซึ่งกันและกัน จำนวน 4 คู่ เรียนรู้การจัดการเรียนการสอนด้วยการนิเทศซึ่งกันและกันเป็นเวลา 1 ปี เก็บรวบรวมข้อมูลกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการบันทึกแบบพรรณนาความเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้และสัมพันธภาพระหว่างคู่แต่ละคู่ ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ด้านจัดการเรียนการสอนของครูได้แก่ มีการเกิดความคิดมีทัศนคติและความเชื่อใหม่มีความคิดและตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน

เจนทรี (Gentry, 2002) ศึกษากรณี : การเผชิญปัญหาในการนิเทศการสอนของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาการวิจัยแบบกรณีศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทัศนคติของอาจารย์ใหญ่จากโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา 4 แห่ง ในเรื่องเกี่ยวกับการให้คำนิยามของคำว่า การนิเทศการสอน กระบวนการในการจัดการนิเทศการสอนบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศการสอน วิธีการที่อาจารย์ใหญ่ใช้เพื่อจัดการนิเทศครูและโครงสร้างของโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา การวิจัยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบการศึกษาเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่ยังไม่สามารถกล่าวถึงความหมายของคำว่า การนิเทศได้ อย่างชัดเจนและถูกต้องนักแต่พวกเขาค่อนข้างที่จะให้คำนิยามของคำว่า การนิเทศ คือการประเมินเสียมากกว่า ปัจจัยซึ่งช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศ คือ ความไว้วางใจและลักษณะของการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบด้วยว่า

เนื่องจากในสภาพของการบริหารงานในโรงเรียนที่มีแบ่งงานออกเป็นส่วน ๆ ซึ่งทำให้อาจารย์ใหญ่ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากเป็นผลให้พวกเขาไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานและขาดความชำนาญเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงานบางอย่างด้วยอุปสรรคอื่นนอกเหนือจากนี้ก็คือความซ้ำซ้อนของบทบาทและหน้าที่ระหว่างผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หัวหน้าฝ่ายงานและผู้ประสานงาน 60 ด้านการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้อาจารย์ใหญ่ไม่สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นิเทศการสอนในโรงเรียนของตนเองได้อย่างชัดเจน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การนิเทศการจัดการเรียนการสอน การจัดการอบรมการนิเทศภายในการนิเทศแบบเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ ส่วนปัญหาที่พบเกี่ยวกับการนิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้นิเทศมีภารกิจมากบุคลากรมีไม่เพียงพอแม้ว่าโรงเรียนได้จัดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ผู้รับการนิเทศมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศการจัดการระบบการนิเทศเอกสารหลักสูตรมีไม่เพียงพอสำหรับครูที่จะศึกษาครูผู้สอนบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนบุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนขาดงบประมาณสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนขาดสื่อการเรียนการสอน ขาดการฝึกอบรมตลอดจนขาดการส่งเสริมความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันการนิเทศภายในจะสำเร็จได้สิ่งที่มีความจำเป็นคือต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินรูปแบบการนิเทศภายใน ครบคลุม 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในฯ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ดำเนินการดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

1.1.2 เพื่อศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

1.2 วิธีการศึกษา

1.2.1 วิเคราะห์เอกสารด้านนโยบายและเป้าหมายการศึกษาระดับชาติ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.2.2 ศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบคลุมทั้งปริมาณและคุณภาพ ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วนคือ

1) การสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2) การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ใช้แบบสนทนากลุ่มเป็นประเด็นคำถามกึ่งโครงสร้างสำหรับสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

1.2.3 ประมวลความคิดเห็นและสรุปผลการศึกษา

1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้มาโดยการเลือกแบบ

เจาะจง จากตัวแทนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 49 คน รวม 53 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่างในการจัดสนทนากลุ่มประเด็นเฉพาะ (focus group discussion) สภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายใน คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากตัวแทนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ตัวแทนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี ของแต่ละแผนกวิชาละ 1 คน จำนวน 11 คน รวมทั้งหมด 15 คน

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

1) ลักษณะของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายใน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 50 ข้อ จำแนกเป็นด้านปัจจัยนำเข้า 15 ข้อ ด้านกระบวนการ 24 ข้อ และด้านผลผลิต 11 ข้อ มีค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด หรือมีความต้องการมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก หรือมีความต้องการมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง หรือมีความต้องการปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย หรือมีความต้องการน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด หรือมีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการนิเทศภายใน

2) การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำเสนอให้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมด้านประเด็นการสนทนากลุ่ม หลังจากตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence Index) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ จำนวน 3 ประเด็นหลักและประเด็นย่อยดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ประเด็นย่อย ด้านนโยบาย แผนงาน โครงการเกี่ยวกับการนิเทศของสถานศึกษามีหรือไม่ อย่างไร กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ปัจจุบันดำเนินการอย่างไรและมีผลเป็น อย่างไรบ้าง ด้านบุคลากรที่นิเทศ 2) สภาพปัญหาการนิเทศ และการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ประเด็นย่อย ความรู้ความเข้าใจในการนิเทศของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศภายในและการจัดการเรียนรู้มีอะไรบ้าง อย่างไร 3) ความต้องการในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ประเด็นย่อย ท่านมีความคิดเห็นรู้สึกอย่างไรกับการนิเทศ ท่านคิดว่าการนิเทศมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้เรียนอย่างไร ท่านคิดว่าการนิเทศแบบใดที่จะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ดีและเหมาะสมกับ การจัดการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, 62) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.60 ทุกข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนวิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2532, 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

1.4.2 แบบสนทนากลุ่มเป็นประเด็นคำถามกึ่งโครงสร้างสำหรับสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายใน โดยผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ประเด็นคำถาม ประกอบด้วยสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการนิเทศภายในและความต้องการนิเทศภายใน จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 1.4.1 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการ

นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายใน จากผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยใช้แบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม จากผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ตัวแทนครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปีของแต่ละแผนกวิชาละ 1 คน จำนวน 11 คน รวม 15 คน โดยการใช้แบบสรุปลักษณะสำคัญที่ได้จากการเสนอความคิดเห็นในกลุ่มสนทนา

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งข้อมูลจาก แบบสอบถามที่เป็นแบบสำรวจ ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (Best, 1993, 23-24)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2.1 วัตถุประสงค์

2.1.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2.1.2 เพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2.1.3 เพื่อแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2.2 วิธีการศึกษา

2.2.1 วิเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ผนวกกับการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ทั้งในและต่างประเทศ

2.2.2 สังเคราะห์ยกร่างเป็นรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2.2.3 สำนวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ในขั้นนี้ใช้กระบวนการสำวจ ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยดำเนินการ ดังนี้

1) กลุ่มเป้าหมายในการสำวจความคิดเห็นต่อร่างของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1.1) คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่สำวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบ ประกอบด้วยนักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

- (1) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา
- (2) เป็นนักวิชาการศึกษาด้านการวิจัยและด้านหลักสูตรการศึกษา
- (3) ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญหรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์

เกี่ยวกับการนิเทศ

- (4) ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์นิเทศ
- (5) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศ

1.2) ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช จำนวน 5 คน ได้มาโดยการ เลือกรูปแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ในการนิเทศภายใน

2.3 เครื่องมือในการวิจัย

2.3.1 เครื่องมือการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1) ร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้อ ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2) แบบสำวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ด้านองค์ประกอบ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงผู้เชี่ยวชาญส่งร่างรูปแบบและโครงร่างวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อแสดงความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ในด้านองค์ประกอบขั้นตอนการดำเนินการและแนวทางดำเนินการของรูปแบบ รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการรวบรวมแบบสอบถามผ่านทางระบบไปรษณีย์มายังผู้วิจัย

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.6 การแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

นำผลการวิเคราะห์รูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะไปปรับปรุงในรายละเอียดเพื่อให้รูปแบบมีความถูกต้องและสมบูรณ์

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี การวิจัย การศึกษาความต้องการ การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง นำไปสู่การร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการเรียนรู้และความต้องการของการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง

1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน

2) กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ

3) กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ

4) กำหนดวิธีการ

5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ

6) การประเมินผลการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมนิเทศ 1) ด้านบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะการนิเทศเชิงบวก หลักการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ 3) เตรียมพร้อม สร้างความเข้าใจก่อนนิเทศการสอนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ ทบทวนเป้าหมายการนิเทศ กำหนดวิธีสังเกตการสอนกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ เตรียมเวลาและสถานที่ในการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการนิเทศ 1) การนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกในการจัดการเรียนการสอน 3) ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่เป็นที่กจากการสังเกตการสอนทบทวนกระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง 4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง 5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปบทเรียนรู้เชิงบวก 6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งถัดไป 7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา ถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการนิเทศเพื่อการพัฒนา 1) ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู 2) ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศและพฤติกรรมกรเรียนรู้ของผู้เรียนการใช้รูปแบบการนิเทศจากผู้นิเทศ

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนาในรูปแบบฯ 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน 2) การปรับปรุงพัฒนาในรูปแบบการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้ในปีต่อไปโดยใช้หลักกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหาล้างในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

3.1 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ดังนี้

3.1.1 ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถามกับตัวแทนผู้บริหารและครูผู้สอนวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชเป็นกลุ่มที่ทดลองใช้รูปแบบ

3.1.2 ศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถาม

3.1.3 ศึกษาผลการพัฒนาด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน โดยนำผลข้อมูลจากรายงานผลการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 และรายงานผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาคเรียนที่ 1 และ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นข้อมูลเดิมที่มีอยู่แล้วของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและครูต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

3.2.2 ศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

3.2.3 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีกระบวนการและขั้นตอนในการทดลองใช้คือ

1) ประชุมชี้แจงกลุ่มเป้าหมายที่ทดลองรูปแบบเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูปแบบ การนิเทศและแนวทางการมีส่วนร่วมของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการนิเทศภายใน

2) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมการนิเทศ

1. การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยศึกษาจากผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายใน วิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมๆกับระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

2. ประชุมหัวหน้าแผนกวิชาและครูผู้สอนของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นสถานศึกษาเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ ร่วมกำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องและบทบาทหน้าที่การนิเทศภายใน

3. กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ กำหนดวิธีการ เครื่องมือนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

4. การเตรียมการนิเทศ โดยจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายในและสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้ร่วมประชุมสัมมนาคือผู้ที่เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 49 คน ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ระยะที่ 2 ปฏิบัติการนิเทศ

1. การปรึกษาหารือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศก่อนการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้หลังชั้นเรียน ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศเข้าสังเกตการจัดการเรียนรู้หลังชั้นเรียน โดยใช้แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียนที่ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศร่วมกันสร้างขึ้น

3. การประชุมหลังสังเกตการจัดการเรียนรู้ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยผู้รับการนิเทศสะท้อนความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองต่อการจัดการเรียนรู้ทั้งแง่มุมที่

พึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผู้นิเทศสะท้อนข้อมูลที่ผู้นิเทศทำได้และสิ่งที่ต้องพัฒนา ผู้นิเทศใช้กระบวนการตั้งคำถามเพื่อที่รับการนิเทศค้นพบปัญหาด้วยตัวเอง แนะนำสิ่งที่ผู้รับการนิเทศต้องพัฒนาโดยใช้บันทึกการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพูดคุย

ระยะที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ

การประเมินผลหลังจากปฏิบัติการนิเทศ เป็นการศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2. ศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่พัฒนาขึ้น

3. ศึกษาผลการพัฒนาด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน โดยนำผลข้อมูลจากรายงานผลการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 และรายงานผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นข้อมูลเดิมที่มีอยู่แล้วของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน ดังนี้

3.1 ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

3.2 ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

3.3 ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

3.4 ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

3.3 ประชากรและกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

3.3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน และผ่านการอบรมสัมมนาโครงการการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 49 คน ในการเก็บข้อมูลขั้นตอนนี้เก็บข้อมูลจากประชากร

3.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ประชากร คือ นักเรียนที่เรียนกับครูผู้สอนที่ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 698 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เรียนที่เรียนกับครูที่ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2550, 143) ได้จำนวน 248 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งนักเรียนที่เรียนกับครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในตามสังกัดแผนกวิชา จำนวน 11 แผนกวิชา

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มอย่างง่ายนักเรียนโดยวิธีจับสลาก จำนวนตามกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

แผนกวิชา	นักเรียน นักศึกษา (ผู้เรียน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ช่างยนต์	291	87
ช่างกลโรงงาน	5	5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แผนกวิชา	นักเรียน นักศึกษา (ผู้เรียน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ช่างไฟฟ้า	121	35
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	37	10
ช่างก่อสร้าง	52	15
การบัญชี	23	23
การตลาด	21	20
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	77	23
เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	18	9
อาหารและโภชนาการ	34	10
การโรงแรม	19	10
รวม	698	248

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยทบทวนแนวคิด หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช แบบสอบถามมีจำนวน 37 ข้อ ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 6 ข้อ ด้านกระบวนการ จำนวน 21 ข้อ ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ โดยมีระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายใน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ตามข้อ 1.4.1 หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ หลังจากตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำไป หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence index) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 ขึ้นไป (บุญ ชม ศรีสะอาด, 2535, 62) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.60 ทุกข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนวิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2532, 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

3.4.2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยทบทวนแนวคิด หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานได้แก่ อายุ เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วยด้านผู้สอน จำนวน 6 ข้อ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ และด้านประโยชน์ที่ได้รับ จำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ โดยมีระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุม นำข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตามข้อ 1.4.1 หลังจากตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำไป หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence index) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, 62) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.60 ทุกข้อ การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) กับ นักเรียนวิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายแล้ว นำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2532, 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บข้อมูลในขั้นตอนการประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 สร้างความเข้าใจและชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช ที่ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช

3.5.2 ดำเนินการทดลองรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

3.5.3 ประเมินผลการจัดการเรียนรู้จากแผนการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในภาคเรียนที่ 1-2 ปีการศึกษา 2563

3.5.4 สอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช

และสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูที่ใช้รูปแบบการนิเทศ เก็บข้อมูลหลังจากสิ้นสุดการทดลอง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งข้อมูลจาก แบบสอบถามที่เป็นแบบสำรวจรายการ ใช้วิธีแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (Best, 1993, 23-24)

3.6.1 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช แปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3,50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

3.6.2 ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช แปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3,50 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้เรียนมีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ครอบคลุม 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไป ด้านความเป็นประโยชน์ และ ด้านความถูกต้อง

4.1 วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ครอบคลุม ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไป ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง

4.2 วิธีการศึกษา

4.2.1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ครอบคลุมด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไป ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง

4.2.2 ศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

4.2.3 ปรับปรุงรูปแบบตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและผู้รู้รูปแบบ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

4.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้ประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินที่เสนอจากคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Education Evaluation) ซึ่งแบ่งเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้ 1) มาตรฐาน ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) 3) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมิน แนวทางในการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้สร้างแบบประเมินรูปแบบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ดำเนินการ การจัดเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองและจัดส่งทางไปรษณีย์

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

4.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งข้อมูลจาก แบบตรวจสอบรูปแบบด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และ ด้านความถูกต้อง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (Best, 1993, 23-24)

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์/ถูกต้อง มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์/ถูกต้อง มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์/ถูกต้อง ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์/ถูกต้อง น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์/ถูกต้อง น้อยที่สุด

4.6.2 วิเคราะห์คำตอบที่ได้จากส่วนที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ระเบียบและขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์

μ	แทน	คะแนนเฉลี่ยประชากร
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ระเบียบและขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

1.1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชต่อสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายใน

1.3 ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนกลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้รูปแบบต่อสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในจากการจัดกลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus group discussion)

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

1.1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

การศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาซึ่งสรุปสาระสำคัญดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
ความหมายของการนิเทศภายใน พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, 91)	ผลการศึกษาความหมายได้สาระสำคัญคือการนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษากับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในอันที่จะก่อให้เกิดการร่วมมือ การช่วยเหลือ แนะนำ และให้
สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2550, 15)	คำปรึกษาหารือ เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ
สุนน อมรวิวัฒน์ (2547 ,7)	และพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง อันจะส่งผลต่อ
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, 223)	คุณภาพการจัดการศึกษา

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
<p>ความมุ่งหมายของการนิเทศ การเรียนการสอนแนวคิดของ บริกส์และจัสแมน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 , 225) บันลือ พฤษะวัน (2543, 80)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาครูให้มองเห็นจุดหมายของการศึกษาและแนว แนวทางที่สถานศึกษาจะดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น 2. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้เรียนรวมทั้ง สามารถแก้ปัญหาให้ผู้เรียนได้ 3. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและพัฒนาความสามารถของตนเอง ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนดีขึ้น 4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่าง มีความสุข โดยมุ่งผลสำเร็จร่วมกัน
<p>ความจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษา ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, 224-225) วินัย เกษมเศรษฐี (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ(2542, 10)</p>	<p>ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาวิเคราะห์มีจำนวนจำกัด 2. การศึกษาด้านอาชีพ มีความหลากหลายในวิชาชีพไม่สามารถ จัดศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขา 3. เป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4. เป็นการสร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกัน และการทำงาน ร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ในการทำงาน 5. การประสานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกันมี การประชาสัมพันธ์งานได้ ทั่วถึง
<p>ประโยชน์การนิเทศภายใน สุทธนู ศรีไสย (2545, 8-9)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียน และการบริหารโรงเรียนด้านอื่น ๆ 2. เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาพฤติกรรม การสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3. เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกั นเทศภายในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2551, 12-13)	บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการ เรียนรู้ และครูผู้สอน
บทบาทและหน้าที่ของบุคลากร ในการนิเทศภายใน	บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในการนิเทศภายใน บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายใน 1. การสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกคนใน สถานศึกษา เห็นความสำคัญ ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และ ถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา 2. เสริมสร้างบรรยากาศในการนิเทศภายในที่เป็นไปในลักษณะ การมีส่วนร่วม โดยให้การยอมรับ ให้เกียรติ จริงใจ ไว้วางใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล และร่วมมือกัน รวมทั้งให้ช่วยเหลือ แนะนำให้ คำปรึกษา 3. นิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และหาแนวทางร่วมกัน ปรับปรุงแก้ไขพัฒนารูปแบบและกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 4. ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินการ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
	บทบาทผู้นิเทศ /หัวหน้าแผนกวิชา/หัวหน้าพัฒนาหลักสูตร 1. ศึกษา ทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างละเอียด 2. ประชุมสรุปสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ การนิเทศภายในแผนกวิชา 3. วางแผนจัดทำกิจกรรมนิเทศภายในแผนกวิชาพร้อมทั้งกำหนด ปฏิทินการปฏิบัติงาน 4. ให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ครู 5. ฝึกตนเอง ให้มีเทคนิคและทักษะของผู้นิเทศ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
	<p>6. เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>7. สรุป และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>บทบาทของครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศกับการนิเทศภายใน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน 2. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. ผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4. ฝึกใช้เครื่องมือสังเกตการจัดกระบวนการเรียนรู้และ <p>ฝักวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลจากการเครื่องมือ</p> <p>5. วางแผนดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามปฏิทินการปฏิบัติงาน</p> <p>6. นำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้</p>
<p>การนิเทศแบบชี้แนะ</p>	<p>กระบวนการชี้แนะ</p>
<p>(Coaching)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขึ้นก่อนการชี้แนะ (pre-coaching) ก่อนดำเนินการชี้แนะมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการสอนแนะร่วมกัน
<p>เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. ขึ้นการชี้แนะ (coaching) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้น คือ
	<p>ขั้นที่ 1 การศึกษาด้านทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน</p>
	<p>ขั้นที่ 2 ขึ้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 3. ขึ้นสรุปผลการชี้แนะ (post-coaching) เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้แนะเปิดโอกาสให้คุณครูได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
หลักการชี้แนะ (Coaching) เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ 2. การเสริมพลังอำนาจ 3. การทำงานอย่างเป็นระบบ 4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง 5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน 6. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน 7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง 8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน
การจัดการกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning: EL) ตามแนวคิดของโคลบ์และโคลบ์ (Kolb & Kolb, 2005)	<p>การจัดการกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ 4 ขั้นตอน คือ</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 การลงมือทำกิจกรรม/มีประสบการณ์ร่วม (do/experience)</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ (reflect)</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลที่เกิดจากการปฏิบัติ (analyze / synthesize)</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 การนำผลการเรียนรู้ที่ได้รับไปปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (apply)</p>
การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (learner centered) ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	<p>การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขั้นตอนสำคัญ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสำรวจความต้องการ ความคาดหวัง ความสนใจของผู้เรียน 2. การเตรียมการ ครูเตรียมเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องการเรียนรู้วางแผนการเรียนการสอน 3. การดำเนินกิจกรรมการเรียน มุ่งเน้นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ 4. การประเมินผล 5. การสรุปและนำไปประยุกต์ใช้ <p>ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 มีอยู่ 3 ด้านหลักดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2. ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 3. ทักษะชีวิตและอาชีพ
ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2556)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2. ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 3. ทักษะชีวิตและอาชีพ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
องค์ประกอบของรูปแบบ	<p>รูปแบบมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ และองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของรูปแบบ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ต้องการของรูปแบบนั้น 2. กระบวนการ (Process) หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิต 3. ผลงาน (Output) หรือ ผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
<p>การนิเทศแบบคลินิก โกลด์ แฮมเมอร์ และโคแกน (Goldhammer&Cogan 1993, 73)</p>	<p>การนิเทศแบบคลินิก มี 8 ขั้นตอนคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ขั้นที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและนิเทศ ขั้นที่ 2 วางแผนร่วมกับครู ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการสังเกต ขั้นที่ 4 สังเกตการสอน ขั้นที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน ขั้นที่ 6 กำหนดวิธีการปรึกษาหารือ ขั้นที่ 7 ประชุมปรึกษาหารือ ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแผนการดำเนินงาน
<p>รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขงานวิจัยของธัญพร ชื่นกลิ่น (2553)</p>	<p>รูปแบบการโค้ช PPCE ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการและวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง 2. กระบวนการ 4 ระยะ คือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการโค้ช และการประเมินผลการโค้ช 3. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ระบบสนับสนุนทักษะการโค้ช และการติดตามดูแล

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายใน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในและระดับความต้องการการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน (N=53)

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			ระดับความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านปัจจัยนำเข้า	3.41	0.80	ปานกลาง	4.41	0.53	มาก
2. ด้านกระบวนการ	3.37	0.67	ปานกลาง	4.44	0.63	มาก
3. ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์	3.48	0.59	ปานกลาง	4.46	0.59	มาก
รวม	3.42	0.69	ปานกลาง	4.44	0.58	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu= 3.42$, $\sigma = .69$) และมีระดับความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.44$, $\sigma = .58$)

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านผลผลิต ($\mu= 3.48$, $\sigma = .59$) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu= 3.41$, $\sigma = .80$) และด้านที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านกระบวนการ ($\mu= 3.37$, $\sigma = .67$)

เมื่อพิจารณาความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการให้ดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านผลผลิต ($\mu= 4.46$, $\sigma = .59$) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ ($\mu= 4.44$, $\sigma = .63$) และด้านที่มีความต้องการให้ดำเนินการน้อยที่สุด คือด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu= 4.41$, $\sigma = .53$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับการดำเนินงานและความต้องการ
การนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชใน **ด้านปัจจัยนำเข้า** โดยรวม
และรายข้อ (N=53)

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			ระดับความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. การกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ การนิเทศภายในของสถานศึกษา ชัดเจน	3.51	0.85	มาก	4.38	0.53	มาก
2. การจัดทำโครงการแผนงาน การนิเทศภายในอย่างชัดเจน	3.51	1.12	มาก	4.30	0.75	มาก
3. การสอบถามความต้องการ การนิเทศภายใน	3.13	0.83	ปานกลาง	4.42	0.60	มาก
4. การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายใน การวางแผนและเสนอแนวทาง การดำเนินงานการนิเทศภายใน	3.40	0.69	ปานกลาง	4.38	0.49	มาก
5. การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม ในการจัดการนิเทศภายใน	3.43	0.60	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก
6. การกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายการนิเทศภายในอย่าง ชัดเจน	3.17	0.75	ปานกลาง	4.40	0.49	มาก
7. การสำรวจข้อมูลด้านความถนัด ความรู้ความสามารถของครูเพื่อใช้ ในการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการ นิเทศภายใน	3.40	0.69	ปานกลาง	4.47	0.50	มาก
8. การมีส่วนร่วมของครูในการ พิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นผู้นิเทศ	3.15	0.82	ปานกลาง	4.28	0.63	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			ระดับความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
9. การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ภายในอย่างชัดเจน	3.55	0.95	มาก	4.45	0.50	มาก
10. การกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศ ภายในอย่างชัดเจน	3.28	1.01	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก
11. การกำหนดปฏิทินการนิเทศ ภายในไว้ตลอดปีการศึกษา	3.45	0.85	ปานกลาง	4.36	0.48	มาก
12. การกำหนดเครื่องมือในการ นิเทศอย่างชัดเจน	3.42	0.93	ปานกลาง	4.38	0.49	มาก
13. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก สำคัญในการดำเนินงานนิเทศ ภายใน	3.57	0.64	มาก	4.47	0.50	มาก
14. การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการ อบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้ และการนิเทศ	3.58	0.75	มาก	4.45	0.50	มาก
15. การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการ อบรมการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21	3.60	0.49	มาก	4.49	0.50	มาก
รวม	3.41	0.80	ปานกลาง	4.41	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช **ด้านปัจจัยนำเข้า** โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$, $\sigma = .80$) และมีระดับความต้องการการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$, $\sigma = .53$)

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ($\mu = 3.60$, $\sigma = .49$) รองลงมา

คือ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้และการนิเทศ ($\mu= 3.58, \sigma = .75$) และข้อที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือ การสอบถามความต้องการการนิเทศภายใน ($\mu= 3.13, \sigma = .83$)

เมื่อพิจารณาความต้องการเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการมากที่สุดคือ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu= 4.49, \sigma = .50$) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักสำคัญในการดำเนินงานนิเทศภายใน ($\mu= 4.47, \sigma = .50$) และข้อที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของครูในการพิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นผู้นิเทศ ($\mu= 4.28, \sigma = .63$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย(μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)ของระดับการดำเนินงานและระดับความต้องการการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชใน **ด้านกระบวนการ** โดยรวมและรายข้อ (N=53)

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			ระดับความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
เตรียมการก่อนนิเทศ						
1. การประชุมสร้างความเข้าใจครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนนิเทศ	3.38	0.81	ปานกลาง	4.43	0.50	มาก
2. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.32	0.73	ปานกลาง	4.28	0.86	มาก
3. การกำหนดเป้าหมายของการนิเทศร่วมกัน	3.47	0.50	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก
4. การกำหนดขั้นตอนการนิเทศและบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศไว้ชัดเจน	3.42	0.50	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก
5. การจัดทำคู่มือการนิเทศแนะนำแนวทางนิเทศไว้อย่างชัดเจน	3.34	0.76	ปานกลาง	4.38	0.71	มาก
6. ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมสร้างเครื่องมือในการนิเทศ	3.34	0.73	ปานกลาง	4.47	0.50	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			ระดับความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
7. การจัดทำความเข้าใจวิธีการ สื่อ และเครื่องมือในการนิเทศร่วมกัน	3.26	0.71	ปานกลาง	4.47	0.50	มาก
8. จัดระบบการเก็บข้อมูล สารสนเทศในการนิเทศภายใน	3.36	0.76	ปานกลาง	4.42	0.69	มาก
การปฏิบัติการนิเทศ						
9. ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนที่กำหนด	3.30	0.75	ปานกลาง	4.34	0.76	มาก
10. ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	3.58	0.53	มาก	4.45	0.70	มาก
11. ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบActive Learning ในการสอน	3.60	0.57	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
12. ให้คำปรึกษาแก่ครูให้สามารถใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	3.57	0.50	มาก	4.28	0.79	มาก
13. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	3.51	0.50	มาก	4.09	0.49	มาก
14. ผู้นิเทศมีความสามารถกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเห็นถึงจุดที่ต้องพัฒนา	3.38	0.74	ปานกลาง	4.50	0.64	มาก
15. มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ	3.23	0.78	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			ระดับความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
16. การร่วมพูดคุยระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศหลังจากการ นิเทศการเรียนการสอน การประเมินผลการนิเทศ	3.45	0.50	ปานกลาง	4.47	0.70	มาก
17. การประเมินตนเองและรายงาน ผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ ของครู	3.21	0.74	ปานกลาง	4.47	0.75	มาก
18. การกำกับติดตามเป็นระยะ ๆ ให้ มีการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ	3.34	0.73	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก
19. การให้ครูมีส่วนร่วมกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน ตามแผนการนิเทศ	3.30	0.72	ปานกลาง	4.43	0.69	มาก
20. การประเมินความพึงพอใจ ของผู้รับการนิเทศ	3.30	0.75	ปานกลาง	4.42	0.69	มาก
21. การมีส่วนร่วมของครู ในการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการนิเทศ	3.34	0.73	ปานกลาง	4.47	0.54	มาก
22. จัดประชุมสัมมนาผลการนิเทศ ทุกปี	3.19	0.74	ปานกลาง	4.42	0.80	มาก
23. การแจ้งข้อมูลของการนิเทศ ให้ครูทราบเพื่อนำไปปรับปรุง การปฏิบัติงาน	3.23	0.72	ปานกลาง	4.45	0.67	มาก
24. การนำผลการนิเทศมาใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน	3.40	0.69	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			ระดับความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
25. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนานักเรียน	3.43	0.50	ปานกลาง	4.42	0.66	มาก
รวม	3.37	0.67	ปานกลาง	4.44	0.63	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช **ด้านกระบวนการ**โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu= 3.37$, $\sigma = .67$) และมีระดับความต้องการการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.44$, $\sigma = .63$)

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในการสอน ($\mu= 3.60$, $\sigma = .57$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน ($\mu= 3.58$, $\sigma = .53$) และข้อที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือ จัดประชุมสัมมนาผลการนิเทศทุกปี ($\mu= 3.19$, $\sigma = .74$)

เมื่อพิจารณาความต้องการการนิเทศภายใน เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในการสอน ($\mu= 4.72$, $\sigma = .45$) รองลงมาการนำผลการนิเทศมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ($\mu= 4.57$, $\sigma = .50$) และข้อที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ($\mu= 4.09$, $\sigma = .49$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย(μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)ของระดับการดำเนินงานและระดับความต้องการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ในด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ โดยรวมและรายข้อ (N=53)

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			ระดับความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	3.58	0.60	มาก	4.47	0.61	มาก
2. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่องานเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	3.51	0.91	มาก	4.45	0.57	มาก
3. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.43	0.50	ปานกลาง	4.47	0.58	มาก
4. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น	3.40	0.66	ปานกลาง	4.47	0.70	มาก
5. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย	3.30	0.70	ปานกลาง	4.40	0.57	มาก
6. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.45	0.50	ปานกลาง	4.45	0.70	มาก
7. กิจกรรมนิเทศภายในเกิดผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.53	0.50	มาก	4.42	0.50	มาก
8. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	3.49	0.50	ปานกลาง	4.25	0.65	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			ระดับความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
9. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี	3.47	0.54	ปานกลาง	4.49	0.64	มาก
10. กิจกรรมนิเทศภายในเกิดผลทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านชีวิตและอาชีพ	3.58	0.60	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.48	0.59	ปานกลาง	4.46	0.59	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช **ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์**โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$, $\sigma = .59$) และมีระดับความต้องการการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$, $\sigma = .59$)

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือกิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ กิจกรรมนิเทศภายในเกิดผลทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ($\mu = 3.58$, $\sigma = .60$) รองลงมากิจกรรมนิเทศภายในเกิดผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ($\mu = 3.53$, $\sigma = .50$) และข้อที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือกิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ($\mu = 3.30$, $\sigma = .70$)

เมื่อพิจารณาความต้องการการนิเทศภายใน เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการมากที่สุดคือ กิจกรรมนิเทศภายในเกิดผลทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ($\mu = 4.74$, $\sigma = .45$) รองลงมากิจกรรมนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ($\mu = 4.49$, $\sigma = .64$) และข้อที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ($\mu = 4.25$, $\sigma = .65$)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราชต่อสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายใน จากคำถามปลายเปิด สรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช (N=53)

ประเด็น	ผลการศึกษา	ความถี่
1.ด้านปัจจัยนำเข้า		
1.1 นโยบายการนิเทศภายใน	1. สถานศึกษาควรมีนโยบายการนิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	2
	2. ควรกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การปฏิบัติการนิเทศให้ชัดเจน	1
	3.สถานศึกษาควรจัดนิเทศภายในแต่ละแผนกวิชาเพื่อพัฒนาการสอนของครู	
	4. ควรจัดการนิเทศภาคเรียนละ 2 ครั้ง	
	5. การนิเทศเพื่อกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพส่งผลสัมฤทธิ์ในเชิงคุณภาพกับนักเรียนนักศึกษา	2
	6. ขาดการดำเนินงานตามนโยบายและขาดความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการนิเทศและนำผลสู่การปฏิบัติที่ดี	3
1.2 บุคลากรในการนิเทศภายใน	1.บุคลากรขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ขาดความเชี่ยวชาญ ไม่เป็นที่ยอมรับ	4
	2. ครูขาดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน ควรสร้างความเข้าใจให้ครูยอมรับและเปิดใจยอมรับข้อเสนอแนะในการสอน	5
	3. ควรจัดให้บุคลากรที่ทำการนิเทศมีความรู้ด้านวิชาการวิชาชีพที่น่าเชื่อถือ และมีความรู้เฉพาะด้านในการนิเทศ โดยอบรมให้ความรู้พัฒนาศักยภาพ เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้	4

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการศึกษา	ความถี่
	4. ควรมีการแต่งตั้งผู้นิเทศให้ครอบคลุมฝ่ายบริหาร หัวหน้าแผนกวิชา และผู้ทรงคุณวุฒิ	3
	5. ควรมีการแต่งตั้ง จัดทำคำสั่ง และมีการประชุม ทุกครั้งที่ จะทำการนิเทศบุคลากร	3
	6. บุคลากรมีภาระงานที่มาก การนิเทศภายในเลยไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร	4
	7. ควรจัดบุคลากรภายนอกมานิเทศในช่วงเริ่มต้น	5
	8. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการออกแบบ สื่อการเรียน การสอน ขาดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี	7
1.3 อื่น ๆ	1. วิธีการนิเทศ ต้องมีหลายวิธี	3
	2. ขาดการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ระหว่างการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน	3
	3. ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นๆ อย่าง ต่อเนื่อง	1
	4. ประเมินคณะครูตามความเป็นจริง และให้มีส่วนร่วมใน ทุกๆด้าน	1
	5. ควรกำหนดช่วงระยะเวลาให้มีความเหมาะสม	1
	6. ผู้บริหารต้องมีความจริงจังในการดำเนินการ ไม่ใช่เพียง จัดนิเทศเพื่อให้มีการนิเทศ	1
2.ด้านกระบวนการ		
2.1 การเตรียมการ ก่อนการนิเทศ	1. ควรกำหนดปฏิทิน จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานวางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และประชุมชี้แจงแนวทางให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทราบก่อน การนิเทศ	7
	2. ควรจัดอบรมให้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน ของครู	5

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการศึกษา	ความถี่
	3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรร่วมกันสร้างเครื่องมือ	5
	4. ควรจัดทำคู่มือ เกณฑ์การนิเทศให้ชัดเจนเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน	3
2.2 ปฏิบัติการนิเทศ	1. คณะกรรมการควรดำเนินการนิเทศตามปฏิทินที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ	8
	2. ควรมีการดำเนินการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร และสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศยอมรับและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ไม่แสดงลักษณะจับผิดแล้วนำผลไปชี้วัดการขึ้นเงินเดือนจะมีข้อขัดแย้งแก่ผู้ปฏิบัติทันที	8
	3. คณะกรรมการนิเทศควรกำหนดเวลาในการประเมินกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม ควรมีข้อเสนอแนะ และมีข้อมูลประกอบการนิเทศ	7
	4. ผู้บริหารและครูมีเวลาจำกัด ภาระงานมากเกินไปจึงทำให้การนิเทศไม่มีเอกภาพ	3
2.3 การประเมินผล การนิเทศ	1. หลังเสร็จสิ้นกระบวนการนิเทศควรแจ้งผลการประเมินข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขให้ครูทราบ	7
	2. ควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน มีหลักฐานที่สมบูรณ์ชัดเจน	8
	3. ควรมีการประเมินผลความพึงพอใจของการนิเทศ	7
	4. ควรนำผลการประเมินการนิเทศ มาปรับปรุงการเรียนการสอน และการนิเทศในปีการศึกษาถัดไป	1
	5. ขาดการประเมินการนิเทศ เพราะภาระงานของบุคลากรมีมากในขณะที่ครูและเจ้าหน้าที่มีจำกัด	4
	6. การประเมินผลยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ควรมีบทบาทเชิงประจักษ์ว่าการทำการนิเทศแล้วมีผลกระตุ้นทั้งครูผู้สอนและผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการศึกษา	ความถี่
	7.ควรมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำเพื่อได้คุณภาพ	7
	8. กิจกรรมนิเทศยังไม่ได้ทำให้ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย แต่จะมุ่งแค่กิจกรรมวิธีการเดิม ๆ เท่านั้น	5
	9. ควรให้ผู้รับการนิเทศประเมินตนเอง แล้วเปรียบเทียบผลกับผู้นิเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับและเกิดการปรับปรุงพัฒนา	4
2.4 อื่น ๆ	1. ต้องการกระบวนการนิเทศที่เป็นจริงมีการชี้แนวการสอนอย่างจริงจัง	4
	2. ควรมีการจัดทำผลการวิจัยเกี่ยวกับผลการนิเทศ เพื่อนำมาหาคำตอบที่ดีที่สุดในการกำหนดกลยุทธ์การนิเทศต่อไป	3
3.ด้านผลผลิต		
3.1 ผู้เรียน	1. การนิเทศส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนเกิดความรู้ทักษะมีความเข้าใจการเรียน มีความสุขในการเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตประจำวัน	8
	2. การนิเทศทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่หลากหลาย	4
	3. ควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการนิเทศ	2
	4. กิจกรรมนิเทศภายในยังไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะพึงประสงค์ได้ครบคุณลักษณะที่ตั้งไว้	1
3.2 ครูผู้สอน	1. การนิเทศทำให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	9

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการศึกษา	ความถี่
	2. ครูผู้สอนควรดำเนินการสอนตามแผนการสอนและสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและทันสมัยแก่ผู้เรียน	7
	3. การนิเทศได้เสนอแนะปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะจัดการเรียนการสอน	4
	4. ครูผู้สอนควรมีการประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการนิเทศ	3
	5. ควรมีการบูรณาการทุกๆด้านเพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ที่ดีและประยุกต์สิ่งต่างๆในการเรียนการสอน	3
	6. ครูผู้สอนขาดความเข้าใจในการนิเทศ และไม่เปิดใจกว้างเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	3
	7. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากยิ่งขึ้น มีการสร้างสื่อต่างๆ ประกอบการเรียนได้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสอนตลอดเวลา	1
	8. ควรให้ครูผู้สอนประเมินตนเองเพื่อเปรียบเทียบกับผู้นิเทศ	1
3.3 อื่น ๆ	1. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน เพื่อนำผลประเมินไปปรับปรุงการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น	5
	2. ทรัพยากรที่จะสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยังมีไม่พอเพียงในสถานศึกษาขนาดเล็ก	4
	3. ควรสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	4
	4. ควรมอบเกียรติบัตรให้กับผู้สอนนักเรียน ที่มีระดับผลการประเมินที่ดี (ผ่าน) เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอน	2

สรุปผลการวิเคราะห์สรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน

ด้านปัจจัยนำเข้า

1. สถานศึกษาควรมีนโยบายการนิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ควรกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การปฏิบัติการนิเทศให้ชัดเจน
3. สถานศึกษาควรจัดนิเทศภายในแต่ละแผนกเพื่อพัฒนาการสอนของครู
4. ควรจัดการนิเทศภาคเรียนละ 2 ครั้ง
5. บุคลากรขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ขาดความเชี่ยวชาญ ไม่เป็นที่ยอมรับ
6. ครูขาดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน ควรสร้างความเข้าใจให้ครูยอมรับและเปิดใจยอมรับข้อเสนอแนะในการสอน

ด้านกระบวนการ

1. การเตรียมการก่อนการนิเทศ
 - 1.1 ควรกำหนดปฏิทิน จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานวางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และประชุมชี้แจงแนวทางให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทราบก่อนการนิเทศ
 - 1.2 ควรจัดอบรมให้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครู
2. ปฏิบัติการนิเทศ
 - 2.1 คณะกรรมการควรดำเนินการนิเทศตามปฏิทินที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.2 ควรมีการดำเนินการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร และสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศยอมรับและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ไม่แสดงลักษณะจับผิดแล้วนำผลไปชี้วัดการขึ้นเงินเดือน จะมีข้อขัดแย้งแก่ผู้ปฏิบัติทันที
3. การประเมินผลการนิเทศ
 - 3.1 หลังเสร็จสิ้นกระบวนการนิเทศควรแจ้งผลการประเมินข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขให้ครูทราบ
 - 3.2 ควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน มีหลักฐานที่สมบูรณ์ชัดเจน

ด้านผลผลิต

1. ผู้เรียน
 - 1.1 มีทักษะมีความเข้าใจการเรียนรู้
 - 1.2 มีความสุขในการเรียน
 - 1.3 การนิเทศทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่หลากหลาย

2. ครูผู้สอน

2.1 การนิเทศทำให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2.2 ครูผู้สอนควรมีการประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการนิเทศ

2.3 ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากยิ่งขึ้น

1.3 ผลการสรุปผลและสังเคราะห์ความคิดเห็นจากการจัดกลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus group)

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยการจัดกลุ่มสนทนา (focus group discussion) ในประเด็นเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายทดลองใช้รูปแบบ ซึ่งเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช จำนวน 15 คน เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช พบว่า

1. ประเด็นสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคสำหรับการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีอะไรบ้าง

สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีการดำเนินการนิเทศภายใน มีลักษณะตามข้อมูลการสนทนากลุ่มดังนี้

“ การนิเทศการสอนที่ทำอยู่เพื่อตอบประกันคุณภาพภายในไม่ได้มีการนิเทศอย่างจริงจัง บางคนใช้วิธีการชี้ตเอง ตามแบบรายงานการนิเทศที่ฝ่ายวิชาการกำหนดเพื่อให้ได้ส่งฝ่ายวิชาการอีก ทั้งการนิเทศยังขาดความร่วมมือจากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผู้ปฏิบัติไม่ได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการหรือได้รับประโยชน์จากกระบวนการนิเทศภายใน แต่กลับรู้สึกเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นและกำลังถูกประเมินการปฏิบัติงาน”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

หรือคำสนทนาของครูผู้สอนอีกท่านหนึ่งที่กล่าว “ กำหนดการหรือช่วงเวลาในการนิเทศมิได้มีการกำหนดอย่างเป็นระบบฝ่ายวิชาการกำหนด เพียงระยะเวลาที่ต้องส่งผลหรือข้อมูลตามเครื่องมือที่กำหนดให้เท่านั้น”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

“ การนิเทศควรเป็นการนิเทศแบบต่อเนื่องอย่างจริงจังจากฝ่ายบริหารโดยตรงเพื่อให้การนิเทศเป็นกระบวนการในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้มีคุณภาพมากที่สุด”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

จากการสนทนากลุ่มพบว่าสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีการดำเนินการในลักษณะของการใช้การนิเทศตอบสนองงานอื่น ๆ ด้วย เช่น การประกันคุณภาพ ฯลฯ โดยใช้เครื่องมือ ที่ฝ่ายวิชาการกำหนดขึ้นและสั่งการไปที่หัวหน้าแผนก / หัวหน้างานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้ใช้เครื่องมือดังกล่าวในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเพื่อตอบสนองงานประกันคุณภาพสถานศึกษาไปด้วยพร้อมกันโดยกำหนดให้นำส่งข้อมูลที่ดำเนินการตามเครื่องมือที่ฝ่ายวิชาการภายในเวลาที่ฝ่ายกำหนดไว้

2. ประเด็นรูปแบบที่ใช้ในการนิเทศภายใน

รูปแบบที่ใช้ในการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีรูปแบบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทของผู้ปฏิบัติในแต่ละแผนกวิชา ทั้งบริบทในด้านการบริหารจัดการ และบริบทด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในแผนกวิชาต่าง ๆ โดยรูปแบบการนิเทศภายในที่พบจากการสนทนากลุ่มมีดังนี้

“ จับคู่กันเองโดยสังเกตการณ์สอนของกันและกัน แต่เป็นในลักษณะไม่เป็นทางการสังเกตการณ์สอนเพียงชั่วขณะตามที่ผู้นิเทศพอใจและสามารถทำได้ มิได้สังเกตตลอดจนจบคาบสอนครั้งนั้น ๆ”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

“ การนิเทศในแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่เน้นประเด็นมีสื่อการสอนอุปกรณ์การสอนหรือไม่ครูแต่งกายอย่างไรไม่ได้ดูเรื่องกิจกรรมหรือกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนไม่มีการขอเอกสารหรือแผนการสอน”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

“การนิเทศของแผนกส่วนใหญ่หัวหน้าแผนกวิชานิเทศ ใช้วิธีชวนคุยแบบทั่ว ๆ ไปเป็นกันเอง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศรู้ว่ากำลังถูกนิเทศ”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

“เคยนิเทศโดยใช้วิธีเดินผ่านห้องแล้วดูว่าครูผู้สอนทำอะไรไม่ได้ไปนั่งดูการสอนตลอด กลัวครูที่สอนเกร็ง”

(ผู้บริหาร : 9 มกราคม 2563)

“นิเทศแบบเจาะจงเป็นรายบุคคลเพื่อแต่ไม่ได้บอกล่วงหน้าว่าจะไปทำการนิเทศวันไหน เวลาใดกับครูผู้สอนเพื่อให้การนิเทศนั้นเป็นแบบธรรมชาติและปกติ”

(ผู้บริหาร : 9 มกราคม 2563)

“การนิเทศในแผนกทำยากมากเพราะตัวเองมีอายุน้อยกว่าผู้รับการนิเทศเป็นอาจารย์ที่เคยสอนซึ่งมีอายุมากกว่าการนิเทศเลยเป็นมีการประเมินผลแบบด้วยความเกรงใจ ผลการประเมินอาจจะไม่ตรงตามความเป็นจริงมากนัก”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

“ เคยเป็นผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศตอนเป็นผู้ถูกนิเทศจะประหม่า เหมือนกำลังถูกจับผิด ถูกประเมิน การนิเทศในแผนกหากเป็นข้าราชการใช้วิธีจับคู่ถ้าเป็นครูจ้างหัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้นิเทศ การนิเทศใช้วิธีเดินผ่าน ไม่ได้บันทึกใช้วิธีมาชี้ตามแบบฟอร์มที่วิชาการ กำหนดตอนหลังซึ่งลืมนข้อมูลที่เคยนิเทศ ”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

“การนิเทศนิเทศตามหน้าที่เพราะต้องส่งฝ่ายวิชาการ ไม่ได้นั่งดูการสอน ส่วนใหญ่ในแผนกมีครูที่อายุน้อยกว่า จะแนะนำได้อย่างสบายใจ ส่วนฝ่ายบริหารไม่ได้มานิเทศ การนิเทศใช้รูปแบบแบบตรวจตรา คุณลักษณะผู้นิเทศต้องเป็นตัวอย่งที่ดีในด้านการสอน การทำแผนการสอน ผู้รับการนิเทศจึงยอมรับ”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

“ เครื่องมือในการนิเทศเป็นแบบฟอร์มที่ออกมาจากฝ่ายวิชาการ การเปลี่ยนแปลงก็ต้องถามจากแผนก การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เข้ากับบริบทของแต่ละวิชาทำได้ยาก”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

“ การนิเทศควรใช้เป็นคณะกรรมการไม่ควรไปคนเดียว มีการทำงานเป็นคณะกรรมการ ”

(ครูผู้สอน : 9 มกราคม 2563)

สรุปรูปแบบการนิเทศของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีดังนี้

1. ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ
 - 1.1 ครูที่สอนในสาขาวิชาเดียวกันจับคู่กันเอง
 - 1.2 หัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้นิเทศ
 - 1.3 ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศ

2. จุดประสงค์ของการนิเทศภายใน

2.1 เน้นความเพียงพอของสื่อการสอน ความเหมาะสมของอุปกรณ์และสื่อ ไม่เน้นกระบวนการสอนของครู

2.2 เพื่อตอบตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพภายใน

3. วิธีการนิเทศ

3.1 ใช้วิธีการจับคู่ตามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลชนคุยแบบทั่ว ๆ ไป

3.2 ใช้เดินผ่านห้องที่ผู้รับการนิเทศสอนแล้วสังเกตว่าผู้รับการนิเทศทำอะไรบ้าง

3.3 น้ำหนักในประเด็นสังเกตการสอน เน้นการสำรวจความเพียงพอ ความเหมาะสมของอุปกรณ์และสื่อ

3.4 ผู้รับการนิเทศมีการประเมินตนเอง

3.5 ผู้นิเทศปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับลูกน้อง (ผู้รับการนิเทศ) ภายในแผนก ซึ่งพบจุดอ่อนในรูปแบบการนิเทศแบบนี้ คือไม่มีข้อมูลย้อนกลับว่าผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติตามแบบอย่างหรือไม่

3.6 เน้นการตรวจตรา ติดตามให้เป็นไปตามที่ฝ่ายวิชาการกำหนด ก่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดความรู้สึกเหมือนกำลังถูกตรวจสอบ

3. สรุปปัญหาอุปสรรคที่พบจากการสนทนากลุ่ม

3.1 ไม่มีการนิเทศการสอนจริงและไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริง

จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงทำให้การนิเทศภายในในมิติของการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงไม่เกิดขึ้น เพราะแม้แต่การนิเทศในมิติเพื่อกำกับ และตรวจติดตามเอง เมื่อสถานศึกษานำไปผนวกกับงานประกันคุณภาพสถานศึกษาและผลการพิจารณาความดีความชอบให้คุณให้โทษกับตัวผู้รับการนิเทศภายใต้บริบทของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทำให้เกิดสถานการณ์เพียงกรอกข้อมูลเพื่อให้มีส่งฝ่ายบริหารเท่านั้น ซึ่งด้วยภาระงานก็ไม่อาจกำกับติดตามได้ทุกคน การนิเทศภายในจึงดำเนินการเมื่อถึงเวลาตามกำหนด ยังคงเป็นเพียงการกรอกแบบสอบถามเพื่อให้ผ่านไปและมีส่งตามกำหนดเท่านั้น ไม่ใช่ข้อมูลจริง

3.2 ขาดการมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศ

เมื่อการนิเทศถูกนำไปผูกโยงกับการประเมินกับงานประกันคุณภาพสถานศึกษา จึงถูกออกแบบโดยฝ่ายวิชาการหรือฝ่ายบริหารเท่านั้น ครูผู้รับการนิเทศหรือแม้แต่วินิจฉัยที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศก็มิได้มีส่วนร่วมในการกำหนด/ออกแบบ เครื่องมือการนิเทศ กำหนดระยะเวลาการนิเทศ ทำให้เมื่อถึงกำหนดจึงดำเนินการเพียงผ่าน ๆ ไปให้เสร็จเท่านั้น ไม่ได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องทำเพื่อการพัฒนาตนเอง/ประโยชน์ของตนเอง

3.3 การนิเทศไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาสืบเนื่องจากปัญหาในประเด็นที่ผู้นิเทศเป็นหัวหน้าแผนกมีผลให้คุณ/ให้โทษต่อผู้รับการนิเทศ จึงทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกไม่ปลอดภัย เกิดการ

สร้างภาพ สร้างเอกสารที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงขึ้น จึงทำให้การนิเทศที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้สะท้อนภาพ หรือข้อมูลที่เป็นจริง

3.4 ขวัญและกำลังใจของผู้รับการนิเทศ

ผู้รับการนิเทศจำนวนมาก (โดยเฉพาะครูอัตราจ้าง/ครูผู้ช่วย) ยังคงเข้าใจว่าการนิเทศ คือ การประเมิน ทำให้รู้สึกเกร็ง/เหมือนถูกจับผิด อึดอัดไม่เป็นธรรมชาติ ไม่เป็นตัวของตัวเอง ในการจัดการเรียนการสอนครั้งนั้น ๆ แม้ว่า ผู้นิเทศจะสังเกตการสอนไม่ตลอดก็ตามและด้วยภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนก็มีมาก เช่น หัวหน้างานกิจกรรม หัวหน้างานการเงิน ฯลฯ ทำให้การนิเทศที่ควรจะเป็นการช่วยเหลือครู กลับเป็นการทำให้ครูเกิดความเครียด ขาดขวัญและกำลังใจในเรื่องการนิเทศ เข้าสู่กลไกการปกป้องตนเอง ไม่อยากรับการนิเทศเพราะทำงานไม่ทัน กลัวเตรียมการสอนไม่ดี ฯลฯ

3.5 ผู้รับการนิเทศไม่ยอมรับผู้นิเทศ

ในบางแผนกพบว่า ผู้รับการนิเทศไม่ยอมรับผู้นิเทศ รู้สึกว่าผู้นิเทศไม่ได้มีอะไรที่เหนือกว่า จึงไม่สามารถมาให้คำแนะนำ หรือ ตรวจสอบตนเองได้

4. ผลที่เกิดขึ้นในด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า สถานการณ์และรูปแบบการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ยังคงเป็นการนิเทศแบบการตรวจติดตามและประเมินผล ให้คุณให้โทษในหน้าที่ราชการ ยังมีได้ให้น้ำหนักไปที่การนิเทศที่เป็นกลไกในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นพลวัต (Dynamic) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของตนเองไปด้วย ดังนั้นจึงทำให้ผู้นิเทศรู้สึกว่าเป็นภาระ ผู้รับการนิเทศก็รู้สึกเหมือนถูกจับผิด ไม่สามารถเชื่อมโยงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในด้านการพัฒนากระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ ซึ่งการนิเทศในลักษณะนี้ จึงก่อให้เกิดปัญหาตามมาดังที่ได้พบจากการสนทนากลุ่มครั้งนี้

จากสถานการณ์ และปัญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช จะเห็นว่าประเด็นสำคัญประเด็นแรกที่จะช่วยให้เกิดการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ คือ การปรับทัศนคติต่อการนิเทศ เพื่อให้ครูผู้สอนได้รับรู้เข้าใจการนิเทศในอีกมิติหรือการนิเทศเพื่อการพัฒนาและรูปแบบของการชี้แนะหรือ “ Coaching ” ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของภาคธุรกิจและภาคเอกชน ที่เน้นการพัฒนาคนควบคู่ไปกับการพัฒนางาน กล่าวคือ งานสำเร็จและคนทำงานก็ได้รับการพัฒนาไปด้วย และเป็นการพัฒนาในระหว่างการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี การวิจัย การศึกษาความต้องการ การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง นำไปสู่การร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการเรียนรู้และความ ต้องการของการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง

- 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน
- 2) กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ
- 3) กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ
- 4) กำหนดวิธีการ
- 5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ
- 6) การประเมินผลการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมนิเทศ 1) ด้านบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ การนิเทศเชิงบวก หลักการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ 3) เตรียมพร้อม สร้างความเข้าใจก่อนนิเทศการ สอนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ ทบทวนเป้าหมายการนิเทศ กำหนดวิธีสังเกตการสอน กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ เตรียมเวลาและสถานที่ในการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการนิเทศ 1) การนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการ นิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 2) ครูผู้สอน สะท้อนความรู้สึกในการจัดการเรียนการสอน 3) ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอน ทบทวนกระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง 4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง 5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการ วิเคราะห์ ร่วมสรุปบทเรียนรู้เชิงบวก 6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการ เรียนการสอนครั้งถัดไป 7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา ถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อ พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการนิเทศเพื่อการพัฒนา 1) ประเมินความพึงพอใจของ ผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู 2) ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการ นิเทศและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนการใช้รูปแบบการนิเทศจากผู้นิเทศ

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบฯ 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน 2) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้ในต่อไปโดยใช้หลักกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหาพลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนประกอบด้วย (1) ผลการร่างรูปแบบการนิเทศภายใน (2) ผลการสำรวจความเห็นผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช และ (3) ผลการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายใน ตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ

2.1 ผลการร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

การยกร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ผนวกกับการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้งในและต่างประเทศ และจากประสบการณ์การทำงานการนิเทศภายใน จึงได้สรุปองค์ประกอบ ขั้นตอนและแนวทางการดำเนินการของรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช (ฉบับร่าง)

องค์ประกอบ	ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ
ปัจจัยนำเข้า	1.ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ช่องว่างของปัญหา และความต้องการการนิเทศภายใน	ศึกษาสภาพการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน 3 ส่วน คือ ทักษะคติต่อการนิเทศ กระบวนการนิเทศและผลลัพธ์ของการนิเทศ (คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สะท้อนผลสำเร็จของการเรียนรู้)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ
	2. กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับ การนิเทศภายใน	1. ผู้บริหาร 2. หัวหน้าแผนกวิชา 3. ครูผู้สอน
	3. กำหนดแผนงานและ แนวทางการทำงาน ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน 2. กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ 3. กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ 4. กำหนดวิธีการ 5. กำหนดปฏิทินการนิเทศ 6. การประเมินผลการนิเทศ
กระบวนการ	4. การเตรียมการนิเทศ	1. เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน) : ความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ ทักษะการนิเทศเชิงบวกการจัดการ เรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่21 2. เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ : เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสาร ประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ 3. ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอนเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ ทบทวน เป้าหมายการนิเทศ กำหนดวิธีสังเกตการสอน กำหนด พฤติกรรมที่ต้องการสังเกตศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้
	5. การดำเนินการนิเทศ	1. ดำเนินการนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้น รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ร่วมกับการ เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 2. ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกลงในการจัดการเรียนการ สอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจพึงพอใจ

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ
		<p>3. ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอน ทบทวนกระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ ซึ่ให้เห็น จุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอน มองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง</p> <p>4. ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การ สอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนา ของตนเอง</p> <p>5. ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วม สรุบบทเรียนรู้เชิงบวก</p> <p>6. ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับ ใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งถัดไป</p> <p>7. ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา ถอดบทเรียน ร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของ ตนเองจากกลุ่ม</p>
ผลผลิต/ ผลลัพธ์	6. การประเมิน ผลการนิเทศภายใน	<p>1. ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู</p> <p>2. ความพึงพอใจ ของผู้บริหารและครูที่มีต่อ รูปแบบการนิเทศและพฤติกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน</p> <p>3. การใช้รูปแบบการนิเทศจากผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศ</p>
	7. การปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบฯ	<p>1. ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมินให้ความ คิดเห็นและสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน</p> <p>2. การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้ปีต่อไป</p>
	8. การนำผลการพัฒนา รูปแบบไปใช้ปีต่อไป	<p>การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้ปีต่อไป</p>

2.2 ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช จากผู้เชี่ยวชาญ ด้านองค์ประกอบ ขั้นตอน แนวการดำเนินการและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ด้านองค์ประกอบ ขั้นตอน แนวการดำเนินการและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ/ ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ
ปัจจัยนำเข้า		
1.ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ช่องว่างของ ปัญหาและความ ต้องการของการนิเทศ ภายใน	ศึกษาสภาพการนิเทศภายในด้าน การจัดการเรียนการสอน 3 ส่วน คือทัศนคติต่อการนิเทศกระบวน การนิเทศ และผลลัพธ์ของการ นิเทศ (คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียนที่สะท้อนผลสำเร็จของ การเรียนรู้)	ควรศึกษาปัญหาการนิเทศภายใน และควรเพิ่มเติมข้อมูลทั้ง 3 ส่วน ได้มาอย่างไร เครื่องมือใดได้มา จากทัศนคติ
2. กำหนดผู้เกี่ยวข้อง กับการนิเทศภายใน	1. ผู้บริหาร 2. หัวหน้าแผนกวิชา 3. ครูผู้สอน	ควรเพิ่มในเรื่องบทบาทหน้าที่ของ ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศ
3. กำหนดแผนงานและ แนวทางการทำงาน ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการร่วมกัน 2. กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ 3. กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ 4. กำหนดวิธีการ 5. กำหนดปฏิทินการนิเทศ 6. การประเมินผลการนิเทศ	กำหนดแผนงานและแนวการ ทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องให้ เพิ่มเติมด้านบทบาทภาระหน้าที่ ของผู้นิเทศด้วย ในประเด็นย่อย ข้อที่ 4 ควรเพิ่มกำหนดวิธีการ ประเมินผลการนิเทศและเครื่องมือ ประเมินผลการนิเทศ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ
กระบวนการ		
4. การเตรียมการนิเทศ	<p>1.เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน) : ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ การนิเทศเชิงบวกการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21</p> <p>2. เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ:เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ</p> <p>3. ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศทบทวนเป้าหมายการนิเทศ กำหนดวิธีสังเกตการสอน กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้เตรียมเวลา และสถานที่ในการนิเทศ</p>	<p>ประเด็นย่อยข้อ 3,4 เป็นเครื่องมือที่มีอยู่ในขั้นตอนที่ 3 และควรเปลี่ยนเป็นการสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศให้เข้าใจตรงกันเรื่องวิธีสังเกตการสอนและพฤติกรรมที่ต้องสังเกต การนำเครื่องมือไปใช้และการเตรียมการก่อนนิเทศควรเป็นการทบทวนกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ</p>
5. การดำเนินการนิเทศ	<p>1. ดำเนินการนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)</p> <p>2. ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจพึงพอใจ</p>	<p>ควรสรุปเป็นประเด็นใหญ่และย่อยรายละเอียด</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ
กระบวนการ		
5. การดำเนินการนิเทศ	<p>3. ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจาก การสังเกตการณ์สอนทบทวน กระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ชี้ให้เห็นจุดเด่นสิ่ง ที่น่าชื่นชมตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการ พัฒนาตนเอง</p> <p>4. ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยาก เพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการ พัฒนาของตนเอง</p> <p>5. ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็น ต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปบท เรียนรู้เชิงบวก</p> <p>6. ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และ จะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียน การสอนครั้งถัดไป</p> <p>7. ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนา ถอดบทเรียนร่วมกันเป็น กลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการ เรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม</p>	

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ
ผลผลิต/ผลลัพธ์		
6. การประเมินผลการ นิเทศเพื่อการพัฒนา	1. ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู 2. ความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อ รูปแบบการนิเทศและพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน 3. การใช้รูปแบบการนิเทศจาก ผู้นิเทศ	มีความเหมาะสมดีแล้ว
7. การปรับปรุงและ พัฒนารูปแบบ	1. ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็นและสรุปผลรูปแบบ การนิเทศภายใน 2. การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการ นิเทศภายใน	เพิ่มเติมการวางนโยบาย แผนงาน แนวทาง และกลยุทธ์การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบภายใน สถานศึกษา
8. การนำผลการพัฒนา รูปแบบไปใช้ในปีต่อไป	การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้ ในปีต่อไป	ควรมีองค์ ประกอบย่อยของ ขั้นตอน หากไม่มีควรนำไปเป็น องค์ประกอบย่อยในขั้นตอนที่ 7
หลักการและกลยุทธ์	การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์ เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการ นิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วย ตนเองการค้นหาพลังในตัวบุคคล เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนที่มี ประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน	มีความเหมาะสมดี

2.3 ผลการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผลการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบรูปแบบของผู้เชี่ยวชาญจากข้อ 2.2 มาปรับปรุงองค์ประกอบ ขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานของรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญซึ่งแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 องค์ประกอบ ขั้นตอน และแนวทางการดำเนินงานรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

องค์ประกอบ	ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ
ปัจจัยนำเข้า	1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ช่องว่างของ ปัญหา และความ ต้องการของการนิเทศ ภายใน	ศึกษาปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน 3 ส่วน คือ 1) ทักษะคิดต่อการนิเทศ 2) กระบวนการ นิเทศ และ 3) ผลลัพธ์การนิเทศ ข้อมูลทั้ง 3 ส่วนเกิด จาก (1) ประสพการณ์บทเรียนของผู้บริหารผู้นิเทศ ภายในและครูผู้สอน และ(2) การทบทวนวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง: พรบ.การศึกษาแห่งชาติ ระบบการประกัน คุณภาพภายใน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ นิเทศ
	2. กำหนดผู้เกี่ยวข้อง และบทบาทการนิเทศ ภายใน	1. ผู้บริหาร 2. หัวหน้าแผนกวิชา 3. ครูผู้สอน
	3. กำหนดแผนงานและ แนวทางการทำงาน ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน 2. กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ 3. กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ 4. กำหนดวิธีการ 5. กำหนดปฏิทินการนิเทศ 6. การประเมินผลการนิเทศ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

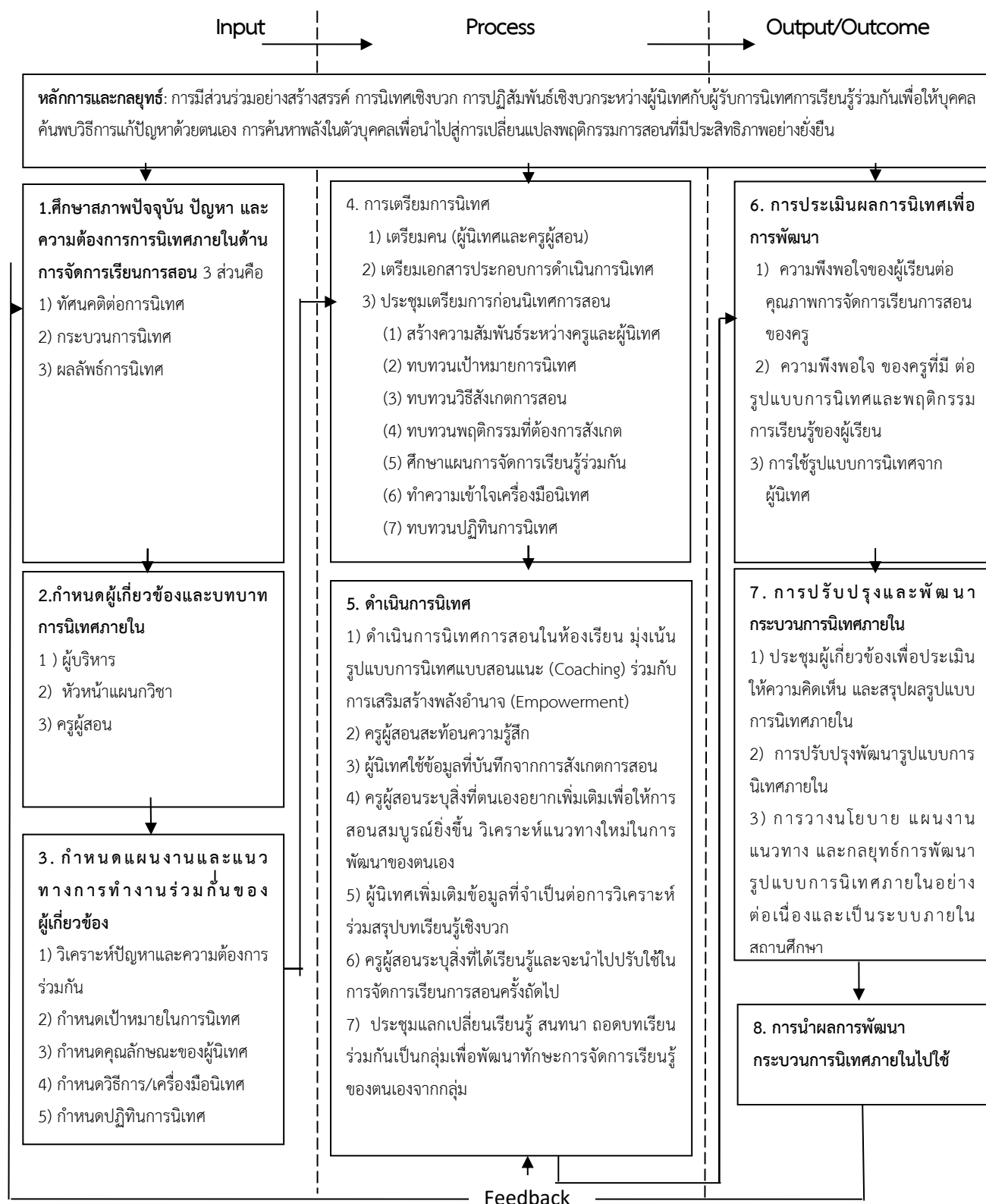
องค์ประกอบ	ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ
กระบวนการ	4. การเตรียมการนิเทศ	<p>1. เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน) : ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ ทักษะการนิเทศเชิงบวกการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21</p> <p>2. เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการ</p> <p>3. ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ 2) ทบทวนเป้าหมายการนิเทศ 3) ทบทวนวิธีสังเกตการสอน 4) ทบทวนพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต 5) ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน 6) ทำความเข้าใจเครื่องมือนิเทศ 7) ทบทวนปฏิทินการนิเทศ
	5. การดำเนินการนิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 2. ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจพึงพอใจ 3. ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอน ทบทวนกระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง 4. ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ
		<p>5. ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ร่วมสรุปบทเรียนรู้เชิงบวก</p> <p>6. ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งถัดไป</p> <p>7. ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนา ถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม</p>
ผลผลิต/ผลลัพธ์	<p>6. การประเมินผลการนิเทศเพื่อการพัฒนา</p> <p>7. การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบ</p> <p>8. การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้</p> <p>หลักการและกลยุทธ์</p>	<p>1. ประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้บริหารและครูที่ใช้รูปแบบการนิเทศ</p> <p>2. ประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่ใช้รูปแบบ</p> <p>3. การใช้รูปแบบนิเทศจากผู้นิเทศ</p> <p>1. ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็นและสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน</p> <p>2. การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน</p> <p>3. การวางนโยบาย แผนงาน แนวทาง และกลยุทธ์การพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบภายในสถานศึกษา</p> <p>การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้</p> <p>การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหาพลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน</p>

จากตารางที่ 10 องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต/ผลลัพธ์ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน 8 ขั้นตอนและมีหลักการและกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช

จากผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช รวมถึงการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากกลุ่มสนทนากลุ่มเป้าหมายที่ใช้ทดลองรูปแบบและผลการตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามแผนภาพที่ 5



ภาพที่ 5 รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช แสดงตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช (N =53)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
ด้านปัจจัยนำเข้า			
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานนิเทศภายใน	4.51	0.50	มากที่สุด
2. การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน	4.49	0.50	มาก
3. การให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นผู้นิเทศ	4.57	0.50	มากที่สุด
4. การกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศภายในมีความเหมาะสม	4.49	0.50	มาก
5. การกำหนดเครื่องมือในการนิเทศภายในอย่างชัดเจน	4.19	0.76	มาก
6. การกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในมีความเหมาะสม	4.49	0.50	มาก
รวม	4.46	0.55	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		μ	σ	แปลผล
ด้านกระบวนการ				
เตรียมการก่อนการนิเทศ				
7.	การประชุมผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องการนิเทศภายในทั้งนิยามและวัตถุประสงค์การนิเทศภายใน	4.32	0.67	มาก
8.	การอบรมให้ความรู้เรื่องการนิเทศภายในและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.45	0.50	มาก
9.	การกำหนดเป้าหมายการนิเทศร่วมกัน	4.19	0.68	มาก
10.	การจัดทำข้อตกลงในการนิเทศภายในร่วมกัน เช่นวิธีการสังเกตการสอน พฤติกรรมที่ต้องการสังเกต	4.32	0.64	มาก
11.	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในร่วมศึกษาแผนจัดการเรียนรู้	4.23	0.67	มาก
12.	ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมสร้างเครื่องมือในการนิเทศภายใน	4.47	0.50	มาก
การปฏิบัติการนิเทศ				
13.	ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนที่กำหนด	4.40	0.49	มาก
14.	การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	4.25	0.68	มาก
15.	ผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศภายใน	4.28	0.66	มาก
16.	การนิเทศภายในมีลำดับขั้นตอนและวิธีการที่ชัดเจน	4.25	0.68	มาก
17.	ให้คำปรึกษาแก่ครูให้สามารถใช้เทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ	4.40	0.63	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		μ	σ	แปลผล
การปฏิบัติการนิเทศภายใน				
18.	ให้คำปรึกษาแก่ครูให้สามารถใช้เทคนิควิธีการสอนที่พัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	4.40	0.49	มาก
19.	ผู้นิเทศมีความสามารถกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเห็นถึงจุดที่ต้องพัฒนา	4.25	0.68	มาก
20.	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ	4.23	0.67	มาก
21.	การร่วมพูดคุยระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศหลังจากการนิเทศการเรียนการสอน	4.21	0.66	มาก
22.	การให้ข้อมูลป้อนกลับ(feed back)ของผู้นิเทศเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.51	0.50	มากที่สุด
การประเมินผลการนิเทศ				
23.	ครูประเมินตนเองและรายงานผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.49	มาก
24.	การกำกับติดตามเป็นระยะ ๆ ให้มีการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ	4.25	0.68	มาก
25.	ครูมีส่วนร่วมกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศ	4.23	0.67	มาก
26.	ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศ	4.21	0.66	มาก
27.	การประชุมสัมมนาผลการนิเทศภายใน	4.51	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.32	0.61	มาก
ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์				
28.	รูปแบบการนิเทศภายในทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ	4.45	0.50	มาก
29.	ส่งเสริมให้ครูใช้แผนจัดการเรียนรู้ในการสอน	4.23	0.67	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		μ	σ	แปลผล
30	กิจกรรมนิเทศภายในเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของครู	4.36	0.56	มาก
31	กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหารในสถานศึกษาดีขึ้น	4.17	0.64	มาก
32.	การนิเทศภายในทำให้ครูพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.42	0.50	มาก
33.	การนิเทศภายในทำให้ครูสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.96	0.68	มาก
34.	การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น	4.43	0.50	มาก
35.	การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	4.42	0.50	มาก
36.	การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี	4.25	0.52	มาก
37.	การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านชีวิตและอาชีพ	4.42	0.50	มาก
	รวม	4.31	0.56	มาก
	รวมทั้งหมด	4.34	0.59	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = .59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า

ด้านปัจจัยนำเข้า ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$, $\sigma = .55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี

ระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ การให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นผู้นิเทศ ($\mu = 4.57, \sigma = .50$) รองลงมา ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานนิเทศภายใน ($\mu = 4.51, \sigma = .50$) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การกำหนดเป้าหมายการนิเทศภายในร่วมกัน ($\mu = 4.19, \sigma = .76$)

ด้านกระบวนการ ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32, \sigma = .61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ การประชุมสัมมนาผลการนิเทศภายใน ($\mu = 4.51, \sigma = .50$) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feed back) ของผู้นิเทศเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.51, \sigma = .50$) รองลงมาผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมสร้างเครื่องมือในการนิเทศภายใน ($\mu = 4.47, \sigma = .50$) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ผู้การอบรมให้ความรู้เรื่องการนิเทศภายในและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ($\mu = 4.19, \sigma = .68$)

ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31, \sigma = .56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ รูปแบบการนิเทศภายในทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ ($\mu = 4.45, \sigma = .50$) รองลงมาคือการนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ($\mu = 4.43, \sigma = .50$) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การนิเทศภายในทำให้ครูสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu = 3.96, \sigma = .68$)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช สรุปความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ แสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช (N =53)

ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารต้องเป็นหลักในการดำเนินการนิเทศ	8
2	ควรมีการวางแผนการนิเทศตั้งแต่การจัดตารางสอนเพื่อให้ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศมีเวลาว่างตรงกัน	7
3	ผู้บริหารและครูมีภาระมากไม่สามารถดำเนินการได้ตามปฏิทินการนิเทศที่กำหนด	7
4	ก่อนการนิเทศและหลังการนิเทศ ควรมีการประชุมระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศทุกครั้ง	6
5	ควรมีการประชุมสัมมนาผลการนิเทศภายในทุกปีการศึกษา	5
6	ควรมีการอบรมทักษะการนิเทศเพิ่มเติม	2
7	การนิเทศมีประโยชน์สำหรับผู้นิเทศในด้านได้เห็นเทคนิคการสอนของเพื่อนครูสามารถมาปรับใช้ได้	1
8	เข้าใจวัตถุประสงค์การนิเทศมากขึ้น ลดความกลัวการนิเทศ	1

3.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช (n = 248)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านผู้สอน			
1. ผู้สอนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.52	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.	ผู้สอนมีความรู้ในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี	4.50	0.50	มาก
3.	ทำที่เป็นมิตร ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และไม่อึดอัด	4.57	0.50	มากที่สุด
4.	ไม้น้อมนำวให้คิดเหมือนผู้สอน	4.50	0.50	มาก
5.	การให้ข้อมูลรอบด้าน ไม่ปิดบัง	4.10	0.79	มาก
6.	การให้ข้อมูลถูกต้อง ไม่คลาดเคลื่อน	4.48	0.50	มาก
	รวม	4.45	0.55	มาก
	ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้			
7.	บอกวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้	4.43	0.53	มาก
8.	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.49	0.50	มาก
9.	การอธิบายขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมชัดเจน	4.58	0.50	มากที่สุด
10.	การตั้งคำถามเพื่อสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.49	0.50	มาก
11.	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นซักถาม	4.38	0.64	มาก
12.	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด	4.51	0.50	มากที่สุด
13.	การสรุปและสอบถามความเข้าใจผู้เรียนเป็นระยะ	4.35	0.65	มาก
14.	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดและตัดสินใจ	4.42	0.58	มาก
15.	การสรุปและทบทวนความเข้าใจเมื่อจบบทเรียน	4.45	0.58	มาก
	รวม	4.46	0.55	มาก
	ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้			
16.	การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย	4.43	0.58	มาก
17.	การเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	4.35	0.67	มาก
18.	บรรยากาศของการเรียนทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	4.50	0.50	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
19.	บรรยากาศของการเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมได้อย่างอิสระ	4.40	0.62	มาก
20.	กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าตอบ	4.50	0.50	มาก
21.	กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและเกิดทักษะมากขึ้น	4.39	0.65	มาก
22.	การจัดการเรียนการสอนสนุก มีความสุขในการเรียน	4.46	0.55	มาก
23.	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน	4.45	0.61	มาก
	รวม	4.43	0.58	มาก
	ประโยชน์ที่ได้รับ			
24.	การจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	4.53	0.50	มากที่สุด
25.	การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีทักษะมากขึ้น	4.43	0.59	มาก
26.	การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองได้	4.43	0.58	มาก
27.	การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเกี่ยวข้องกับผู้เรียน สามารถนำไปใช้ในชีวิตรจริงได้	4.41	0.62	มาก
28.	การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนตัดสินใจโดยใช้เหตุผล	4.46	0.55	มาก
29.	การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดที่สูงขึ้น	4.46	0.58	มาก
30.	การจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจและรู้จักเพื่อนมากขึ้น	4.51	0.50	มากที่สุด
31.	กิจกรรมการเรียนการสอนนี้ทำให้ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.33	0.67	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
32. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.49	0.64	มาก
รวม	4.45	0.58	มาก
รวมทั้งหมด	4.45	0.57	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= .57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า

ด้านผู้สอน ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= .55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ ทำที่เป็นมิตร ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และไม่อึดอัด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = .50) รองลงมา ผู้สอนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{x} = 4.52$, S.D.= .50) และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การให้ข้อมูลรอบด้าน ไม่ปิดบัง ($\bar{x} = 4.10$, S.D.= .79)

ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ การอธิบายขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมชัดเจน ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = .50) รองลงมา กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = .50) และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือการสรุปและสอบถามความเข้าใจผู้เรียนเป็นระยะ ($\bar{x} = 4.35$, S.D.= .65)

ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= .58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ

บรรยากาศของการเรียนทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน ($\bar{x} = 4.5$, S.D.= .50) กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าตอบ ($\bar{x} = 4.5$, S.D.= .50) รองลงมาคือกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ($\bar{x} = 4.46$, S.D.= .55) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ($\bar{x} = 4.35$, S.D.= .67)

ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= .58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ การจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่าย ($\bar{x} = 4.53$, S.D.= .50) รองลงมาคือการจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจและรู้จักเพื่อนมากขึ้น ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= .50) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด กิจกรรมการเรียนการสอนนี้ทำให้ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.33$, S.D.= .67)

3.3 ผลการพัฒนาด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของครูผู้สอน

3.3.1 ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยนำผลข้อมูลจากรายงานผลการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นข้อมูลเดิมที่มีอยู่แล้วของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 14 ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

ที่	แผนกวิชา	จำนวนรวม (คน)	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ คุณภาพ
1	ช่างยนต์	8	4.59	91.80	ดีมาก
2	ช่างกลโรงงาน	4	4.57	91.40	ดีมาก
3	ช่างเชื่อมโลหะ	3	4.52	90.40	ดีมาก
4	ช่างไฟฟ้ากำลัง	6	4.63	92.60	ดีมาก
5	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	3	4.68	93.60	ดีมาก
6	ช่างก่อสร้าง	3	4.57	91.40	ดีมาก
7	การบัญชี	2	4.60	92.00	ดีมาก
8	การตลาด	2	4.40	88.00	ดี

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ที่	แผนกวิชา	จำนวนรวม (คน)	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ คุณภาพ
9	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4.64	92.80	ดีมาก
10	การโรงแรม	2	4.60	92.00	ดีมาก
11	อาหารและโภชนาการ	3	4.53	90.60	ดีมาก
12	เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	4	4.60	92.00	ดีมาก
13	สามัญสัมพันธ์	9	4.53	90.60	ดีมาก
รวมทั้งหมด		53	4.57	91.40	ดีมาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยภาพรวม พบว่า มีผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 91.40

เมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่า แผนกวิชาที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 93.60 รองลงมา แผนกวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 92.80 และแผนกวิชาที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือแผนกวิชาการตลาด ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดี คิดเป็นร้อยละ 88.00

3.3.2 ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยนำผลข้อมูลจากรายงานผลการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นข้อมูลเดิมที่มีอยู่แล้วของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

ที่	แผนกวิชา	จำนวนรวม (คน)	คะแนน เฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ คุณภาพ
1	ช่างยนต์	9	4.64	92.80	ดีมาก
2	ช่างกลโรงงาน	4	4.72	94.40	ดีมาก
3	ช่างเชื่อมโลหะ	2	4.69	93.80	ดีมาก
4	ช่างไฟฟ้ากำลัง	5	4.74	94.80	ดีมาก
5	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	3	4.79	95.80	ดีมาก
6	ช่างก่อสร้าง	3	4.65	93.00	ดีมาก
7	การบัญชี	2	4.71	94.20	ดีมาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ที่	แผนกวิชา	จำนวนรวม (คน)	คะแนน เฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ คุณภาพ
8	การตลาด	2	4.69	93.80	ดีมาก
9	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4.64	92.80	ดีมาก
10	การโรงแรม	2	4.75	95.00	ดีมาก
11	อาหารและโภชนาการ	3	4.63	92.60	ดีมาก
12	เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	4	4.78	95.60	ดีมาก
13	สามัญสัมพันธ์	8	4.63	92.60	ดีมาก
รวมทั้งหมด		51	4.70	94.00	ดีมาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยภาพรวม พบว่า มีผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 94.00

เมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่า แผนกวิชาที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 95.80 รองลงมา แผนกวิชาการโรงแรม ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 95.00 และแผนกวิชาที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 92.60

3.3.3 ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยนำผลข้อมูลจากรายงานผลการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นข้อมูลเดิมที่มีอยู่แล้วของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

แผนกวิชา	กระบวนการ การจัดการ เรียนรู้	ทักษะ และทำที่ ของครู กับ ผู้เรียน	การให้ ข้อมูล ของ ครูผู้สอน กับ ผู้เรียน	การพูดคุย กับครู หลังจากจัด กระบวนการ เรียนรู้	เฉลี่ย
ช่างยนต์	86.46	79.17	77.78	87.50	84.52
ช่างกลโรงงาน	84.38	83.33	23.81	23.81	86.51

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แผนกวิชา	กระบวนการ การจัดการ เรียนรู้	ทักษะ และทำที่ ของครู กับ ผู้เรียน	การให้ ข้อมูล ของ ครูผู้สอน กับ ผู้เรียน	การพูดคุย กับครู หลังจากจัด กระบวนการ เรียนรู้	เฉลี่ย
ช่างเชื่อมโลหะ	80.56	77.78	77.78	87.30	82.01
ช่างไฟฟ้ากำลัง	83.33	83.33	83.33	91.27	85.98
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	87.50	81.48	77.78	88.89	85.71
ช่างก่อสร้าง	80.56	85.19	81.48	82.54	82.01
การบัญชี	87.50	83.33	77.78	90.48	86.51
การตลาด	85.42	83.33	83.33	92.86	87.30
เทคโนโลยีสารสนเทศ	85.42	80.56	77.78	90.48	85.32
การโรงแรม	85.42	83.33	77.78	95.24	87.30
อาหารและโภชนาการ	83.33	77.78	85.19	87.30	84.13
เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	86.46	80.56	83.33	90.48	86.51
สามัญสัมพันธ์	87.04	81.48	79.01	83.07	83.77
เฉลี่ย	85.14	81.34	80.50	83.20	84.97

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยภาพรวม พบว่ามีผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 84.97

เมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่า แผนกวิชาที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ แผนกวิชาการตลาดและแผนกวิชาการโรงแรม ผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 87.30 รองลงมาแผนกวิชาช่างกลโรงงาน แผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ผลการประเมินอยู่ที่ คิดเป็นร้อยละ 86.51 และแผนกวิชาที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ แผนกวิชาช่างก่อสร้าง ผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 82.01

3.3.4 ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยนำผลข้อมูลจากรายงานผลการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นข้อมูลเดิมที่มีอยู่แล้วของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 17 ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

แผนกวิชา	กระบวนการ จัดการ เรียนรู้	ทักษะ และท่าที ของครู กับ ผู้เรียน	การให้ ข้อมูล ของ ครูผู้สอน กับ ผู้เรียน	การพูดคุย กับครู หลังจากจัด กระบวนการ เรียนรู้	เฉลี่ย
ช่างยนต์	94.27	95.83	90.28	97.02	94.84
ช่างกลโรงงาน	95.83	94.44	91.67	96.43	95.24
ช่างเชื่อมโลหะ	93.06	92.59	92.59	95.24	93.37
ช่างไฟฟ้ากำลัง	97.22	96.30	92.59	96.83	96.30
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	97.22	92.59	92.59	98.41	96.30
ช่างก่อสร้าง	94.44	92.59	92.59	96.83	94.71
การบัญชี	93.75	94.44	94.44	95.24	94.44
การตลาด	93.75	94.44	83.33	95.24	94.44
เทคโนโลยีสารสนเทศ	96.88	94.44	91.67	96.43	95.63
การโรงแรม	97.92	94.44	88.89	97.62	96.03
อาหารและโภชนาการ	95.83	96.30	88.89	95.24	94.71
เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	95.83	91.67	91.67	96.43	94.84
สามัญสัมพันธ์	95.83	92.59	92.59	95.77	94.89
เฉลี่ย	95.60	94.13	91.40	96.41	95.12

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยภาพรวม พบว่ามีผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 95.12

เมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่า แผนกวิชาที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 96.30 รองลงมาแผนกวิชาการโรงแรม ผลการประเมินอยู่ที่ คิดเป็นร้อยละ 96.03 และแผนกวิชาที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือ แผนกวิชาช่างก่อสร้าง แผนกวิชาอาหารและโภชนาการ ผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 94.71

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้องซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ในภาพรวม

ตารางที่ 18 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชโดยภาพรวม โดยผู้เชี่ยวชาญ (n = 5)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเหมาะสม	4.38	0.72	มาก
2. ด้านความเป็นไปได้	4.32	0.78	มาก
3. ด้านความเป็นประโยชน์	4.61	.57	มากที่สุด
4. ด้านความถูกต้อง	4.39	0.68	มาก
รวม	4.43	0.64	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = .57) รองลงมาคือด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = .68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = .78)

ตารางที่ 19 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชระดับด้านความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญ (n = 5)

รายการ	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชประกอบด้วย 8 ขั้นตอน และหลักการและกลยุทธ์	4.40	0.55	มาก	4.40	0.89	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

รายการ	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายใน	4.40	0.55	มาก	4.00	1.00	มาก
2) กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน	4.20	0.84	มาก	4.00	1.00	มาก
3) กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง	4.20	0.84	มาก	4.40	0.89	มาก
4) การเตรียมการนิเทศ	4.20	1.10	มาก	4.20	1.10	มาก
5) ดำเนินการนิเทศ	4.40	0.89	มาก	4.20	0.84	มาก
6) การประเมินผลการนิเทศเพื่อ	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก
7) การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบฯ	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
8)การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้หลักการและกลยุทธ์	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก	
2 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน 3 ส่วนและที่มาของข้อมูลทั้ง 3 ส่วน	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
1) ทศนคติต่อการนิเทศ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
2) กระบวนการนิเทศ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
3) ผลลัพธ์การนิเทศ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
4) ข้อมูลจาก ประสพการณ์ บทเรียนของผู้บริหารผู้นิเทศภายใน และครูผู้สอน	4.40	0.55	มาก	4.00	1.00	มาก
5) ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง: พรบ.การศึกษาแห่งชาติ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ระเบียบกฎหมายการนิเทศ รูปแบบการนิเทศภายใน มาตรฐานตัวชี้วัด	4.20	1.30	มาก	4.20	1.30	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

รายการ	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3 ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน						
1) ผู้บริหาร	4.00	1.41	มาก	4.40	0.89	มาก
2) หัวหน้าแผนกวิชา	4.40	0.89	มาก	4.20	1.10	มาก
3) ครูผู้สอน	4.20	0.84	มาก	4.60	0.55	มาก
4 ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง						
1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2) กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ	4.60	0.89	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3) กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ	4.20	0.45	มาก	4.00	0.71	มาก
4) กำหนดวิธีการ/เครื่องมือนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6) การประเมินผลการนิเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
5 ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมการนิเทศ						
1) เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน) : ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะการนิเทศเชิงบวกการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศเครื่องมือในการนิเทศ กำหนดวันเวลา และสถานที่ในการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 19 (ต่อ)

รายการ	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศ						
การสอน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.1) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู						
และผู้นิเทศ	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
3.2) ทบทวนเป้าหมายการนิเทศ	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
3.3) ทบทวนวิธีสังเกตการสอน	4.20	1.10	มาก	4.20	1.10	มาก
3.4) ทบทวนพฤติกรรมที่ต้องการ						
สังเกต	4.20	1.10	มาก	4.20	1.10	มาก
3.5) ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้	4.00	0.71	มาก	4.00	0.71	มาก
3.6) เตรียมเครื่องมือในการนิเทศ	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก
3.7) ทบทวน วัน เวลาและสถานที่ใน						
การนิเทศ	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก
6 ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการนิเทศ						
1) ดำเนินการนิเทศการสอนใน						
ห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศ						
แบบสอนแนะ (Coaching) ร่วมกับ						
การเสริมสร้างพลังอำนาจ						
(Empowerment)	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกในการ						
จัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี						
ประทับใจ พึงพอใจ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3) ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจากการ						
สังเกตการสอนทบทวนกระบวนการ						
สอนของครู วิเคราะห์ ชี้ให้เห็นจุดเด่น						
สิ่งที่น่าสนใจ ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้						
ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนา						
ตนเอง	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

รายการ	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก
5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปบทเรียนรู้เชิงบวก	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก
6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนา ถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
7 ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการนิเทศภายใน						
1) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
2) ความพึงพอใจ ของผู้บริหารและครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศและพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3) การใช้รูปแบบการนิเทศจากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	รายการ	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
8	ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบฯ						
	1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมินให้ ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการ นิเทศภายใน	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
	2) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการ นิเทศภายใน	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
	3) การวางนโยบาย แผนงาน แนวทาง และกลยุทธ์การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบภายใน สถานศึกษา	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
9	ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนา รูปแบบไปใช้	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
10	หลักการและกลยุทธ์การมีส่วนร่วม อย่างสร้างสรรค์การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการ แก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหา พลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนที่มี ประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
	รวม	4.38	0.72	มาก	4.32	0.78	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้มีดังนี้

ด้านความเหมาะสมในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38, S.D. = .72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมมากที่สุดคือ ข้อตอนที่ 3 ข้อที่ 6. การประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) รองลงมาคือ 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .89$) กำหนดวิธีการ/เครื่องมือนิเทศ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) กำหนดปฏิทินการนิเทศ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) ข้อตอนที่ 4 การเตรียมการนิเทศ 1) เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน) : ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะการนิเทศเชิงบวกการจัดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ 3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) ข้อตอนที่ 5 ดำเนินการนิเทศ 1) ดำเนินการนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) 2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกลงในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) 2) ความพึงพอใจ ของผู้บริหารและครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศและพฤติกรรมครูผู้สอนของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) และหลักการและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์การนิเทศเชิงบวกการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหาลงในตัวเองเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ข้อประกอบ ข้อตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทในการนิเทศ 1) ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 1.41$) ข้อตอนที่ 4 ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00, S.D. = .71$)

ด้านความเป็นไปได้ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32, S.D. = .78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความเหมาะสมค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อตอนที่ 3 ข้อที่ 5 กำหนดปฏิทินการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) และรองลงมาคือ 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) และ 3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .55$) และข้อที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุดคือ กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.71$) ข้อ 3.5 ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.71$)

ตารางที่ 20 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชด้านความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ (n=5)

รายการ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความถูกต้อง		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชประกอบด้วย 8 ขั้นตอน และหลักการและกลยุทธ์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2) กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3) กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
4) การเตรียมการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
5) ดำเนินการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
6) การประเมินผลการนิเทศเพื่อ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
7) การปรับปรุงและพัฒนาแบบฯ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
8)การนำผลการพัฒนาแบบไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
9)หลักการและกลยุทธ์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
2 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน 3 ส่วนและที่มาของข้อมูลทั้ง 3 ส่วน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
1) ทศนคติต่อการนิเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
2) กระบวนการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความถูกต้อง		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3) ผลลัพธ์การนิเทศ	4.40	0.55	มาก	4.00	0.71	มาก
4) ข้อมูลจาก ประสพการณ์ บทเรียน ของผู้บริหารผู้นิเทศภายใน และ ครูผู้สอน	4.40	0.55	มาก	4.20	0.84	มาก
5) 5) ข้อมูลจากการทบทวน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง: พรบ. การศึกษาแห่งชาติ การจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่21 ระเบียบ กฎหมายการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ ภายใน มาตรฐานตัวชี้วัด	4.20	1.30	มาก	4.40	0.89	มาก
3 ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องและ บทบาทการนิเทศภายใน						
1) ผู้บริหาร	4.40	1.34	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
2) หัวหน้าแผนกวิชา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3) ครูผู้สอน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4 ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนงานและแนว ทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง						
1) วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2) กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3) กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก
4) กำหนดวิธีการ/เครื่องมือนิเทศ	4.40	0.89	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6) การประเมินผลการนิเทศ	4.20	0.84	มาก	4.20	0.84	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความถูกต้อง		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
5 ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมการนิเทศ						
1) เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน) : ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ การนิเทศเชิงบวกการจัดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการ สอน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
3.1) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู และผู้นิเทศ	4.60	0.89	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2) ทบทวนเป้าหมายการนิเทศ	4.40	0.89	มาก	4.20	0.84	มาก
3.3) ทบทวนวิธีสังเกตการสอน	4.20	1.10	มาก	4.40	0.89	มาก
3.4) ทบทวนพฤติกรรมที่ต้องการ สังเกต	4.00	0.00	มาก	4.20	0.45	มาก
3.5) ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
3.6) เตรียมเครื่องมือในการนิเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.7) ทบทวน วัน เวลาและสถานที่ใน การนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6 ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการนิเทศ						
1) ดำเนินการนิเทศการสอนใน ห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศ แบบสอนแนะ (Coaching) ร่วมกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)	4.60	0.89	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกใน การจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจ ฟังพอใจ	4.60	0.55	มากที่สุด	3.80	0.84	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความถูกต้อง		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3) ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกต การสอน ทบทวน กระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด	3.80	0.84	มาก
5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปบทเรียนรู้เชิงบวก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	1.10	มาก
7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนาถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
7 ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการนิเทศภายใน						
1) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
2) ความพึงพอใจ ของผู้บริหาร และครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศและพฤติกรรมผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

	รายการ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความถูกต้อง		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	3) การใช้รูปแบบการนิเทศจากผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก
8	ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบฯ						
	1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการ นิเทศภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	1.10	มาก
	2) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการ นิเทศภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
	3) การวางนโยบาย แผนงาน แนวทาง และกลยุทธ์การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบภายใน สถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
9	ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนา รูปแบบไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
10	หลักการและกลยุทธ์การมีส่วนร่วม อย่างสร้างสรรค์การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการ แก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหา พลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่มี ประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
	รวม	4.61	0.60	มากที่สุด	4.39	0.68	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ด้านความเป็น ประโยชน์ ด้านความถูกต้องมีดังนี้

ด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, S.D. = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความเป็นประโยชน์มากที่สุดคือขั้นตอนที่ 5 ผู้นิเทศใช้ ข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอนทบทวนกระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่ง ที่ น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 5.00, S.D. = .00$) รองลงมา 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) 2) กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) ขั้นตอนที่ 1 1) ทศนคติต่อการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) ขั้นตอนที่ 2 2) หัวหน้าแผนกวิชา ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) 3) ครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) ขั้นตอนที่ 3 5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) ขั้นตอนที่ 4 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบใน กระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) 3.6) เตรียมเครื่องมือในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) ขั้นตอนที่ 5 4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) 5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่ จำเป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปทบทวนเรียนรู้เชิงบวก ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) 6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้ เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนาถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเอง จากกลุ่ม ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนาแบบ 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) 2) การปรับปรุงพัฒนาแบบการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการ พัฒนารูปแบบไปใช้ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) หลักการและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์การ นิเทศเชิงบวกการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคล ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหา พลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .45$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.4) ทบทวน พฤติกรรมที่ต้องการสังเกต ($\bar{X} = 4.00, S.D. = .00$)

ด้านความถูกต้องในภาพรวมมีความถูกต้องในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39, S.D. = .68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความถูกต้องมากที่สุดคือ ขั้นตอนที่ 3 ข้อที่ 5 กำหนด

ปฏิทินการนิเทศ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= .00) รองลงมาคือ ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน 1) ผู้บริหาร($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) และ ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมการนิเทศ 3.1) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ขั้นตอนที่ 5 2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ทำได้ดี ประทับใจพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= .84) 4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= .84)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับ ภายหลังจากทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช พบว่า การนิเทศใน 8 ขั้นตอนเป็นรูปแบบที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังการนิเทศควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้นิเทศ และครูผู้สอนเพื่อเป็นการปรับปรุง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระบบการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องโดยใช้หลักกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความตระหนักให้กับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ผู้วิจัยได้สรุป อภิปราย และเสนอแนะ มีรายละเอียดตามดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
4. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากตัวแทนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 4 คน ครูผู้สอนจำนวน 49 คน รวม 53 คน

กลุ่มตัวอย่างในการจัดสนทนากลุ่มประเด็นเฉพาะ (focus group discussion) สภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในฯ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากตัวแทนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ

นิเทศภายใน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 4 คน ตัวแทนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี ของแต่ละแผนกวิชา ละ 1 คน จำนวน 11 คน รวมทั้งหมด 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ลักษณะของเครื่องมือเก็บข้อมูล เป็นแบบตรวจสอบรายการ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งข้อมูลจาก แบบสอบถามที่เป็นแบบสำรวจรายการ ใช้วิธีแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช คือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ในการนิเทศภายใน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1) ร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2) แบบสำรวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ กระบวนการใช้รูปแบบ และแนวทางการประเมินและปรับปรุงรูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

3.1 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน 53 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 4 คน ครูผู้สอนจำนวน 49 คน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

3.2.1 ประชากรในการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช คือ นักเรียนนักศึกษาที่เรียนกับครูผู้สอนที่ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 698 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช คือ ผู้เรียนที่เรียนกับครูผู้สอนที่ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2550, 143) ได้จำนวน 248 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นแบบสำรวจรายการ ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินที่เสนอจากคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Education Evaluation) ซึ่งแบ่งเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้

- 1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards)
- 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)
- 3) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)
- 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งข้อมูลจาก แบบตรวจสอบรูปแบบ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42$, $\sigma = .69$) และมีระดับความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = .58$)

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือ

ด้านผลผลิต ($\mu= 3.48, \sigma = .59$) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu= 3.41, \sigma = .80$) และด้านที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านกระบวนการ ($\mu= 3.37, \sigma = .67$)

เมื่อพิจารณาความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการให้ดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านผลผลิต ($\mu= 4.46, \sigma = .59$) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ ($\mu= 4.44, \sigma = .63$) และด้านที่มีความต้องการให้ดำเนินการน้อยที่สุด คือด้านปัจจัยนำเข้า ($\mu= 4.41, \sigma = .53$)

1.2 ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากการจัดกลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus group)

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชพบว่าสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในวิทยาลัยวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชมีดังนี้

1. ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศได้แก่ครูที่สอนในสาขาวิชาเดียวกันจับคู่กันเองและหัวหน้าแผนกเป็นผู้นิเทศ
2. จุดประสงค์ของการนิเทศภายใน
 - 2.1 เน้นนิเทศความเพียงพอของสื่อการสอน ความเหมาะสมของอุปกรณ์และสื่อไม่เน้นกระบวนการ
 - 2.2 เพื่อตอบตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพภายใน
3. วิธีการนิเทศ
 - 3.1 ใช้วิธีการจับคู่ตามสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลชนคุยแบบทั่ว ๆ ไป
 - 3.2 ใช้เดินผ่านห้องที่ผู้รับการนิเทศสอนแล้วสังเกตว่าผู้รับการนิเทศทำอะไรบ้าง
 - 3.3 ผู้รับการนิเทศมีการประเมินตนเอง
 - 3.4 เน้นการตรวจตรา ติดตามให้เป็นไปตามที่ฝ่ายวิชาการกำหนด
4. ปัญหาอุปสรรค
 - 4.1 ไม่มีการนิเทศการสอนจริงและไม่ได้ข้อมูลที่เป็นจริง
 - 4.2 ขาดการมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศ
 - 4.3 การนิเทศไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนา เนื่องจากผู้นิเทศเป็นหัวหน้าแผนก มีผลให้คุณหรือให้โทษต่อผู้รับการนิเทศจึงทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกไม่ปลอดภัยเกิดการสร้างภาพ สร้างเอกสารที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงขึ้นจึงทำให้การนิเทศที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้สะท้อนภาพหรือข้อมูลที่เป็นจริง
 - 4.4 ขวัญและกำลังใจของผู้รับการนิเทศเมื่อเกิดขาดการมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศจำนวนมาก (โดยเฉพาะครูอัตราจ้าง หรือครูผู้ช่วย) ยังคงเข้าใจว่าการนิเทศคือ การประเมิน ทำให้รู้สึกเกร็งและ เหมือนถูกจับผิด อึดอัดไม่เป็นธรรมชาติ ไม่เป็นตัวของตัวเอง

ในการจัดการเรียนการสอนครั้งนั้น ๆ ขาดขวัญและกำลังใจ ในเรื่องกรณีเหตุ เข้าสู่กลไกการปกป้องตนเอง ไม่อยากรับการนิเทศเพราะทำงานไม่ทันกลัวเตรียมการสอนไม่ดี ฯลฯ

4.5 ผู้รับการนิเทศไม่ยอมรับผู้นิเทศด้วยผู้รับการนิเทศรู้สึกว่าคุณนิเทศไม่ได้มีอะไรที่เหนือกว่า จึงไม่สามารถมาให้คำแนะนำหรือตรวจสอบตนเองได้

5. ผลที่เกิดขึ้นในด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เป็นสถานการณ์และรูปแบบการนิเทศที่สอดคล้องและคล้ายคลึงกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการอยู่เป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ยังคงเป็นการนิเทศทั่วไป มิใช่การนิเทศการสอน เป็นการนิเทศในความหมายของการตรวจติดตามและประเมินผลให้คุณให้โทษในหน้าที่ราชการยังมีได้ให้นำหนักไปที่การนิเทศที่เป็นกลไกในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นพลวัต (Dynamic) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของตนเองไปด้วยดังนั้นจึงทำให้ผู้นิเทศก็รู้สึกว่าเป็นภาระผู้รับการนิเทศก็รู้สึกเหมือนถูกจับผิดไม่สามารถเชื่อมโยงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในด้านการพัฒนากระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

2.1 ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ผนวกกับการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ทั้งในและต่างประเทศ สรุปขั้นตอนการนิเทศได้ ดังนี้

รูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต/ผลลัพธ์ มีขั้นตอน 8 ขั้นตอนและหลักการและกลยุทธ์ดังนี้

ขั้นตอนการนิเทศภายในประกอบด้วย 8 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ช่องว่างของปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน 3 ส่วน คือ ทศนคติต่อการนิเทศกระบวนการนิเทศและผลลัพธ์ของการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหาร
- 2) หัวหน้าแผนกวิชา
- 3) ครูผู้สอน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง

- 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน
- 2) กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ
- 3) กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ
- 4) กำหนดวิธีการ
- 5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ
- 6) การประเมินผลการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมนิเทศ

- 1) เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน): ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการนิเทศเชิงบวก การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศ และเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ
- 3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ ทบทวนเป้าหมายการนิเทศ กำหนดวิธีสังเกตการสอน กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ เตรียมเวลาและสถานที่ในการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการนิเทศ

- 1) ดำเนินการนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
- 2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกลงในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจพึงพอใจ
- 3) ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บ้านที่จากการสังเกตการสอนทบทวนกระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง
- 4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง
- 5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปทบทวนเรียนรู้เชิงบวก
- 6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งถัดไป
- 7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา ถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการนิเทศเพื่อการพัฒนา

- 1) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู
- 2) ความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศและพฤติกรรมกรเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้รูปแบบการนิเทศจากผู้นิเทศ

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบฯ

- 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน
- 2) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนาแบบไปใช้ในต่อไป

หลักการและกลยุทธ์

การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหาพลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ในขั้นนี้ใช้กระบวนการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดังนี้

การสำรวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ซึ่งสรุปผลคือรูปแบบการนิเทศภายในด้านองค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินการและแนวทางการดำเนินงานมีความเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 ผลการพัฒนาแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

รูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต/ผลลัพธ์มีขั้นตอน 8 ขั้นตอนและหลักการและกลยุทธ์ดังนี้

ขั้นตอนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 8 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาช่องว่างของปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน 3 ส่วน คือ ทศนคติต่อการนิเทศ กระบวนการนิเทศและผลลัพธ์ของการนิเทศศึกษาข้อมูลทั้ง 3 ส่วนเกิดจาก

- 1) ประสพการณ์บทเรียนของผู้บริหารผู้นิเทศภายในและครูผู้สอน
- 2) การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง: พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ

ระบบการประกันคุณภาพภายใน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน

- 1) ผู้บริหาร
- 2) หัวหน้าแผนกวิชา
- 3) ครูผู้สอน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง

- 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน
- 2) กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ
- 3) กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ
- 4) กำหนดวิธีการ
- 5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ
- 6) การประเมินผลการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมนิเทศ

- 1) เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน): ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ
ทักษะการนิเทศเชิงบวกการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบ
ในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ
- 3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอนเพื่อสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างครูและ ผู้นิเทศทบทวนเป้าหมายการนิเทศทบทวนวิธีสังเกตการสอนทบทวนพฤติกรรมที่
ต้องการสังเกตศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ ทำความเข้าใจเครื่องมือนิเทศทบทวนปฏิทินการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการนิเทศ

- 1) ดำเนินการนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบ
ชี้แนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
- 2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี
ประทับใจ พึงพอใจ
- 3) ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอนทบทวน
กระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอน
มองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง
- 4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง
- 5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปทบทวนเรียนรู้เชิงบวก
- 6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียน
การสอนครั้งถัดไป
- 7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา ถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม
เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการนิเทศเพื่อการพัฒนา

- 1) ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูที่ใช้รูปแบบการนิเทศ
- 2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่ใช้รูปแบบ
- 3) การใช้รูปแบบการนิเทศจากผู้นิเทศ

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบฯ

- 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน
- 2) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
- 3) การวางนโยบาย แผนงาน แนวทาง และกลยุทธ์การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบภายใน

ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ไปใช้

หลักการและกลยุทธ์

หลักการและกลยุทธ์ที่สำคัญของรูปแบบคือการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหาลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34, \sigma = .59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า

ด้านปัจจัยนำเข้า ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46, \sigma = .55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ การให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นผู้นิเทศ ($\mu = 4.57, \sigma = .50$) รองลงมา ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานนิเทศภายใน ($\mu = 4.51,$

$\sigma = .50$)และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การกำหนดเครื่องมือในการนิเทศภายในอย่างชัดเจน ($\mu = 4.19, \sigma = .76$)

ด้านกระบวนการ ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32, \sigma = .61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ การประชุมสัมมนาผลการนิเทศภายใน ($\mu = 4.51, \sigma = .50$) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feed back) ของผู้นิเทศเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียน การสอน ($\mu = 4.51, \sigma = .50$) รองลงมา นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมสร้างเครื่องมือในการนิเทศ ภายใน ($\mu = 4.47, \sigma = .50$) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ผู้การอบรมให้ความรู้เรื่อง การนิเทศภายในและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ($\mu = 4.19, \sigma = .68$)

ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31, \sigma = .56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ รูปแบบการนิเทศภายในทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการ นิเทศ ($\mu = 4.45, \sigma = .50$) รองลงมาคือการนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดีขึ้น ($\mu = 4.43, \sigma = .50$) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การนิเทศภายในทำให้ครูสอนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu = 3.96, \sigma = .68$)

3.2 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศ ภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45, S.D. = .57$) และ เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านและรายข้อพบว่า

ด้านผู้สอน ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการ นิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45, S.D. = .55$) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ ทำที่เป็นมิตร ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

และไม่อี๊ดอัด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .50) รองลงมา ผู้สอนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= .50) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การให้ข้อมูลรอบด้าน ไม่ปิดบัง ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= .79)

ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ การอธิบายขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมชัดเจน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .50) รองลงมา กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .50) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือการสรุปและสอบถามความเข้าใจผู้เรียนเป็นระยะ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= .65)

ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= .58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ บรรยากาศของการเรียนทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน ($\bar{X} = 4.5$, S.D.= .50) กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าตอบ ($\bar{X} = 4.5$, S.D.= .50) รองลงมาคือกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= .55) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือการเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= .67)

ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= .58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ การจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่าย ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= .50) รองลงมาคือการจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจและรู้จักเพื่อนมากขึ้น ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= .50) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด กิจกรรมการเรียนการสอนนี้ทำให้ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= .67)

3.3 ผลการพัฒนาด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอน

3.3.1 ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยภาพรวม พบว่า มีผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 91.40 เมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่า แผนกวิชาที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 93.60 รองลงมา แผนกวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ผล

การประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 92.80 และแผนกวิชาที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือแผนกวิชาการตลาด ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดี คิดเป็นร้อยละ 88.00

3.3.2 ผลการประเมินด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยภาพรวม พบว่า มีผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 94.00 เมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่า แผนกวิชาที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 95.80 รองลงมา แผนกวิชาการโรงแรม ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 95.00 และแผนกวิชาที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์ผลการประเมินอยู่ที่ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 92.60

3.3.3 ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยภาพรวม พบว่ามีผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 84.97 เมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่า แผนกวิชาที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ แผนกวิชาการตลาดและแผนกวิชาการโรงแรม ผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 87.30 รองลงมาแผนกวิชาช่างกลโรงงาน แผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ผลการประเมินอยู่ที่ คิดเป็นร้อยละ 86.51 และแผนกวิชาที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ แผนกวิชาช่างก่อสร้าง ผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 82.01

3.3.4 ผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยภาพรวม พบว่ามีผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 95.12 เมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่า แผนกวิชาที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 96.30 รองลงมาแผนกวิชาการโรงแรม ผลการประเมินอยู่ที่ คิดเป็นร้อยละ 96.03 และแผนกวิชาที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือแผนกวิชาช่างก่อสร้าง แผนกวิชาอาหารและโภชนาการ ผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 94.71

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .57) รองลงมาคือด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .78) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความเหมาะสมในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมมากที่สุดคือ ข้อตอนที่ 3 ข้อที่ 6

การประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .55) รองลงมาคือ 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .50) กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .50) กำหนดวิธีการ/เครื่องมือนิเทศ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) กำหนดปฏิทินการนิเทศ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมการนิเทศ 1) เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน) : ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ ทักษะการนิเทศเชิงบวกการจัดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ 3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการนิเทศ 1) ดำเนินการนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) 2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกลงในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) 2) ความพึงพอใจ ของผู้บริหารและครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) และหลักการและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์การนิเทศเชิงบวกการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหาล้างในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือองค์ประกอบขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.41)

ด้านความเป็นไปได้ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความเหมาะสมค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ขั้นตอนที่ 3 ข้อที่ 5 กำหนดปฏิทินการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .45) และรองลงมาคือ 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) และ 3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .55) และข้อที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุดคือ กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.71) ข้อ 3.5 ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.71)

ด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความเป็นประโยชน์มากที่สุดคือขั้นตอนที่ 5 ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอนทบทวนกระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = .00) รองลงมา 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .45) 2) กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .45) ขั้นตอนที่ 1 1) ทักษะคติต่อการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .45) ขั้นตอนที่ 2 2) หัวหน้าแผนกวิชา ($\bar{X} = 4.80$,

S.D.= .45)3) ครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) ขั้นตอนที่ 3 5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) ขั้นตอนที่ 4 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพธ์จากการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) 3.6) เตรียมเครื่องมือในการนิเทศ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) ขั้นตอนที่ 5 4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) 5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปบทเรียนรู้เชิงบวก ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) 6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนาถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเอง จากกลุ่ม($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบ 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) 2) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) หลักการและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์การนิเทศเชิงบวกการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหา พลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45)และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.4) ทบทวนพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= .00)

ด้านความถูกต้องในภาพรวมมีความถูกต้องในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความถูกต้องมากที่สุดคือ ขั้นตอนที่ 3 ข้อที่ 5 กำหนดปฏิทินการนิเทศ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= .00) รองลงมาคือ ขั้นตอนที่ 2กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน 1) ผู้บริหาร($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) และ ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมการนิเทศ 3.1)สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= .45) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนที่ 5 2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกลงในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจ พึงพอใจ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= .84) 4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= .84)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามประเด็นที่ค้นพบดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช พบว่า สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลางและความต้องการในการนิเทศภายในโดยรวมมีความต้องการในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อ การ วัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนและการบริหารเป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สุทธนู ศรีไสย์, 2545) ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของสฤตดาวัลย์ อัฐนาถ (2559) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความต้องการการนิเทศงานวิชาการ โดยการรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก และนิลวรรณ วัฒนา (2556) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในด้านวิชาการของครูประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคของสถาบันอาชีวศึกษา ภาคกลาง 6 พบว่าสภาพการนิเทศภายในด้านวิชาการในวิทยาลัยเทคนิค ของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 6 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนความต้องการการนิเทศภายในด้านวิชาการของครูประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค ของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านและนพพรพรรณ ญาณโกมุทและคณะ (2558) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน เขตการศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านครูผู้สอนมีความต้องการการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนวรรณดี สุภาพานิชย์ (2557) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอฝาง จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวม สภาพการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน มีการดำเนินการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง และความต้องการการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ครูมีความต้องการการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

รูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต/ผลลัพธ์ มีขั้นตอน 8 ขั้นตอนและหลักการและกลยุทธ์ดังนี้

ขั้นตอนการนิเทศภายในประกอบด้วย 8 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ช่องว่างของปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน 3 ส่วน คือ ทศนคติต่อการนิเทศ กระบวนการนิเทศและผลลัพธ์ของการนิเทศ ข้อมูลทั้ง 3 ส่วนเกิดจาก 1) ประสพการณ์บทเรียนของผู้บริหารผู้นิเทศภายในและครูผู้สอน 2) การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ระบบการประกันคุณภาพภายใน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ทั้งนี้การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศสภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ เป็นจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะไปถึง การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ 2) ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึงสิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ 4) ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการ เมื่อได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศแล้ว ก็จะได้วางแผนการจัดโครงการการนิเทศต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) และพนัส ด้วงเอก (2554) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรีพบว่า ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนด้านการจัดระบบการเรียนการสอนโดยการแนะนำให้ครูรู้จักปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรและส่งเสริมให้ครูจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศน่าดูน่าอยู่และน่าเรียนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยที่สุดคือการส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนซึ่งกันและกันด้านการบริหารบุคลากรการนิเทศด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนสิ่งที่ปฏิบัติได้แก่การแนะนำให้ครูทราบถึงบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการเรียน

การสอน และส่งเสริมให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่วนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติโดยจัดหาบทความทางวิชาการมาให้ครูได้ศึกษาประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีจำนวนน้อยที่สุด ส่วนทัศนคติมา พงษ์พรหม (2558) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัด มหาสารคาม ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการนิเทศ 100 เปอร์เซ็นต์ มีการนิเทศติดตาม กำกับ ประเมินผลอย่างเป็นระบบทำให้การดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบนิเทศให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้ได้

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน

การกำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายในผู้ที่เกี่ยวข้องในการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) หัวหน้าแผนกวิชา และ 3) ครูผู้สอน การกำหนดผู้เกี่ยวข้องเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพราะการนิเทศจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกส่วนและบุคลากรต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของช่อลัดดา สิมมา (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สร้างความเข้าใจจัดความขัดแย้งภายในกลุ่มเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับความรู้และความสามารถสนับสนุนการพัฒนาของครูทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง สร้างความตระหนัก และความรู้ความเข้าใจของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในภายในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระบบโครงสร้างวางแผนและดำเนินงานตามแผน เน้นการทำงานเป็นทีมประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งกำกับติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า กังสังข์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผล ดังนี้ 1) ครูที่มีระดับ

การศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกัน 2) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทการนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรวิศรา แป้งคุณญาติ (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจของครู ด้านที่มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก คือ ด้านในฐานะผู้นำ ด้านการ จัดและดำเนินงานในหน่วยงาน และด้านที่มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน แต่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านในฐานะผู้นำด้านการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอื่นใช้เป็น แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาตนเองให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันมีแนวทางในการดำเนินงาน คือ 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน 2) กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ 3) กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ 4) กำหนดวิธีการ 5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ

ขั้นตอนกำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศ ร่วมกันวางแผน วิเคราะห์ สาเหตุ

ของปัญหาและกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา มีการวางแผนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา นำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการ นิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, 10) ได้เสนอรายละเอียด เกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการวางแผนการนิเทศ คือการนำข้อมูล ผลการ วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนว ทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็น ขั้นตอนที่น่าเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดลำดับขั้นตอน การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเขียนเป็นโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพราะฉะนั้นการกำหนดแผนงาน และแนวทางการทำงานร่วมกัน มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งหากไม่ได้ดำเนินการอาจทำให้เกิดปัญหาใน การทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชาย แสนบัวคำ (2552) ศึกษาสภาพและปัญหาการ ดำเนินการนิเทศ ภายในความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการนิเทศภายใน และ แนวทางพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียนบ้านหนองกุงชนสารโสภณ พบว่า ขาดความร่วมมือใน การวางแผน การนิเทศภายในมีเพียงผู้บริหารดำเนินการเพียงคนเดียว และไม่ต่อเนื่องเกิดปัญหาใน การนิเทศ เนื่องจากผู้นิเทศขาดความรู้ความเข้าใจขาดความมั่นใจในการให้คำปรึกษาบุคลากรขาด ความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดและเทคนิคกระบวนการในการ นิเทศภายในความต้องการ ด้านการวางแผนและการกำหนดทางเลือกการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการการปฏิบัติการนิเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของโกลด์ แฮมเมอร์ และโคแกน (Goldhammer and Cogan 1969, 1973 อ้างถึงในวัชรรา เล่าเรียนตี, 2556, 123) การนิเทศแบบคลินิกมีวงจรสำคัญ 8 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ ขั้นที่ 2 วางแผนร่วมกับครู ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการสังเกต ขั้นที่ 4 สังเกตการสอน ขั้นที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนขั้นที่ 6 กำหนดวิธีการ ปรึกษาหารือ ขั้นที่ 7 ประชุมปรึกษาหารือ ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมนิเทศ มีแนวทางในการดำเนินงานคือ 1) เตรียมคน (ผู้นิเทศและ ครูผู้สอน)ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ ทักษะการนิเทศเชิงบวกการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ:ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ ทักษะการนิเทศเชิง บวกการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งนี้ปัญหาที่ สำคัญของการนิเทศภายในคือทัศนคติต่อการนิเทศครูส่วนใหญ่จะเข้าใจความหมายที่แท้จริงของการ นิเทศภายใน โดยเข้าใจว่านิเทศภายในเป็นเพียงการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารประเมินการสอนของครู ไม่สร้างแรงจูงใจให้กับครูให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญผู้เกี่ยวข้องไม่เข้าใจ ไม่มั่นใจว่าระบบ การนิเทศเป็นผลดีและเกิดประโยชน์ การดำเนินการไม่ได้เกิดจากความต้องการพัฒนาของครูและ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากครูอีกทั้งสื่อเครื่องมือที่ใช้ไม่เหมาะสมไม่น่าสนใจทำให้ระบบการนิเทศภายใน ที่ดำเนินการไม่บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายทั้งยังขาดเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบเพื่อ

พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช, 2562, 5) การนิเทศภายในจึงต้องมีการทำความเข้าใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องถึงเป้าหมายของการนิเทศ 2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมินผลลัพท์จากการนิเทศ เอกสารประกอบการนิเทศเป็นสิ่งที่ช่วยในการปฏิบัติการนิเทศ ใช้รวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติงานนิเทศ ได้แก่ แบบสอบถามแบบทดสอบ แบบสังเกต การสร้างเครื่องมือโดยมีส่วนร่วมทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและ ผู้นิเทศทบทวนเป้าหมายการนิเทศ ทบทวนวิธีสังเกตการสอนทบทวนพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ ทำความเข้าใจเครื่องมือนิเทศทบทวนปฏิทินการนิเทศสอดคล้องกับโบยานและแคปแลนด์ (Boyan and Copeland, 1978, 55) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการนิเทศเชิงคลินิก 5 ขั้นตอนที่สำคัญคือ 1) จะต้องมีการประชุมก่อนสังเกตการสอนระบุพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต กำหนดเกณฑ์การสังเกต สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล 2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียนเก็บข้อมูลในชั้นเรียน 3) การวิเคราะห์ข้อมูล จัดกระทำข้อมูล กำหนดรายการที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข 4) การประชุมหลังสังเกตการสอน กำหนดวิธีการปรับปรุง แก้ไข รายงานผลการสังเกต และ 5) การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ สะท้อนวิธีการพัฒนาการสอน วางแผนดำเนินงานใหม่ สอดคล้องกับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน (2553, 67) ได้กล่าวถึง สิ่งที่ย้อนเข้าไป (Input) ในการเตรียมการนิเทศคือการกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาโดยศึกษาจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมาย (นโยบายระดับสถานศึกษา) ทั้งด้านคุณภาพ/ด้านปริมาณวางแผนการแก้ปัญหา (หาทางเลือก) ศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาวิธีการแก้ปัญหาจากแหล่งต่าง ๆ เช่นจากเอกสาร การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรการเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือการระดมพลังสมอง เพื่อหาทางเลือกและประเมินทางเลือกโดยพิจารณาจากทรัพยากรและข้อจำกัดต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เช่น การวิจัยผลดีสื่อการจัดอบรมให้กำหนดกิจกรรมและทำแผนปฏิบัติการ (เขียนโครงการ)

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการนิเทศ ขั้นการดำเนินการนิเทศ มีแนวทางในการดำเนินงานคือ 1) ดำเนินการนิเทศการสอน ในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจ พึงพอใจ 3) ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอน ทบทวนกระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง 4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง 5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปบทเรียนรู้เชิงบวก 6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งถัดไป และ 7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา ถอดบทเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม ทั้งนี้การดำเนินการนิเทศได้มุ่งเน้นการ

นิเทศแบบชี้แนะเพราะเป็นการนิเทศ ที่มุ่งเน้นการดึงศักยภาพของครูออกมากการนิเทศแบบชี้แนะเป็นการกระตุ้นให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตัวเองโดยการใช้ศักยภาพของตนเองมากขึ้น สิ่งที่คุณนิเทศทำคือทำให้ผู้รับการนิเทศเห็นตัวเอง ยอมรับในสิ่งที่ทำ กระตุ้นให้เปลี่ยนแปลงตัวเอง มองเห็นประโยชน์เมื่อเขาเปลี่ยนแปลงตัวเองสอดคล้องกับการวิจัยของธัญพร ชื่นกลิ่น(2553, 249) ได้วิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลที่ได้รับการโค้ชตามรูปแบบมีคะแนนเฉลี่ยความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เวน (van, 1980,1283-A; อ้างถึงใน ยุภาคม กลมเกลา, 2546, 38) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่รัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา โดยมีจุดหมายเพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานนิเทศและวิธีการสอนภายในโรงเรียน พบว่าเทคนิคการนิเทศที่ได้ผล ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีการใช้เอกสารเป็นวิธีการที่ได้ผลน้อย

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการนิเทศเพื่อการพัฒนา ขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศเพื่อการพัฒนา มีแนวทางในการดำเนินงาน คือ 1) ประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้บริหารและครูที่ใช้รูปแบบการนิเทศ 2) ประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่ใช้รูปแบบ 3) การใช้รูปแบบการนิเทศจากผู้นิเทศ การติดตามและประเมินผลการใช้รูปแบบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนของกรองทอง จิระเดชากุล (2550,3)กล่าวถึงการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีระบบการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครูถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับอัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552) ได้กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลการนิเทศนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินการได้ทราบผลว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงไรดำเนินการสำเร็จมีประสิทธิภาพหรือไม่ ระบบการติดตามและประเมินผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ เพื่อจะได้พิจารณาวิธีดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการการประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ (1) การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การประเมินผลที่มุ่งตัวนักเรียน นักศึกษา เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน รวมทั้งคุณสมบัติและความสามารถของครูผู้สอน (2) การประเมินผลที่กระบวนการ เป็นการประเมินขณะดำเนินการตามโครงการเพื่อการปรับปรุง และ(3) การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลหลังจากดำเนินการแล้วพิจารณาผลที่ได้ จากโครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายตั้งไว้หรือไม่การประเมินผลมีเทคนิควิธีการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546, 232-235)

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบฯ

การปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบมีแนวทางการดำเนินงาน คือ 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน 2) การปรับปรุงพัฒนาารูปแบบ

การนิเทศภายใน และ 3) การวางนโยบาย แผนงาน แนวทาง และกลยุทธ์การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบภายใน การปรับปรุงและพัฒนาเป็นหัวใจสำคัญตามเป้าหมายของการนิเทศภายในและเป็นไปตามหลักการของโกลด์ แฮมเมอร์ และโคแกน (Goldhammer and Cogan 1969, 1973 อ้างถึงในวัชรรา เล่าเรียนดี, 2556, 291 - 292)

ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้

การนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จึงเป็นสิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติโดยเร็วสำหรับแนวทางการนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้ในที่นี้ขอมุ่งเน้นไปที่การนิเทศการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้เรียน ครูผู้สอน ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนแก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยตรง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูผู้สอนนำไปใช้ในการปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน การสอนรวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผล

หลักการและกลยุทธ์

การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหาล้างในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับแนวคิดของสังต์ อุทรานันท์ (2533, 15-18) ได้กล่าวหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยการดำเนินการนิเทศ ต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 (2556, 4) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศในคือการนิเทศจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของครูผู้สอนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกาญจน์ โพธิ์ลังกา (2555) ได้ศึกษารูปแบบนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า เงื่อนไขความสำเร็จ ของรูปแบบคือการมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา ระบบการทำงาน ภาวะผู้นำ และระย้า คงขาว (2558, 157-167) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำหรับครูผู้สอน

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าหลักการนิเทศต้องใช้ความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม มีการติดตามอย่างต่อเนื่องและสร้างขวัญกำลังใจอย่างหลากหลายและเหมาะสม

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช พบว่าความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะรูปแบบการนิเทศเป็นรูปแบบที่ทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช โยธี (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า 1) สภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วมของและปัญหาการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสามารถ ทิมานาค (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊กแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศและครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุดคือด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านกระบวนการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุดด้านปัจจัยนำเข้ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะเป้าหมายของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนคือสามารถพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ อารมณ ฉนวนจิตร (2551,73) ที่กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนมีประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการนิเทศภายในทำให้ครูผู้สอนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ครูผู้สอนสามารถประเมินผลการทำงานของตนเอง ครูผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (สุทธนู ศรีไสย, 2545, 8-9) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา เวียงนนท์ (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศ

ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในด้านสภาพและความต้องการด้านวางแผน ด้านการปฏิบัติการนิเทศและการประเมินผลอยู่ในระดับมาก

3.2 ศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ผู้เรียนมีความพึงพอใจสูงสุดคือด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านครูผู้สอนและด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านที่ผู้เรียนมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือด้านบรรยากาศจัดการเรียนรู้ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้เรียนมีความพึงพอใจระดับมากทุกด้านเพราะรูปแบบการนิเทศมุ่งเน้นพัฒนาครูให้จัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งใช้หลักที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้แก่ จัดการเรียนการสอนตรงกับความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ในชั้นเรียนมากที่สุด ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นการพึ่งพาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, 5-13) รวมถึงครูผู้สอนได้ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) ตามแนวคิดของโคลบ์และโคลบ์ (Kolb & Kolb, 2005,193)การจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ โดยให้ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรม มีประสบการณ์ร่วมได้สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ ฝึกการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลที่เกิดจากการปฏิบัติ ตลอดจนการนำผลการเรียนรู้ที่ได้รับไปปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การนิเทศภายในส่งผลให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551) ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานครูที่สำคัญมี 3 สมรรถนะ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรอบรู้ในเนื้อหาสาระ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสร้าง จัดทำ และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาการวัดและประเมินการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน มีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจใน ความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้กับผู้เรียน และ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความสามารถในการจัดบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น/ประจำวิชา และการกำกับดูแลชั้น

เรียน ทำให้ผู้เรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียนและผู้เรียนมีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของ
สามารถ ทิมนาค (2553) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊กแมนเพื่อ
พัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทยพบว่าพบว่า ครูผู้ทำหน้าที่
นิเทศมีสมรรถภาพการนิเทศการสอนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ
การนิเทศการสอน ครูผู้รับการนิเทศมีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านหลังการใช้
รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนมีทักษะการอ่านหลัง
เรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักเรียนมีพัฒนาการด้านพฤติกรรม
การเรียนรู้แบบร่วมมือกันสูงขึ้น ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศและครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการ
นิเทศการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูภาษาไทย อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ
ที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ของผู้เชี่ยวชาญด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไป
ได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเป็นประโยชน์ รองลงมาคือด้านความ
เหมาะสมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเป็นไปได้ ด้านผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแสดงให้เห็น
เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอนได้สังเกตเห็นว่ารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีประโยชน์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพ
ด้านการสอนและคุณภาพของผู้เรียน เพราะรูปแบบการนิเทศเป็นรูปแบบที่มีส่วนร่วมอย่าง
สร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้
ร่วมกัน ทำให้ผู้รับการนิเทศค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองและเห็นผลลัพธ์ชัดเจนว่าหลังจากการ
ใช้รูปแบบผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนกล้าซักถามและมีความสุขในการเรียนมาก
ขึ้น ประกอบกับรูปแบบการนิเทศภายในมุ่งเน้นกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)
การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้
ให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการ
ชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง (เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, 2549,160)
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม เป้าศรีวงษ์ (2557, 73-74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา
รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนพบว่า รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครู
นักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการประเมิน ด้านการใช้ประโยชน์

ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์ (2550, 153) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้อง และสอดคล้องกับ สายวรุฬ สมพงษ์ (2551) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาภาคเหนือพบว่า ความคิดเห็นในการนิเทศภายใน การนิเทศภายในสามารถพัฒนาบุคลากรทางอาชีวศึกษามาก โดยการนิเทศต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการนำวิธีการนิเทศมาใช้ประโยชน์ในการจัดการแผนการสอน การนิเทศทำให้การอาชีวศึกษาเป็นเลิศได้ และการนิเทศทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ผลการประเมินรูปแบบในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเป็นประโยชน์ จึงควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากและด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือด้านปัจจัยนำเข้า การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศมีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลที่จะมานิเทศ ก่อนนำรูปแบบไปใช้ควรเริ่มจากการสร้างความ ตระหนัก เข้าใจกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศและควรเริ่มจาก ความสมัครใจ

3. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช มีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากและด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นในการนำรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชไปใช้ควรศึกษารูปแบบให้เข้าใจอย่างถ่องแท้และครบถ้วนทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในแนวทางที่พึงประสงค์หลังจากใช้รูปแบบการนิเทศภายใน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการนิเทศกับพฤติกรรมการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนิเทศการสอน
4. วิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่
6. ควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์หลังจากนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา
7. ศึกษาความยั่งยืนของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูหลังจากการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
8. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

บรรณานุกรม

- กนิษฐา นาวารัตน์.(2549). **การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การส่งเสริมความเป็นศูนย์กลางการศึกษา นานาชาติของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้**.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กัลยา เวียงนนท์. (2556). **ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม.(2543). **การพัฒนาระบบนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กุลวดี บัวโชติ. (2547). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนเอกชนในพระราชสำนัก**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เกษม เป้าศรีวงษ์. (2557).**การพัฒนาแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1,สำนักงาน. **คู่มือการนิเทศการสอนในโรงเรียนด้วยวิธี สังกัดการสอน,เอกสารที่ นป.19/2556**.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2542). **การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. **การนิเทศภายในโรงเรียน**. ค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2558, จาก <http://www.obec.go.th>
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2541). **คู่มือการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงาน,กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีและเลื่อน วิทยฐานะ**. หนังสือที่ ศธ 0206.2/ว 2 (ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2551). (อัติสำเนา).
- งานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักบริหาร. (2558). **แนวทางการจัดทักษะแห่งอนาคตใหม่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขา วิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

- งานเลขาธิการสภาการศึกษา,สำนัก. (2557). **บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิระพงษ์ หอมสุวรรณ. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. 2549. **การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยใ้การใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต,สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ.2550. **การชี้แนะ(coaching): ยุทธวิธีสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู**.เอกสารคู่มือสำหรับนักวิชาการพี่เลี้ยง (ถ่ายเอกสาร).
- ชมพูนุช โยธี.(2558).**การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูธารานี เขต 3**.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ช่อลัดดา สิมมา. (2562). **การศึกษายทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน**. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี 2562 “สังคมผู้สูงวัย: โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา”. (น.478-488) นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). **การนิเทศภายในแผนใหม่**. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชาติชาย แสนบัวคำ. (2552). **การศึกษานวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านหนองงนสารโศภณ อำเภอกุเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทีศนา แคมมณี.(2547). **ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธการพิมพ์.
- ทีศนา แคมมณีและคณะ.(2548). **องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธการพิมพ์.
- เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, มหาวิทยาลัย. (2557). **ทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ.
- ธัญญา วุฒิวณิชย (2562). **รูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะอาด อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่**. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคมปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

- ธัญพร ชิงกลิ่น.(2553).การพัฒนาารูปแบบการโคช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์
พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลสถาบันพระบรม
ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการ
สอน,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรฤทธิ เอกะกุล.(2550).ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่5.
อุบลราชธานี :วิทยาออฟเซตการพิมพ์.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต).นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพรพรรณ ญาณโกมุทและคณะ.(2558). ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของ ครูโรงเรียน
อาชีวศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นันทวัน จันทร์กลิ่น. (2557). การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพใน การพัฒนา
ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านเนินมะปราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา พิชณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บันลือ พฤษกะวัน.(2543). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิลวรรณ วัฒนา .(2556). ศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในด้านวิชาการ ของครูประเภท
วิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค ของสถาบันอาชีวศึกษา ภาคกลาง 6. สาขา
เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก.
- ประทีป นานคงแนบ. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่าง
อุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,:ม.ป.ท.
- ปราโมทย์ พรหมจันทร์. (2553). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายกัลยาณมิตรนิเทศด้วยการใช้เทคโนโลยี
เว็บ ๒.๐ โดยการวัดและประเมินตามสภาพจริงเพื่อส่งเสริม สมรรถนะทางวิชาชีพของ
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. วารสารครุศาสตร์ 4(1) 115-131.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พนัส ตัวงอก. (2554). ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายใน. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ,อัสสำเนา.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554) การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2556). **เปิด 6 อุปสรรคการทำงานครูไทย สอนหนัก ขาดจิตวิญญาณ ไร้ทักษะ ICT**. เข้าถึงที่ <http://www.enn.co.th/5942>. เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2563.
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (ม.ป.ป.). **การจัดและการบริหารงานวิชาการ**. ภาควิชาบริหารการศึกษาและ
อุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, สำนัก. (2562). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับ
อาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ยุภาคม กลมเกลา. (2546). **ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนและลักษณะกิจกรรมการนิเทศ
ภายในของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มที่ 45 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน**.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- รวีสรา แป้งคุณญาติ. (2563). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1**. วารสาร สังคม
ศึกษา มมร,1(1) 26-38.
- ระย้า คงขาว. (2558). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการ
เรียนร่ำสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. หลักสูตรการศึกษาดุขุภักดิ์บัณฑิต,
สาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ระพีพัฒน์ หาญโสภณและคณะ (2563). **การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียน
ร่วมโพธิ์ทองธรรมวิทย์**. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(11).
- รัชฎาภรณ์ อัมพลพ. (2558). **การดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,
สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา**. กรุงเทพฯ : คำสมัย.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2556). **การพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. ในประมวลสาระชุดนโยบายการแผนงานและการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษา. หน่วยที่ 11 : 1 – 83, นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2553). **คู่มือการประเมิน
คุณภาพ ภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา
พ.ศ.2554**. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน สมศ.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. 2546. **เคล็ดลับความสำเร็จของครูแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21
เซนจูรี่ จำกัด.

- วชิรา เครือคำอ้าย (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อ ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โอเพ่นเวิลด์.
- วรรณดี สุธาพาณิชย์. (2557). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วรางคณา ทองนพคุณ. (2556). ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) คืออะไร มีความสำคัญอย่างไร. เข้าถึงที่ https://sites.google.com/site/science58910202/contact?fbclid=IwAR33Ys485YiRfSPseaBXaxwA2EuuZrC7KQYu9XAJmIOSyRqsSMo9WCJ_HPE. เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2562.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2554). นิเทศการสอน. ภาควิชาหลักสูตรวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม.
- _____. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช. พิมพ์ครั้งที่ 12. โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ตถาตบลิเคชั่น.
- _____. (2555). สนุกกับการเรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.
- วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช. (2562). รายงานผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2562. นครศรีธรรมราช : วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
- _____. (2563). รายงานผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2563. นครศรีธรรมราช : วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
- _____. (2563). รายงานผลการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563. นครศรีธรรมราช : วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
- _____. (2563). รายงานผลการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563. นครศรีธรรมราช : วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
- _____. (2563). รายงานผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563. นครศรีธรรมราช : วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
- _____. (2563). รายงานผลการประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563. นครศรีธรรมราช : วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

- วิภาวี ศิริลักษณ์. (2557). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**.
กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิเชียร ขระณีย์. (2547). **การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านนาโพธิ์ อำเภอเสลภูมิ
จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิกาญจน์ โพธิ์ลังกา.(2555). **รูปแบบการนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี**.
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). **ทักษะการโค้ช (Coaching Skill) สำหรับผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพ
ผู้ใต้บังคับบัญชา**. เข้าถึงได้ที่ <https://www.sasimasuk.com/16657170ทักษะการโค้ช-coaching-skill-สำหรับผู้บริหาร>. เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2562.
- ศศิลา สงอจินต์ (2561). **การพัฒนาแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัด เทศบาลนครตรัง**.
วารสารศรี นครินทร์วิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(20)
160-161.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล (2560). **แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21**.
วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 37(1) : 203-222
- ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน,สำนักงาน. (2557). **รายงานผลการดำเนินงาน
สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน 2553-255**.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน.
- สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย. (2550) . **การดำเนินงานนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา**. ระยอง : สำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดระยอง.
- สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์.(2547).**หน่วยที่ 1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบริบทในการบริหารการศึกษาใน
ประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการบริหารการศึกษา.สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ นนทบุรี**.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2556). **การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความ
รับผิดชอบ**. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย: กรุงเทพมหานคร.
- สังัด อุทรานนท์. (2533). **การนิเทศภายใน หลักทฤษฎี และปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สามารถ ทิมนา. (2553). **การพัฒนาแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊กแมน เพื่อพัฒนา
สมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย**. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัย
ศิลปากร

- สายวรุฬ สมพงษ์. (2551). **การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในวิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันท์ สังข์อ่อง. (2555). **หลักสูตรและการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เอกสารอัดสำเนา.
- สมน อมรวิวัฒน์. 2543. **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุมิล ว่องวานิช. (2549). **การประเมินอภิमान:วิธีวิทยาและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ:ศูนย์เครือข่ายสมศ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริรัตน์ เกษประทุม. (2553). **รูปแบบการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนสู่การปฏิรูปการเรียนรู้**. หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2545). **หลักการนิเทศการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุลัดดาวัลย์ อัฐนาถ. (2559). **สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3**. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2550). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). **คู่มือการประเมินภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา:การออกแบบการประเมินภายใน**. กรุงเทพฯ: วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.(2553). **สรุปรายงานผลการนิเทศ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีงบประมาณ 2553**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รังสีการพิมพ์.
- อนงค์ สินธุ์สิริ. (2562). **การเรียนแนวใหม่สำหรับศตวรรษที่ 21**. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 9 ธันวาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://anongswu502.blogspot.com/2013/01/21.html>
- อภิสร่า กังสังข์. (2561). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2544). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญชลี ธรรมะวิทีกุล.**การนิเทศศึกษา**. ค้นเมื่อ5 พฤษภาคม 2559, เข้าถึงจาก <http://panchalee.wordpress.com>

- _____. (2552) **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา**. ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2563, จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>
- อารมณั ฉนวนจิตร.(2551).**นวัตกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้**.กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และ สติวดีโอ.
- อนุชา โสมาบุตร. (2556). **แนวคิดการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21**. เข้าถึงที่ : <https://teacherweekly.wordpress.com>. เข้าถึงเมื่อ 25 เมษายน 2562.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). **การวิจัยในชั้นเรียนและในโรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน**. กรุงเทพฯ: ฟีนนี่.
- อดุลย์ วงศ์ก่อม. (2552). **รูปแบบการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อนุากรรณ์ สวนมะม่วง. (2553). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Acheson, Keith A., & Gall, Meredith D. (2003). **Clinical Supervision and Teacher Development Preservice Applications**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Adam, Harold D. and Frank G. Dickey.(1966) . **Basis Principal of Supervision**. New delhi : Eurasia Publishing House.
- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). **Urban society: A systematic introduction**. New York: F. E. Peacock.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). **Research in Education (7th ed.)**. Boston: Allyn and Bacon.
- Bernard, J.M., & Goodyear, R.K.(1992). **Fundamentals of Clinical Supervision**. (2nd Ed). Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Boyan, Norman J. and Willis D. Copeland.(1978). “**A Training Program for Supervisors : Anatomy of an Educational Development,**” *Journal of Educational Research* Columbus. 7 (March 1978) : 55.
- Briggs, T. H. & Justman J. (1982). **Improving Instruction through Supervision**. New York: Macmillan.
- Britton, L. R., & Anderson, K. A. (2010). **Peer coaching and pre-service teachers: Examining an underutilized concept**. *Teaching and Teacher Education*. 26, 306-314.

- Brooks, G. (2000). **Cognitive Coaching for Master Teachers and Its Effect on Student Teacher's Ability to Reflect on Practice.** The Delta Kappa Gamma Bulletin, 67(1), 46-50.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organization theory and management: A macro approach.** New York: John Wiley and Sons.
- Bush, Tony. (1986). **Theories of Education Management.** London : Harper and Row, Publishers.
- Corey, G., Corey, M.S., & Callanan, P. (2007). **Issues and Ethics in the Helping Professions.** (7th Ed.). Belmont: Thompson Brooks/Cole.
- Eisner, E (1976). "Education Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions in Educational Evaluation," Journal of Aesthetic Education.
- Gentry, Gregory Curtis, Sr. (2002). **A case study : The issues high school principals encounter with instructional supervision.** [Online]. Available : <http://wwwlib.umi.com/dissertation/fullcit/f499633> [2016, October, 24].
- Glickman, C.D. (1981). **Developmental Supervisor : Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction.** Washington D.C. : Development.
- Goldhammer, R , Anderson , R. H., & Krajewski , R. J. (1993). **Clinical supervision : Special methods for the supervision of teachers** (3rd ed.) new York: Holt, Rinehart , & winston.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: Mc.Graw-Hill Book Company, Harris.
- Hargrove, R. (2000). **Masterful coaching: Grew your business, helping your profits, win the talent War.** san Francisco: Jossey-Bass.
- Harris, B.M. (1985). **Supervision Behavior in Education.** (3rd ed). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Keeves, P.J. (1988). **Educational research methodology, and measurement: An international handbook.** Oxford, England: Pergamon Press.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). **Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education.** Academy of Management Learning

& Education, 4(2), 193-212. Prior Anderson Nation Library of Astralia Cataloguing-in-Publication Data.

- Meason, Michael H., Albert, Michael. and Khedouri, Franklin. (1985). **Management : Individual and Organizational Effectiveness**. New York : Harper & Row.
- Mink, O. G., Owen, K. Q. & Mink, B. P. (1993). **Developing high-performance people: the art of coaching**. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Robinson, S. G. (2000). "Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary Schools," **Dissertation Abstracts International**. 61-06(A).
- Sergiovanni, Thomas J. and Robert J. Starratt.(1983). **Supervision A Redefinition**. 5th ed. Singapore: McGraw – Hill.
- Smith, R.H. and Others. (1980). **Management : Making organizations perform**.
- Vincent, L. (2004). **Coaching for meaning : The culture and practice of coaching and team building**. Great Britain : Pal grave Macmillan.
- Willer, D. (1986). **Scientific Sociology: Theory and Method**. Englewood cliff, NJ.: Prentice-Hill.
- Zwart, R. C., Wubbels, T., Bergen, T., & Bolhuis, S. (2009). **Which characteristics of a reciprocal peer coaching context affect teacher learning as perceived by teachers and their students?** *Journal of Teacher Education*. 60(3), 243-257.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาเครื่องมืองานวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. ดร.ประชาคม จันทระชิต | อดีตรองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| 2. รศ.ดร. วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ | คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 3. ดร.อดิศักดิ์ ทองธวัช | รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 |
| 4. นายสมบูรณ์ ชดช้อย | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช |
| 5. ดร.อภิชาติ เนินพรหม | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้ |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบ

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. ดร.ประชาคม จันทระชิต | อดีตรองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| 2. นายสมบูรณ์ ชดช้อย | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช |
| 3. นายสุรพล โชติธรรมโม | รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 |
| 4. นายภัทร พงศ์กิตติคุณ | ครูเชี่ยวชาญวิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช |
| 5. ดร.อภิชาติ เนินพรหม | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้ |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม
สภาพการดำเนินงานและความต้องการพิเศษภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / แผนกวิชา
1.	นายสุนทร สงพรหมณ์	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร
2.	นายขจร เหมจินดา	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
3.	นายพิชัย สุนทรเต็ม	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา
4.	นายประเวท จันทรงาม	ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการแผนงานและความร่วมมือ
5.	นายชาติตรี ศักดิ์ภิรมย์	หัวหน้าแผนกช่างยนต์
6.	นายศิริพงศ์ หอมดำรงศักดิ์	หัวหน้าแผนกช่างกลโรงงาน
7.	นายสุนน โส้สมัน	หัวหน้าแผนกช่างไฟฟ้า
8.	นายบุญฤทธิ์ ทองโอ	หัวหน้าแผนกอิเล็กทรอนิกส์
9.	นายณัฐชัย ไตรเมศ	หัวหน้าแผนกก่อสร้าง
10.	นางสาวจุฑาภรณ์ ศรีใส	หัวหน้าแผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
11.	นางลัดดา ตังมณีสกุล	หัวหน้าแผนกบัญชี
12.	นางพวงเพ็ญ ม้ากบแก้ว	หัวหน้าแผนกการโรงแรม
13.	นางสาวณัฐสุดา คงทอง	หัวหน้าแผนกอาหารและโภชนาการ
14.	นางนัยนา หอมดำรงศักดิ์	หัวหน้าแผนกการตลาด
15.	นางย่อม คำแป้น	หัวหน้าแผนกเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ
การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช**

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / แผนกวิชา
1.	ผศ.นพรัตน์ บุญเรือง	คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2.	ดร.อดิศักดิ์ ทองธวัช	รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1
3.	นายสมบูรณ์ ชดช้อย	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
4.	ดร.ศิลา สงอาจินต์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญเทศบาลนครตรัง
5.	ดร.อภิชาติ เนินพรหม	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๓๖๑



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ประชาคม จันทรัชิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คู่มือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ในกรณีนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องและความ
เหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตามรายละเอียดในแบบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/ทบ



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.วิรัช ชาทะกาญจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คู่มือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องและความ
เหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตามรายละเอียดในแบบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๓๖๓



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อดิศักดิ์ ทองธวัช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. คู่มือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ในกรณี จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องและความ
เหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตามรายละเอียดในแบบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๗๖๔



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมบูรณ์ ชดช้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คู่มือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องและความ
เหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตามรายละเอียดในแบบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/พษ๕



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อภิชาติ เนินพรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. คู่มือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ในกรณีนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องและความ
เหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตามรายละเอียดในแบบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๕๓๓



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการนำเครื่องมือการวิจัย
มาทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร และครูผู้สอนในวิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี เพื่อนำไปหาค่าอำนาจ
จำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัย
ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th



บันทึกข้อความ

บันทึกข้อความ	
รับที่	009
วันที่	8 / ม.ค. / 65
เวลา	09.00 น.

ส่วนราชการ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ที่ _____ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มสภาพปัญหาการดำเนินงานและความต้องการการพัฒนา
รูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ฯ

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อตั้งแนบ

สิ่งที่แนบมาด้วย คู่มือการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
ขอเก็บข้อมูลสภาพปัญหาการดำเนินงานและความต้องการการพัฒนาในรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริม
ศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช นั้น

ในการนี้ ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มสภาพปัญหาการดำเนินงานและความ
ต้องการการพัฒนาในรูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัย
การอาชีพนครศรีธรรมราช ในวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมราชาวดี วิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม
สภาพการดำเนินงานและความต้องการในทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / แขนงวิชา
1.	นายสุนทร สงพราหมณ์	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร
2.	นายขจร เหมจินดา	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
3.	นายพิชัย สุนทรเต็ม	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา
4.	นายประเวท จันทร์งาม	ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการแผนงานและความร่วมมือ
5.	นายชาติรี สักดิ์ภิรมย์	หัวหน้าแผนกช่างยนต์
6.	นายศิริพงษ์ หอมดำรงศักดิ์	หัวหน้าแผนกช่างกลโรงงาน
7.	นายสุมน โส้สมัน	หัวหน้าแผนกช่างไฟฟ้า
8.	นายบุญฤทธิ์ ทองโอ	หัวหน้าแผนกอิเล็กทรอนิกส์
9.	นายณัฐชัย ไตรเมศ	หัวหน้าแผนกก่อสร้าง
10.	นางสาวจุฑาภรณ์ ศรีไส	หัวหน้าแผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
11.	นางลัดดา ตั้งฉนิสกุล	หัวหน้าแผนกบัญชี
12.	นางพวงเพ็ญ ม้ากานแก้ว	หัวหน้าแผนกการโรงแรม
13.	นางสาวณัฐสุดา คงทอง	หัวหน้าแผนกอาหารและโภชนาการ
14.	นางนัยนา หอมดำรงศักดิ์	หัวหน้าแผนกการตลาด
15.	นางช่อม คำแป้น	หัวหน้าแผนกเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๖๓๙



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย

เรียน ดร.ประชาคม จันทรัชิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างรูปแบบวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสำรวจความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมี
ประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย โดยแสดง
ความคิดเห็นตามแบบสำรวจความคิดเห็นการนิเทศภายในฯ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไป
ปรับปรุงให้รูปแบบงานวิจัยถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๑๙๖



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย

เรียน นายสมบูรณ์ ชดช้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างรูปแบบวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสำรวจความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในกรณี ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมี
ประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย โดยแสดง
ความคิดเห็นตามแบบสำรวจความคิดเห็นการนิเทศภายในฯ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไป
ปรับปรุงให้รูปแบบงานวิจัยถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๑๙๓



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย

เรียน นายสุพล โชติธรรมโม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างรูปแบบวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสำรวจความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในกรณี ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมี
ประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย โดยแสดง
ความคิดเห็นตามแบบสำรวจความคิดเห็นการนิเทศภายในฯ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไป
ปรับปรุงให้รูปแบบงานวิจัยถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/ว ก๕



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย

เรียน นายภัทร พงศ์กิตติคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างรูปแบบวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสำรวจความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมี
ประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย โดยแสดง
ความคิดเห็นตามแบบสำรวจความคิดเห็นการนิเทศภายในฯ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไป
ปรับปรุงให้รูปแบบงานวิจัยถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/วส๕



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย

เรียน ดร.อภิชาติ เนินพรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างรูปแบบวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสำรวจความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมี
ประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบรูปแบบงานวิจัย โดยแสดง
ความคิดเห็นตามแบบสำรวจความคิดเห็นการนิเทศภายในฯ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไป
ปรับปรุงให้รูปแบบงานวิจัยถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๐๓๖



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ

เรียน ผศ.นพรัตน์ บุญเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการนิเทศภายใน จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญที่มีความรู้
ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการประเมินรูปแบบการพัฒนารูปแบบ
การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว
เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๔/๐๖๖



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยประเภทรูปแบบ

เรียน ดร.อดิศักดิ์ ทองธวัช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการนิเทศภายใน จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญที่มีความรู้
ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้าน จึงขออนุญาตจากท่านในการประเมินรูปแบบการพัฒนารูปแบบ
การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตได้โปรดพิจารณาให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว
เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๘/อน/ท



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ

เรียน นายสมบูรณ์ ชดช้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการนิเทศภายใน จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญที่มีความรู้
ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการประเมินรูปแบบการพัฒนารูปแบบ
การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว
เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๘/๐๖๕



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ

เรียน ดร.ศิลา สงอาจินต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการนิเทศภายใน จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญที่มีความรู้
ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการประเมินรูปแบบการพัฒนารูปแบบ
การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว
เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๔/๐๗๕



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ

เรียน ดร.อภิชาติ เนินพรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการนิเทศภายใน จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการ
อาชีพนครศรีธรรมราช

ในการนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญที่มีความรู้
ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการประเมินรูปแบบการพัฒนารูปแบบ
การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว
เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร/งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๗ ๘๖๑๒

<http://www.nicc.ac.th>

E-mail : saraban@nicc.ac.th

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการดำเนินงานและความต้องการในการนิเทศภายในเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีจำนวน 50 ข้อ
ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
2. คำตอบของท่านที่เป็นจริง ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ ฉะนั้น เพื่อให้การทำวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุดขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน
3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบดูอีกครั้งว่า ท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วหรือไม่ แบบสอบถามที่ตอบทุกข้อเท่านั้นที่จะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และใช้ได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพที่แท้จริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ตำแหน่ง

- ครูจ้างสอน พนักงานราชการครู
 ข้าราชการครู รองผู้อำนวยการ
 ผู้อำนวยการ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ประสบการณ์การทำงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี
 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อ ส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทราบข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจถึงสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ขอให้ท่านพิจารณาสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าอยู่ในระดับใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติในสภาพปัจจุบัน และระดับความต้องการในการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกับความเป็นจริงโดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด หรือมีความต้องการมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก หรือมีความต้องการมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง หรือมีความต้องการปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย หรือมีความต้องการน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด หรือมีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการพิเศษภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โปรดให้ข้อเสนอแนะโดยเขียนในช่องว่างข้างล่างนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า

1.1 นโยบายการพิเศษภายใน.....

.....

1.2 บุคลากรในการพิเศษภายใน.....

.....

2. ด้านกระบวนการ

2.1 การเตรียมการก่อนการพิเศษ.....

.....

2.2 การปฏิบัติการพิเศษ.....

.....

.....

2.3 การประเมินผลการพิเศษ.....

.....

3. ด้านผลผลิต

3.1 ผู้เรียน.....

.....

.....

3.2 ครูผู้สอน.....

.....

.....

ประเด็นสนทนากลุ่มสภาพการณ์ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน
เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้(ปี)
1.....
2.....
3.....
4.....
5.....
6.....

ส่วนที่ 2 แนวทางสนทนากลุ่ม

เกริ่นนำ ผู้วิจัยเป็นผู้นำสนทนากลุ่ม กล่าวทักทายแนะนำตัว อธิบายความเป็นมาของการวิจัย
วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม แจ้งการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มและขออนุญาต
บันทึกเสียง เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลไม่คลาดเคลื่อนและครบถ้วน

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 - 1.1 ด้านนโยบาย แผนงาน โครงการเกี่ยวกับการนิเทศของสถานศึกษามีหรือไม่ อย่างไร
 - 1.2 กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ปัจจุบันดำเนินการอย่างไรและมีผลเป็น อย่างไรบ้าง
 - 1.3 ด้านบุคลากรที่นิเทศ
2. สภาพปัญหาการนิเทศ และการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 - 2.1 ความรู้ความเข้าใจในการนิเทศของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ
 - 2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศภายในและการจัดการเรียนรู้มีอะไรบ้าง อย่างไร
3. ความต้องการในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 - 3.1 ท่านมีความคิดเห็นรู้สึกอย่างไรกับการนิเทศ
 - 3.2 ท่านคิดว่าการนิเทศมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้เรียนอย่างไร
 - 3.3 ท่านคิดว่าการนิเทศแบบใดที่จะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ดีและเหมาะสมกับ การจัดการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

**แบบสำรวจความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายใน
เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช**

.....

คำชี้แจง แบบสำรวจความคิดเห็นฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายใน ได้แสดงความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อนำไปสู่การสรุปภาพรวมเป็นแนวคิดและข้อเสนอแนะในการที่จะพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในให้มีความสมบูรณ์ ที่จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงหรือประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาในโอกาสต่อไปแบบสำรวจแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในฯ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ - สกุล ผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่ทำงาน.....

หมายเลขโทรศัพท์.....E – Mail address.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนารูปแบบการ
นิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ
นครศรีธรรมราช ในด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ขั้นตอนการดำเนินการ และแนวทางการดำเนินการ
นิเทศภายในว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

องค์ประกอบ/ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
ปัจจัยนำเข้า		
1.ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ช่องว่างของ ปัญหา และความ ต้องการของการนิเทศ ภายใน	ศึกษาการนิเทศด้านการจัดการ เรียนการสอน 3 ส่วน คือ ทศนคติ ต่อการนิเทศ กระบวนการนิเทศ และผลลัพธ์ของการนิเทศ (คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และพฤติกรรมการเรียนรู้ของ ผู้เรียนที่สะท้อนผลสำเร็จของการ เรียนรู้)
2. กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับการ การนิเทศภายใน	1.ผู้บริหาร 2.หัวหน้าแผนงานวิชา 3.ครูผู้สอน
3.กำหนดแผนงานและ แนวทางการทำงาน ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง	1.วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการร่วมกัน 2. กำหนดเป้าหมายในการนิเทศ 3. กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ 4. กำหนดวิธีการ 5. กำหนดปฏิทินการนิเทศ 6.การประเมินผลการนิเทศ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ

.....

.....

.....

2. ด้านขั้นตอนการดำเนินการ

.....

.....

.....

3. ด้านแนวทางการดำเนินการ

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมือในการ
ตรวจสอบ ร่างรูปแบบ

นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัย

**แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายใน
เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน
ตอนที่ 1 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายใน
2. คำตอบของท่านที่เป็นจริง ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน แต่อย่างไร ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ ฉะนั้น เพื่อให้การทำวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุดขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน
3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบดูอีกครั้งว่า ท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วหรือไม่ แบบสอบถามที่ตอบทุกข้อเท่านั้นที่จะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และใช้ได้

ตอนที่ 1 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ระดับความพึงพอใจ มี 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
0	การนิเทศช่วยพัฒนาการศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยนำเข้า					
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานนิเทศภายใน					
2	การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน					
3	การให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นผู้นิเทศ					
4	การกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศภายในมีความเหมาะสม					
5	การกำหนดเครื่องมือในการนิเทศภายในอย่างชัดเจน					
6	การกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในมีความเหมาะสม					
	ด้านกระบวนการ					
	เตรียมการก่อนนิเทศ					
7	การประชุมผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องการนิเทศภายในทั้งนิยามและวัตถุประสงค์การนิเทศภายใน					
8	การอบรมให้ความรู้เรื่องนิเทศภายในและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
9	การกำหนดเป้าหมายการนิเทศร่วมกัน					
10	การจัดทำข้อตกลงในการนิเทศภายในร่วมกันเช่นวิธีการสังเกตการสอน พฤติกรรมที่ต้องการสังเกต					
11	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในร่วมศึกษาแผนจัดการเรียนรู้					
12	ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมสร้างเครื่องมือในการนิเทศภายใน					
	การปฏิบัติการนิเทศ					
13	ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนที่กำหนด					
14	การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ					
15	ผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถและทักษะการนิเทศภายใน					
16	การนิเทศภายในมีลำดับขั้นตอนและวิธีการที่ชัดเจน					
17	ให้คำปรึกษาแก่ครูให้สามารถใช้เทคนิควิธีการสอนที่พัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	การปฏิบัติการนิเทศภายใน					
18	รับฟังและเปิดโอกาสให้ครูแสดงออกและพัฒนาความสามารถได้อย่างเต็มที่					
19	ผู้นิเทศมีความสามารถกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเห็นถึงจุดที่ต้องพัฒนา					
20	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ					
21	การร่วมพูดคุยระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศหลังจากการนิเทศการเรียนการสอน					
22	การให้ข้อมูลป้อนกลับ(feed back)ของผู้นิเทศเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
	การประเมินผลการนิเทศ					
23	ครูประเมินตนเองและรายงานผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ					
24	การกำกับติดตามเป็นระยะ ๆ ให้มีการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ					
25	ครูมีส่วนร่วมกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศ					
26	ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศ					
27	การประชุมสัมมนาผลการนิเทศภายใน					
	ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์					
28	รูปแบบการนิเทศภายในทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ					
29	ส่งเสริมให้ครูใช้แผนจัดการเรียนรู้ในการสอน					
30	กิจกรรมนิเทศภายในเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของครู					
31	กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหารในสถานศึกษาดีขึ้น					
32	การนิเทศภายในทำให้ครูพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
33	การนิเทศภายในทำให้ครูสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
34	การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น					
35	การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม					
36	การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี					
37	การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านชีวิตและอาชีพ					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัย

**แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
โดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช**

คำชี้แจง

1. เครื่องมือนี้สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

2. คำตอบในเครื่องมือนี้ จะนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ จึงไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่าน

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จึงขอความกรุณาในการตอบคำถามให้ครบข้อตามความเป็นจริง

4. เครื่องมือนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. อายุ.....ปี

2. เพศ ชาย หญิง

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นของนักศึกษา

ระดับ 5 หมายถึง นักเรียน นักศึกษาพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง นักเรียน นักศึกษาพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง นักเรียน นักศึกษาพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง นักเรียน นักศึกษาพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง นักเรียน นักศึกษาพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านผู้สอน						
1	ผู้สอนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้					
2	ผู้สอนมีความรู้ในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี					
3	ท่าที่เป็นมิตร ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และไม่อึดอัด					
4	ไม่โน้มน้าวให้คิดเหมือนครูผู้สอน					
5	การให้ข้อมูลรอบด้าน ไม่ปิดบัง					
6	การให้ข้อมูลถูกต้อง ไม่คลาดเคลื่อน					
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้						
7	บอกวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้					
8	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหา					
9	การอธิบายขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมชัดเจน					
10	การตั้งคำถามเพื่อสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน					
11	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ชักถาม					
12	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยน ความรู้ความคิด					
13	การสรุปและสอบถามความเข้าใจผู้เรียนเป็นระยะ					
14	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดและตัดสินใจ					
15	การสรุปและทบทวนความเข้าใจเมื่อจบบทเรียน					
ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้						
16	การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย					
17	การเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรม					
18	บรรยากาศของการเรียนทำให้ผู้เรียนมีความ กระตือรือร้นในการเรียน					

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้						
19	บรรยากาศของการเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมได้อย่างอิสระ					
20	กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าตอบ					
21	กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและเกิดทักษะมากขึ้น					
22	การจัดการเรียนการสอนสนุก มีความสุขในการเรียน					
23	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน					
ประโยชน์ที่ได้รับ						
24	การจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่าย					
25	การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีทักษะมากขึ้น					
26	การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองได้					
27	การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเกี่ยวข้องกับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้					
28	การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดมากขึ้น					
29	การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนตัดสินใจโดยใช้เหตุผล					
30	การจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจและรู้จักเพื่อนมากขึ้น					
31	กิจกรรมการเรียนการสอนนี้ทำให้ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น					
32	การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

แบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง : แบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง ฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้รูปแบบด้านการนิเทศภายใน ได้โปรดแสดงความคิดเห็นในการตรวจสอบและยืนยันเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ความถูกต้อง ของแบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การสรุปภาพรวมเป็นแนวคิดและข้อเสนอแนะในการที่จะพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในให้มีความสมบูรณ์ที่จะสามารถได้จริงนำสู่การปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัย

แบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการนิเทศภายใน

สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ ฉะนั้น เพื่อให้การทำวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุดขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

2. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบดูอีกครั้งว่า ท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วหรือไม่ แบบสอบถามที่ตอบทุกข้อเท่านั้นที่จะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และใช้ได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ประเมิน

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับ
สถานภาพที่แท้จริงของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ตำแหน่ง

 ครูจ้างสอน พนักงานราชการครู ข้าราชการครู รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ประสบการณ์การทำงาน

 ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชคำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทราบข้อมูลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชว่ามีคุณภาพระดับใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพของรูปแบบการนิเทศภายในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และ ด้านความถูกต้อง ที่ตรงกับความเป็นจริงโดยพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง รูปแบบการนิเทศ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีความถูกต้องมากที่สุด

4 หมายถึง รูปแบบการนิเทศ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีความถูกต้องมาก

3 หมายถึงรูปแบบการนิเทศ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีความถูกต้องปานกลาง

2 หมายถึง รูปแบบการนิเทศ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีความถูกต้องน้อย

1 หมายถึง รูปแบบการนิเทศ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีความถูกต้องน้อยที่สุด

3. ความหมายของคุณภาพของรูปแบบ

ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบการนิเทศมีเหมาะสมที่จะใช้ในสถานศึกษา

ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบการนิเทศสามารถนำไปใช้ได้จริง

ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการนิเทศสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบการนิเทศมีความถูกต้องตามหลักการแนวคิดทฤษฎีการนิเทศ

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราชประกอบด้วย 8 ขั้นตอน และหลักการและกลยุทธ์																				
2	1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายใน																				
3	2) กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน																				
4	3) กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง																				
5	4) การเตรียมการนิเทศ																				
6	5) ดำเนินการนิเทศ																				
7	6) การประเมินผลการนิเทศ																				
8	7) การปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบฯ																				
9	8)การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้																				
10	หลักการและกลยุทธ์																				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน 3 ส่วน และที่มาของข้อมูลทั้ง 3 ส่วน																				
12	1) ทศนคติดต่อการนิเทศ																				
13	2) กระบวนการนิเทศ																				
14	3) ผลลัพธ์การนิเทศ																				
15	4) ข้อมูลจาก ประสพการณ์ บทเรียนของผู้บริหารผู้นิเทศภายใน และครูผู้สอน																				
15	5) ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง: พรบ. การศึกษาแห่งชาติ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 ระเบียบกฎหมายการนิเทศ รูปแบบการนิเทศภายใน มาตรฐานตัวชี้วัด																				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16	ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน 1) ผู้บริหาร																				
17	2) หัวหน้าแผนกวิชา																				
18	3) ครูผู้สอน																				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
20	ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนงาน และแนวทางการทำงานร่วมกัน ของผู้เกี่ยวข้อง 1)วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการร่วมกัน																				
21	2) กำหนดเป้าหมายในการ นิเทศ																				
22	3) กำหนดคุณลักษณะของผู้ นิเทศ																				
23	4) กำหนดวิธีการ/เครื่องมือ นิเทศ																				
24	5) กำหนดปฏิทินการนิเทศ																				
25	6) การประเมินผลการนิเทศ																				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
26	ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมการนิเทศ 1) เตรียมคน (ผู้นิเทศและครูผู้สอน) : ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการนิเทศเชิงบวกการจัดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21																				
27	2) เตรียมเอกสารประกอบการดำเนินการนิเทศ: เอกสารประกอบในกระบวนการนิเทศและเอกสารประเมิน ผลลัพธ์จากการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ																				
28	3) ประชุมเตรียมการก่อนนิเทศการสอน																				
29	3.1) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและ ผู้นิเทศ																				
30	3.2) ทบทวนเป้าหมายการนิเทศ																				
31	3.3) ทบทวนวิธีสังเกตการสอน																				
32	3.4) ทบทวนพฤติกรรมที่ ต้องการสังเกต																				

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
33	3.5) ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้																				
34	3.6) เตรียมเครื่องมือในการนิเทศ																				
35	3.7) ทบทวน วัน เวลา และสถานที่ในการนิเทศ																				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
36	ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการนิเทศ 1) ดำเนินการนิเทศการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะ ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ																				
37	2) ครูผู้สอนสะท้อนความรู้สึกลงในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ได้ดี ประทับใจ พึงพอใจ																				

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
38	3) ผู้นิเทศใช้ข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอน ทบทวนกระบวนการสอนของครู วิเคราะห์ ชี้ให้เห็นจุดเด่น สิ่งที่น่าชื่นชม ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางการพัฒนาตนเอง																				
39	4) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ตนเองอยากเพิ่มเติมเพื่อให้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการพัฒนาของตนเอง																				
40	5) ผู้นิเทศเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ ร่วมสรุปบทเรียนรู้เชิงบวก																				
41	6) ครูผู้สอนระบุสิ่งที่ได้เรียนรู้ และจะนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป																				
42	7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนาการคบหาเรียนร่วมกัน เป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากกลุ่ม																				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
43	ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการนิเทศ ภายใน																				
	1. ความพึงพอใจของ ผู้เรียนต่อคุณภาพการ จัดการเรียนรู้ของครู																				
	44	2. ความพึงพอใจ ของ ผู้บริหารและครูที่มีต่อ รูปแบบการนิเทศและ พฤติกรรมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน																			
45	3. การใช้รูปแบบการนิเทศ จากผู้นิเทศและผู้รับการ นิเทศ																				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
46	ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบฯ 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน																				
47	2) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน																				
48	3) การวางนโยบาย แผนงาน แนวทาง และกลยุทธ์การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบภายในสถานศึกษา																				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
49	ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้																				
50	หลักการและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การค้นหาพลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน																				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ 21 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					Σ R	IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านปัจจัยนำเข้า							
1.การกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์การนิเทศภายในของสถานศึกษาชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
2. การจัดทำโครงการแผนงานการนิเทศภายในอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
3. การสอบถามความต้องการในการนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
4. การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการวางแผนและเสนอแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
5. การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
6. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในอย่างชัดเจน	1	1	0	1	1	4	0.80
7. การสำรวจข้อมูลด้านความถนัดความรู้ความสามารถของครูเพื่อใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
8. การมีส่วนร่วมของครูในการพิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นผู้นิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
9. การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
10. การกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศภายในอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					Σ R	IOC
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่ 5		
	1	2	3	4			
11. การกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในไว้ตลอดปีการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00
12. การกำหนดเครื่องมือในการนิเทศอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
13. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักสำคัญในการดำเนินงานนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
14. การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้และการนิเทศ	1	1	1	0	1	4	0.80
15. การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1.00
ด้านกระบวนการเตรียมการก่อนนิเทศ							
16. การประชุมสร้างความเข้าใจครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
17. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1.00
18. การกำหนดเป้าหมายของการนิเทศร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00
19. การกำหนดขั้นตอนการนิเทศและบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศไว้ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
20. การจัดทำคู่มือการนิเทศแนะนำแนวทางนิเทศไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					Σ R	IOC
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่ 5		
	1	2	3	4	5		
21. ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมสร้างเครื่องมือในการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
22. การจัดทำความเข้าใจวิธีการ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00
23. จัดระบบการเก็บข้อมูลสารสนเทศในการนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
24. ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนที่กำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00
25. ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00
26. ส่งเสริมให้ครูใช้แผนจัดการเรียนรู้ในการสอน	1	1	0	1	1	4	0.80
27. ให้คำปรึกษาแก่ครูให้สามารถใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	1	5	1.00
28. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
29. ผู้นิเทศมีความสามารถกระตุ้นให้ผู้บริหารนิเทศเห็นถึงจุดที่ต้องพัฒนา	1	1	1	1	1	5	1.00
30. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
31. การร่วมพูดคุยระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศหลังจากการนิเทศการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00
การประเมินผลการนิเทศ							
32. การประเมินตนเองและรายงานผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	0	1	4	0.80

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่ 5		
33. การกำกับติดตามเป็นระยะ ๆ ให้มีการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
34. การมีส่วนร่วมของครูกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
35. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
36. การมีส่วนร่วมของครูในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
37. จัดประชุมสัมมนาผลการนิเทศทุกปี	1	1	1	1	1	5	1.00
38. การแจ้งข้อมูลของการนิเทศให้ครูทราบเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
39. การนำผลการนิเทศมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00
40. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
41. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	1	5	1.00
42. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่องานเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	1	1	1	1	1	5	1.00
43. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1.00
44. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
45. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีการเรียนการสอนที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1.00
46. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
47. กิจกรรมนิเทศภายในเกิดผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
48. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1.00
49. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี	1	1	1	1	1	5	1.00
50. กิจกรรมนิเทศภายในเกิดผลทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านชีวิตและอาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00

IOC = 0.98

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในของรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	100

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.64

Statistics	N	Mean	Std. Deviation		N	Mean	Std. Deviation
	Valid						
A1	30	3.63	0.72	B1	30	4.70	0.53
A2	30	4.03	0.61	B2	30	4.70	0.47
A3	30	3.17	0.59	B3	30	4.83	0.38
A4	30	3.40	0.62	B4	30	4.57	0.50
A5	30	3.40	0.62	B5	30	4.77	0.43
A6	30	3.37	0.61	B6	30	4.50	0.51
A7	30	4.07	0.78	B7	30	4.73	0.45
A8	30	3.57	0.57	B8	30	4.47	0.51

Statistics	N	Mean	Std. Deviation		N	Mean	Std. Deviation
	Valid				Valid		
A9	30	3.90	0.88	B9	30	4.73	0.45
A10	30	3.37	0.93	B10	30	4.43	0.50
A11	30	3.77	0.63	B11	30	4.67	0.48
A12	30	3.70	0.70	B12	30	4.47	0.51
A13	30	3.83	0.70	B13	30	4.73	0.45
A14	30	3.77	0.68	B14	30	4.53	0.51
A15	30	3.63	0.49	B15	30	4.70	0.47
A16	30	3.67	0.48	B16	30	4.43	0.50
A17	30	3.60	0.50	B17	30	4.77	0.43
A18	30	3.43	0.50	B18	30	4.50	0.51
A19	30	3.37	0.49	B19	30	4.43	0.50
A20	30	3.67	0.48	B20	30	4.57	0.50
A21	30	3.57	0.50	B21	30	4.63	0.49
A22	30	3.50	0.51	B22	30	4.40	0.50
A23	30	3.60	0.50	B23	30	4.57	0.50
A24	30	3.57	0.50	B24	30	4.57	0.50
A25	30	3.47	0.51	B25	30	4.67	0.48
A26	30	3.50	0.51	B26	30	4.53	0.51
A27	30	3.60	0.50	B27	30	4.60	0.50
A28	30	3.50	0.51	B28	30	4.43	0.50
A29	30	3.50	0.51	B29	29	4.59	0.50

A30	30	3.60	0.50	B30	30	4.33	0.48
Statistics	N	Mean	Std. Deviation		N	Mean	Std. Deviation
	Valid				Valid		
A31	30	3.50	0.51	B31	30	4.73	0.45
A32	30	3.50	0.51	B32	30	4.67	0.48
A33	30	3.60	0.50	B33	30	4.47	0.51
A34	30	3.53	0.51	B34	30	4.60	0.50
A35	30	3.57	0.50	B35	30	4.57	0.50
A36	30	3.67	0.48	B36	30	4.37	0.49
A37	30	3.53	0.51	B37	30	4.77	0.43
A38	30	3.43	0.50	B38	30	4.67	0.48
A39	30	3.57	0.50	B39	30	4.43	0.50
A40	30	3.47	0.51	B40	30	4.60	0.50
A41	30	3.57	0.50	B41	30	4.53	0.51
A42	30	3.60	0.50	B42	30	4.37	0.49
A43	30	3.53	0.51	B43	30	4.73	0.45
A44	30	3.50	0.51	B44	30	4.57	0.50
A45	30	3.60	0.50	B45	30	4.53	0.51
A46	30	3.50	0.51	B46	30	4.63	0.49
A47	30	3.50	0.51	B47	30	4.57	0.50
A48	30	3.60	0.50	B48	30	4.50	0.51
A49	30	3.50	0.51	B49	30	4.67	0.48
A50	30	3.50	0.51	B50	30	4.60	0.50

ตารางที่ 22 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอน ต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านปัจจัยนำเข้า							
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
2. การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน	1	1	1	1	0	4	0.80
3. การให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นผู้นิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
4. การกำหนดรูปแบบวิธีการนิเทศภายในมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00
5. การกำหนดเครื่องมือในการนิเทศภายในอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
6. การกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในมีความเหมาะสม	1	1	0	1	1	4	0.80
ด้านกระบวนการ							
เตรียมการก่อนการนิเทศ							
7. การประชุมผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องการนิเทศภายในทั้งนิยามและวัตถุประสงค์การนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
8. การอบรมให้ความรู้เรื่องการนิเทศภายในและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
9. การกำหนดเป้าหมายการนิเทศร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00
10. การจัดทำข้อตกลงในการนิเทศภายใน ร่วมกันเช่นวิธีการสังเกตการสอน พฤติกรรมที่ ต้องการสังเกต	1	1	1	1	1	5	1.00
11. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในร่วม ศึกษาแผนจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
12. ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมสร้าง เครื่องมือในการนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
การปฏิบัติการนิเทศ							
13. ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนที่กำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00
14. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
15. ผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถและทักษะ การนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
16. การนิเทศภายในมีลำดับขั้นตอนและ วิธีการที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
17. ให้คำปรึกษาแก่ครูให้สามารถใช้เทคนิค วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมี คุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00
การปฏิบัติการนิเทศภายใน							
18. รับฟังและเปิดโอกาสให้ครูแสดงออกและ พัฒนาความสามารถได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1.00
19. ผู้นิเทศมีความสามารถกระตุ้นให้ผู้รับการ นิเทศเห็นถึงจุดที่ต้องพัฒนา	1	1	1	0	1	4	0.80

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
20. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
21. การร่วมพูดคุยระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศหลังจากการนิเทศการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00
22. การให้ข้อมูลป้อนกลับ(feed back)ของผู้นิเทศเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00
การประเมินผลการนิเทศ							
23. ครูประเมินตนเองและรายงานผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00
24. การกำกับติดตามเป็นระยะ ๆ ให้มีการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
25. ครูมีส่วนร่วมกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
26. ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
27. การประชุมสัมมนาผลการนิเทศภายใน	1	1	1	1	1	5	1.00
ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์							
28. รูปแบบการนิเทศภายในทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00
29. ส่งเสริมให้ครูใช้แผนจัดการเรียนรู้ในการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00
30. กิจกรรมนิเทศภายในเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของครู	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
31. กิจกรรมนิเทศภายในทำให้ครูมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหารในสถานศึกษาดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
32. การนิเทศภายในทำให้ครูพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1	1	1	1	1	5	1.00
33. การนิเทศภายในทำให้ครูสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1.00
34. การนิเทศทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น	1	1	1	1	0	4	0.80
35. การนิเทศทำให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1.00
36. การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี	1	1	1	1	1	5	1.00
37. การนิเทศภายในทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านชีวิตและอาชีพ	1	1	0	1	1	4	0.80

IOC = 0.97

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(
	a)	0	.0
Total		30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.5667	.72793	30
a2	3.3667	.61495	30
a3	3.7000	.53498	30
a4	2.3333	1.02833	30
a5	4.7333	.44978	30
a6	4.1000	1.15520	30
b7	4.9667	.18257	30
b8	3.2667	.90719	30
b9	4.0333	.96431	30
b10	4.3667	.76489	30
b11	4.5667	.50401	30
b12	4.1667	.94989	30
b13	4.7333	.78492	30
b14	4.9667	.18257	30
b15	4.5333	.62881	30
b16	4.8667	.34575	30
b17	4.7333	.58329	30

	Mean	Std. Deviation	N
b18	4.9333	.25371	30
b19	4.3000	.87691	30
b20	4.1667	.83391	30
b21	3.8333	.64772	30
b22	4.1000	.48066	30
b23	3.9000	.88474	30
b24	3.9000	.84486	30
b25	3.9667	.85029	30
b26	3.8667	1.07425	30
b27	4.0333	1.03335	30
c28	3.8000	.96132	30
c30	3.8000	.88668	30
c31	3.9667	.80872	30
c32	4.0000	.98261	30
c33	4.1667	.91287	30
c34	4.6667	.80230	30
c35	4.8667	.34575	30
c36	3.7000	.65126	30
c37	3.8333	.79148	30

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

ตารางที่ 23 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านผู้สอน							
1. ผู้สอนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
2. ผู้สอนมีความรู้ในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี	1	1	1	1	0	4	0.80
3. ทำที่เป็นมิตร ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และไม่อึดอัด	1	1	1	1	1	5	1.00
4. ไม่นอมนำให้คิดเหมือนครูผู้สอน	1	1	0	1	1	4	0.80
5. การให้ข้อมูลรอบด้าน ไม่ปิดบัง	1	1	1	1	1	5	1.00
6. การให้ข้อมูลถูกต้อง ไม่คลาดเคลื่อน	1	1	1	1	1	5	1.00
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้							
7. บอกวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
8. กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหา	1	1	1	1	1	5	1.00
9. การอธิบายขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
10. การตั้งคำถามเพื่อสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
11. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ชักถาม	1	1	1	1	1	5	1.00
12. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด	1	1	1	1	1	5	1.00
13. การสรุปและสอบถามความเข้าใจผู้เรียนเป็นระยะ	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
14. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดและตัดสินใจ	1	1	1	1	1	5	1.00
15. การสรุปและทบทวนความเข้าใจเมื่อจบบทเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
ด้านบรรยากาศการจัดการการเรียนรู้							
16. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1.00
17. การเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	1	1	1	1	1	5	1.00
18. บรรยากาศของการเรียนทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
19. บรรยากาศของการเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมได้อย่างอิสระ	1	1	1	1	1	5	1.00
20. กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าตอบ	1	1	1	1	1	5	1.00
21. กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและเกิดทักษะมากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
22. การจัดการเรียนการสอนสนุก มีความสุขในการเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
23. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน	1	1	1	1	1	5	1.00
ประโยชน์ที่ได้รับ							
24. การจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	1	1	1	1	1	5	1.00
25. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีทักษะมากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนสร้าง ความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเองได้	1	1	1	1	1	5	1.00
27. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้สึก เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สามารถนำไปใช้ในชีวิต จริงได้	1	1	1	1	1	5	1.00
28. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนตัดสินใจ โดยใช้เหตุผล	1	1	1	1	1	5	1.00
29. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนพัฒนา ทักษะการคิดที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
30. การจัดการเรียนรู้ทำให้เข้าใจและรู้จัก เพื่อนมากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
31. กิจกรรมการเรียนการสอนนี้ทำให้ได้ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1.00
32. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00

IOC = 0.99

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้
รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.1667	.53067	30
a2	4.5667	.67891	30
a3	4.0333	.55605	30
a4	4.2000	.71438	30
a5	4.2333	.56832	30
a6	4.3000	.65126	30
b7	4.7333	.52083	30
b8	4.4000	.67466	30
b9	4.4333	.56832	30
b10	4.2333	.62606	30
b11	4.3333	.66089	30
b12	4.2667	.69149	30
b13	4.2667	.63968	30
b14	4.8333	.37905	30
b15	4.2333	.67891	30
c16	4.3667	.76489	30
c17	4.5667	.50401	30

	Mean	Std. Deviation	N
c18	4.1667	.94989	30
c19	4.7333	.78492	30
c20	4.9667	.18257	30
c21	4.5333	.62881	30
c22	4.8667	.34575	30
c23	4.7333	.58329	30
d24	4.9333	.25371	30
d25	4.3000	.87691	30
d26	4.1667	.83391	30
d27	3.8333	.64772	30
d28	4.1000	.48066	30
d29	3.9000	.88474	30
d30	3.9000	.84486	30
d31	3.9667	.85029	30
d32	3.8667	1.07425	30

ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.69

ภาคผนวก จ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและรางวัลผลงานของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

- ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- รางวัลและผลงานของนักเรียนวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชที่ได้รับจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ของปีการศึกษา 2563

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มรายวิชาของนักเรียน
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2562 – 2563

วิชา	คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา (ร้อยละ)	
	2562	2563
กลุ่มวิชาภาษาไทย	69.11	70.13
กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์	61.77	68.55
กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์	60.25	68.70
กลุ่มวิชาสังคมศึกษา	66.69	71.20
กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ	54.22	69.13
กลุ่มวิชาชีพ	79.64	80.23
รวม/เฉลี่ย	65.28	71.32

จากตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มรายวิชาของนักเรียนวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2562–2563 โดยภาพรวม พบว่า ปีการศึกษา 2563 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 71.32 ซึ่งสูงกว่าปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 65.28 เมื่อพิจารณารายกลุ่มวิชาของปีการศึกษา 2563 พบว่า กลุ่มวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.23 รองลงมาคือ กลุ่มวิชาสังคมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 71.20 และกลุ่มวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 68.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 รางวัลและผลงานของนักเรียนวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชที่ได้รับจากการ
แข่งขันทักษะทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ของปีการศึกษา 2563

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
1.	นางสาวปวีศา เกียรติฟุ้งเฟื่อง การแข่งขันทักษะพื้นฐาน การประกวด ดนตรีไทย ประเภทซอฮู้	ชนะเลิศ	ภาค	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
2.	นางสาวธัญรดา แก้วแกมทอง การแข่งขันทักษะพื้นฐาน การประกวด ดนตรีไทย ประเภทซิมสาย	รองชนะเลิศ	ภาค	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
3.	นายนพัชร วงษ์นิล โครงการสุดยอดสายสัญญาณ Cabling contest Training 2020	ชนะเลิศ	ภาค	บริษัทอินเทอร์เน็ตลิง คอม มิวนิคชั่น จำกัด มหาชน
4.	นายนพดล มีรส โครงการสุดยอดสายสัญญาณ Cabling Contest Training 2020	รองชนะเลิศ	ภาค	บริษัทอินเทอร์เน็ตลิงคอม มิวนิคชั่น จำกัด มหาชน
5.	นายวชิรภัท มุลินันท์ การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การผสม เครื่องดื่ม ประเภท Flair Bartender	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
6.	นางสาววีร์สุดา จันทรมณี การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การผสม เครื่องดื่ม ประเภท Classic Bartender	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
7.	นางสาวทิวา อากาศโชติ การแข่งขันทักษะพื้นฐาน การประกวดร้องเพลงสากล	ชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
8.	นายณัฐพล คงจ้อย การแข่งขันทักษะวิชาชีพ งานวัด ละเอียดย	ชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
9.	นายไกรสร โบกฤษฎี การแข่งขันทักษะวิชาชีพ งานวัด ละเอียดย	ชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
10.	นางสาวนพธดา สารพันธ์ การแข่งขันทักษะพื้นฐาน การพูดสาธิตภาษาอังกฤษ	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
11.	นายธรรกร อ่อนสุขแก้ว การแข่งขันทักษะวิชาชีพ ฝึกฝีมือ	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
12.	นายศักรินทร์ คงแก้ว การแข่งขันทักษะพื้นฐาน ผลงานสะเต็มศึกษา	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
13.	นายวิษุวัต ผดุงกิจ การแข่งขันทักษะพื้นฐาน ผลงานสะเต็มศึกษา	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
14.	นายวิษณุ ผดุงกิจ การแข่งขันทักษะพื้นฐาน ผลงานสะเต็มศึกษา	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
15.	นายสุรเกียรติ บัญแพ้ง การแข่งขันทักษะพื้นฐาน ผลงานสะเต็มศึกษา	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
16.	นายนพดล สุวรรณ การแข่งขันทักษะพื้นฐาน ผลงานสะเต็มศึกษา	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
17.	นายธนพล ลือชาการ การแข่งขันทักษะวิชาชีพ งานคลังชิ้นงาน	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
18.	นางสาวเมธาวี สุวรรณ การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การเขียนแผนธุรกิจ	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
19.	นางสาวขวัญจิรา ยอดสมุทร การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การเขียนแผนธุรกิจ	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
20.	นางสวานันทิชา ชลสงคราม การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การเขียนแผนธุรกิจ	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
21.	นางสาวปิยะฉัตร เลขาวิจิตร การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การเขียนแผนธุรกิจ	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
22.	นางสาวอังธิรา แวมณี การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การเขียนแผนธุรกิจ	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
23.	นายจักรารุช ไชยสุวรรณ การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การเขียนแผนธุรกิจ	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
24.	นายภาณุวัฒน์ บัวจันทร์ การแข่งขันทักษะวิชาชีพ งานปูน	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
25.	นายไกรสร โปกระณี การแข่งขันทักษะวิชาชีพ งานปูน	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
26.	นางสาวเมธินี ชื่อเสนาะ การแข่งขันทักษะวิชาชีพ งานคอนกรีต	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
27.	นายกิตติพงษ์ โปกระณี การแข่งขันทักษะวิชาชีพ งานคอนกรีต	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
28.	นายณัฐพล ชลเดช การแข่งขันทักษะวิชาชีพ งานคอนกรีต	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
29.	นายพิพัฒน์พงษ์ มายิ้ม การแข่งขันทักษะพื้นฐาน การประกวดมารยาทไทย	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
30.	นางสาวนพรัตน์ สระพะพันธ์ การแข่งขันทักษะพื้นฐาน การประกวดมารยาทไทย	รางวัลอื่น ๆ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
31.	นางสาวนริศรา ทองเชื้อ การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การประกวดการพูดในที่สาธารณะ เป็นภาษาอังกฤษ	รองชนะเลิศ	จังหวัด	อาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช
32.	นางสาวนิศาชล ขาวนุ้ย ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ผงถั่วฉี่	ชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
33.	นางสาวอารีญา สุตนิช ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ผงถั่วฉี่	ชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
34.	นางสาวปวีรศา เกียรติรุ่งเรือง ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ผงถั่วฉี่	ชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
35.	นางสาววิภาวี คำทอง ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ผงถั่วฉี่	ชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
36.	นางสาวขวัญฤทัย คชภูมิ ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ผงถั่วฉี่	ชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
37.	นางสาววิภาวี คำทอง ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ข้าวย่ำคำครบคุณค่า	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
38.	นางสาวอมรรรัตน์ เพชรานนท์ ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ข้าวย่ำคำครบคุณค่า	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
39.	นางสาวปิยะนุช ภัคดีบุญ ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ข้าวย่ำคำครบคุณค่า	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
40.	นางสาวนิศาชล ขาวนุ้ย ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ข้าวย่ำคำครบคุณค่า	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
41.	นางสาวอารีญา สุตนิช ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ข้าวย่ำคำครบคุณค่า	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
42.	นางสาวขวัญฤทัย คชภูมิ ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร ข้าวย่ำคำครบคุณค่า	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
43.	นายปกาวิน ธีระกุล ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 2 สิ่งประดิษฐ์ด้านการประกอบอาชีพ เครื่องปั๊มกระป๋องอลูมิเนียม	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
44.	นายพีรภัทร ยกทวน ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 2 สิ่งประดิษฐ์ด้านการประกอบอาชีพ เครื่องปั๊มกระป๋องอลูมิเนียม	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
45.	นางสาวเบญญาภา โจมการ ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 7 สิ่งประดิษฐ์ด้านการแพทย์ (ด้านการ ป้องกันโรคติดต่อ) หุ่นยนต์ส่งยาผู้ป่วย	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
46.	นายภาวิชัย ธีระกุล ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 7 สิ่งประดิษฐ์ด้านการแพทย์ (ด้านการ ป้องกันโรคติดต่อ) หุ่นยนต์ส่งยาผู้ป่วย	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
47.	นายณรงค์ฤทธิ์ พูลสวัสดิ์ ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 7 สิ่งประดิษฐ์ด้านการแพทย์ (ด้านการ ป้องกันโรคติดต่อ) หุ่นยนต์ส่งยาผู้ป่วย	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
48.	นายวราพันธ์ ถาวรสุข ประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 7 สิ่งประดิษฐ์ด้านการแพทย์ (ด้านการ ป้องกันโรคติดต่อ) หุ่นยนต์ส่งยาผู้ป่วย	รองชนะเลิศ	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
49.	นางสาวนพพรรัช ช่วยเขียด ได้รับคัดเลือกเป็นนักเรียนดีเด่น และ เยาวชนดีเด่น คณะกรรมการจัดงาน ฉลองวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2564	นักเรียน ดีเด่น	ชาติ	กระทรวงศึกษาธิการ
50.	นายศุภณัฐ หอมสุวรรณ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องมือถอดซิลิโคนอัม หน้ารถจักรยานยนต์ ระดับเหรียญทอง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
51.	นายคัมภีร์ ศรีน้ำทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องมือถอดซิลิโคนอัม หน้ารถจักรยานยนต์ ระดับเหรียญทอง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
52.	นายพศวรรต แก้วช้วน การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องมือถอดซิลิโคนอัมฟ หน้ารถจักรยานยนต์ ระดับเหรียญทอง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
53.	นายวรานนท์ ถาวรสุข การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องขยายหน้ากาก อนามัยอัตโนมัติแบบหยอดเหรียญ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
54.	นายสมเดช สุขใส การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องขยายหน้ากาก อนามัยอัตโนมัติแบบหยอดเหรียญ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
55.	นายณัฐวุฒิ สุดถนอม การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องขยายหน้ากาก อนามัยอัตโนมัติแบบหยอดเหรียญ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
56.	นายกฤษฎา เกิดสมกาล การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องขยายหน้ากาก อนามัยอัตโนมัติแบบหยอดเหรียญ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
57.	นายณัฐพล ศิริรักษ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องบีบขวดพลาสติก ด้วยเท้า ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
58.	นายณัฐดนัย กุลทล การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องปั๊มขวดพลาสติก ด้วยเท้า ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
59.	นายวรานนท์ ถาวรสุข การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องเตือนระดับน้ำท่วม สำหรับบ้านเรือน ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
60.	นายภาวิชัย ธีระกุล การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องเตือนระดับน้ำท่วม สำหรับบ้านเรือน ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
61.	นางสาวเบญญาภา โจมการ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องเตือนระดับน้ำท่วม สำหรับบ้านเรือน ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
62.	นายณรงค์ฤทธิ์ พูลสวัสดิ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องเตือนระดับน้ำท่วม สำหรับบ้านเรือน ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
63.	นายณัฐพล ศิริรักษ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องเตือนระดับน้ำท่วม สำหรับบ้านเรือน ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
64.	นายธนพลธ์ คงกุล การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เครื่องเตือนระดับน้ำท่วม สำหรับบ้านเรือน ระดับเหรียญ ทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
65.	นายศุภณัฐ หอมสุวรรณ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 อุปกรณ์ตีเส้นสนาม ฟุตบอล ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
66.	นายคัมภีร์ ศรีน้ำทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 อุปกรณ์ตีเส้นสนาม ฟุตบอล ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
67.	นายพศวรรต แก้วชวน การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 อุปกรณ์ตีเส้นสนาม ฟุตบอล ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
68.	นายพศวรรต แก้วชวน การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 อุปกรณ์ตีเส้นสนาม ฟุตบอล ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
69.	นายภาณุพงศ์ สัจจโกชัย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 หมอนอริยาบถ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
70.	นายกล้าณรงค์ มีไพศาล การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 หมอนอริยาบถ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
71.	นายชยพล รัตนบุรี การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 หมอนอริยาบถ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
72.	นายสุรเดช เรืองศิริ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 หมอนอริยาบถ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
73.	นายอนุสรณ์ หนูแป้น การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เบาะนวดรองนั่งพ่อน คล้ายกะลามะพร้าว	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
74.	นายนลรัช สัจมาศ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เบาะนวดรองนั่งพ่อน คล้ายกะลามะพร้าว	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
75.	นายธนกานต์ เวชภัณฑ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เบาะนวดรองนั่งพ่อน คล้ายกะลามะพร้าว	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
76.	นายณัฐกานต์ ไสฉิม การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 เบาะนวดรองนั่งพ่อน คล้ายกะลามะพร้าว	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
77.	นายณัฐวัตร เรื่องศรี การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ 6ประเภทที่ 1 ถึงขยะ New Normal	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
78.	นายศุภชัย รัตนโชติ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 ถึงขยะ New Normal	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
79.	นายศรธรรม ทองคณารักษ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 การदानยัดเส้นเพื่อ สุขภาพ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
80.	นายบุรินทร์ เพชรรานนท์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 การदानยัดเส้นเพื่อ สุขภาพ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
81.	นายอมรเทพ อนุจะ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 การदानยัดเส้นเพื่อ สุขภาพ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
82.	นายศักดิ์ดิษฐ์ เลื่อนเพชร การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 1 การदानยัดเส้นเพื่อ สุขภาพ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
83.	นายเกียรติศักดิ์ จิตจำนอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องหยอดเมล็ดพันธุ์ผัก ไฮโดรโปนิกส์ ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
84.	นายวีระเดช ทิพย์กองลาศ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องหยอดเมล็ดพันธุ์ผัก ไฮโดรโปนิกส์ ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
85.	นายพงศกร เริ่มสกุล การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องหยอดเมล็ดพันธุ์ผัก ไฮโดรโปนิกส์ ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
86.	นายนิพนธ์ สินธูวารี การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องหยอดเมล็ดพันธุ์ผัก ไฮโดรโปนิกส์ ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
87.	นายนพดล สังข์ด้วงยาง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องพ่นทราย (ระบบปิด) ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
88.	นายพิริยะพล เมืองจันทร์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องพ่นทราย (ระบบปิด) ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
89.	นายชินวัตร ประธรรมโย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องล้างกระทะ ปิ้งย่าง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
90.	นายเกียรติศักดิ์ เดือนจันทร์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องล้างกระทะ ปิ้งย่าง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
91.	นายศรารุณี สุขชาติศรี การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องล้างกระทะ ปิ้งย่าง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
92.	นายวรานนท์ ถาวรสุข การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องตีแป่งทำขนม ลาตั้งเวลาอัตโนมัติ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
93.	นายธราเทพ บุญมี การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องตีแป่งทำขนม ลาตั้งเวลาอัตโนมัติ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
94.	นายธนพลธ์ คงกุล การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 เครื่องตีแป่งทำขนม ลาตั้งเวลาอัตโนมัติ	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
95.	นายจิรณัฐ โปจ้อย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 อุปกรณ์ตัดแต่ง ต้นไม้	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
96.	นายนฤพล ทองอูน การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 อุปกรณ์ตัดแต่ง ต้นไม้	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
97.	นายพงศภัค แซ่ภู การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 อุปกรณ์ตัดแต่ง ต้นไม้	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
98.	นายวิษณุ ผดุงกิจ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 อุปกรณ์ไล่สัตว์ใน สวน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
99.	นายธวัชชัย สงวนโสตร์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 อุปกรณ์ไล่สัตว์ในสวน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
100.	นายสีหราช ชัยวิจิตร การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 2 อุปกรณ์ไล่สัตว์ในสวน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
101.	นายจักรธร แสนชม การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 3 อุปกรณ์ดักจับแมลงศัตรูพืชกลางคืนด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
102.	นายยุทธการ ไชยรินทร์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 3 อุปกรณ์ดักจับแมลงศัตรูพืชกลางคืนด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
103.	นายจิณณวัตร กาญจนะ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 3 อุปกรณ์ดักจับแมลงศัตรูพืชกลางคืนด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
104.	นายวีรชัย ภู่อ้อย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 3 อุปกรณ์ดัดจับแมลงศัตรูพืชกลางคืนด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
105.	นางสาวขวัญฤทัย คชภูมิ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ปลาตุกร้ากรือบกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
106.	นางสาวนิตาชล ขาวนุ้ย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ปลาตุกร้ากรือบกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
107.	นางสาวปิยะนุช ภัคดีบุญ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ปลาตุกร้ากรือบกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
108.	นางสาววิภาวี คำทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ปลาตุกร้ากรือบกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
109.	นางสาวอมรรัตน์ เพชรรานนท์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ปลาตุกร้ากรือบกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
110.	นางสาวนิศาชล ขาวนุ้ย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ขอสมันกึ่งเสริมฟักข้าว ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
111.	นางสาววิภาวี คำทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ขอสมันกึ่งเสริมฟักข้าว ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
112.	นางสาวจุฑาภรณ์ จิตนิรัตน์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ขอสมันกึ่งเสริมฟักข้าว ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
113.	นางสาวขวัญฤทัย คชภูมิ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ขอสมันกึ่งเสริมฟักข้าว ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
114.	นางสาวปวีริศา เกียรติฟุ้งเฟื่อง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ขอสมันกึ่งเสริมฟักข้าว ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
115.	นางสาวอารีญา สุตนิช การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ขอสมันกึ่งเสริมฟักข้าว ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
116.	นางสาวชัชฌา ยุทธไชย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ขอสมันกึ่งเสริมฟักข้าว ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
117.	นายประสิทธิ์ชัย ทำการเหมาะ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ซอสมันกุ่มเสริมฟักข้าว ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
118.	นางสาววิภาวี คำทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 คั่วกลิ้งปลาตุ๋นกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
119.	นางสาวนิศาชล ขาวนุ้ย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 คั่วกลิ้งปลาตุ๋นกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
120.	นายประสิทธิ์ชัย ทำการเหมาะ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 คั่วกลิ้งปลาตุ๋นกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
121.	นางสาวขวัญฤทัย คชภูมิ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 คั่วกลิ้งปลาตุ๋นกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
122.	นางสาวจุฑาภรณ์ จิตรนิรัตน์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 คั่วกลิ้งปลาตุ๋นกรอบ ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
123.	นางสาววิภาวี คำทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 น้ำมะขามปรุงรสอาหาร ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
124.	นางสาวปวีรศา เกียรติรุ่งเรือง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 น้ำมะขามปรุงรสอาหาร ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
125.	นางสาวนิศาชล ขาวนุ้ย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 น้ำมะขามปรุงรสอาหาร ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
126.	นางสาวขวัญฤทัย คชภูมิ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 น้ำมะขามปรุงรสอาหาร ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
127.	นางสาววิภาวี คำทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ไบโมะขามในน้ำเกลือ ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
128.	นางสาวอมรรรัตน์ เพชรานนท์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ไบโมะขามในน้ำเกลือ ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
129.	นางสาวนิศาชล ขาวนุ้ย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ไบโมะขามในน้ำเกลือ ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
130.	นางสาวขวัญฤทัย คชภูมิ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ไบโม่ขามในน้ำเกลือ ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
131.	นายประสิทธิ์ชัย ทำการเหมาะ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 4 ไบโม่ขามในน้ำเกลือ ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
132.	นายเกียรติศักดิ์ เฉตาไพย การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 แอปพลิเคชันสื่อการสอน เรื่อง “โนรา” ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
133.	นายอรุณ โต๊ะสุ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 แอปพลิเคชันสื่อการสอน เรื่อง “โนรา” ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	การสำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา
134.	นายฐานทัฬหะ เหลี่ยมแก้ว การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 แอปพลิเคชันสื่อการสอน เรื่อง “โนรา” ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
135.	นายวีรยุทธ บรรลือทรัพย์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 แอปพลิเคชันสื่อการสอน เรื่อง “โนรา” ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
136.	นายกมลเทพ จิตอักษร การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 พัฒนสามสหาย ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
137.	นางสาวศศิวิมล เกตุพงศ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 พัฒนสามสหาย ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
138.	นางสาวอลิษา ทองดี การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 พัฒนสามสหาย ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
139.	นางสาวกรรภิรมย์ ชุมทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 พัฒนสามสหาย ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
140.	นายพีรวิชัย แสนเสนา การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 พัฒนสามสหาย ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
141.	นางสาวทิพย์มาดา ขอสวัสดิ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 เกมฝึกทักษะ Hello English ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
142.	นางสาววศินธรา อักษรทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 เกมฝึกทักษะ Hello English ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
143.	นางสาวนพธดา สารพันธ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 เกมฝึกทักษะ Hello English ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
144.	นางสาวชนันนัทธ์ คำทอง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 6 เกมฝึกทักษะ Hello English ระดับเหรียญทองแดง	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
145.	นายวชิรภัทร มุสิกพันธ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 8 ผงมาส์กหน้าจาก ถั่วหรั่ง ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
146.	นายวุฒิไกร ยอดประดิษฐ์ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 8 ผงมาส์กหน้าจาก ถั่วหรั่ง ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
147.	นางสาวสาวิกา เชาวดี การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 8 ผงมาส์กหน้าจาก ถั่วหรั่ง ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
148.	นางสาวณิชากานต์ มีพวกมาก การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 8 ผงมาส์กหน้าจาก ถั่วหรั่ง ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
149.	นางสาวนริศรา ทองเชื้อ การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 8 ผงมาส์กหน้าจาก ถั่วหรั่ง ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล/รายการ	รางวัล	ระดับ	หน่วยงานที่จัด
150.	นางสาววีร์สุดา จันทรมณี การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 8 ผงมาส์กหน้าจากถั่วหรั่ง ระดับเหรียญเงิน	ชมเชย	จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
151.	นายวีรชัย ภู่อ้อย นักเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. ขนาดเล็ก	ชมเชย	ชาติ	กระทรวงศึกษาธิการ
152.	นายวีรชัย ภู่อ้อย เป็นเยาวชนจิตอาสาทำคุณประโยชน์ และสร้างชื่อเสียงให้กับอำเภอพระพรหม	ชมเชย	จังหวัด	อำเภอพระพรหม
153.	นายณรงค์ฤทธิ์ พูลสวัสดิ์ เป็นเยาวชนจิตอาสาทำคุณประโยชน์ และสร้างชื่อเสียงให้กับอำเภอพระพรหม	ชมเชย	จังหวัด	อำเภอพระพรหม
154.	นางสาวปวีริศา เกียรติฟุ้งเฟื่อง การแข่งขันทักษะพื้นฐาน การประกวดดนตรีไทย (จะเข้)	รองชนะเลิศ	ภาค	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
155.	นางสาวปวีริศา เกียรติฟุ้งเฟื่อง การแข่งขันทักษะพื้นฐาน การประกวดดนตรีไทย (จะเข้)	รองชนะเลิศ	ภาค	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

จากตารางที่ 25 พบว่า ปีการศึกษา 2563 นักเรียนได้รับรางวัลในการแข่งขันทักษะทางวิชาการ และได้รับรางวัลทั้งหมด 155 รายการ โดแบ่งเป็นระดับ จังหวัด 147 รายการ ระดับภาค 6 รายการ และระดับชาติ 2 รายการ

ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



นายเกียรติศักดิ์ จิตจำนอง รับโล่เยาวชนดีเด่นประจำปี 2563

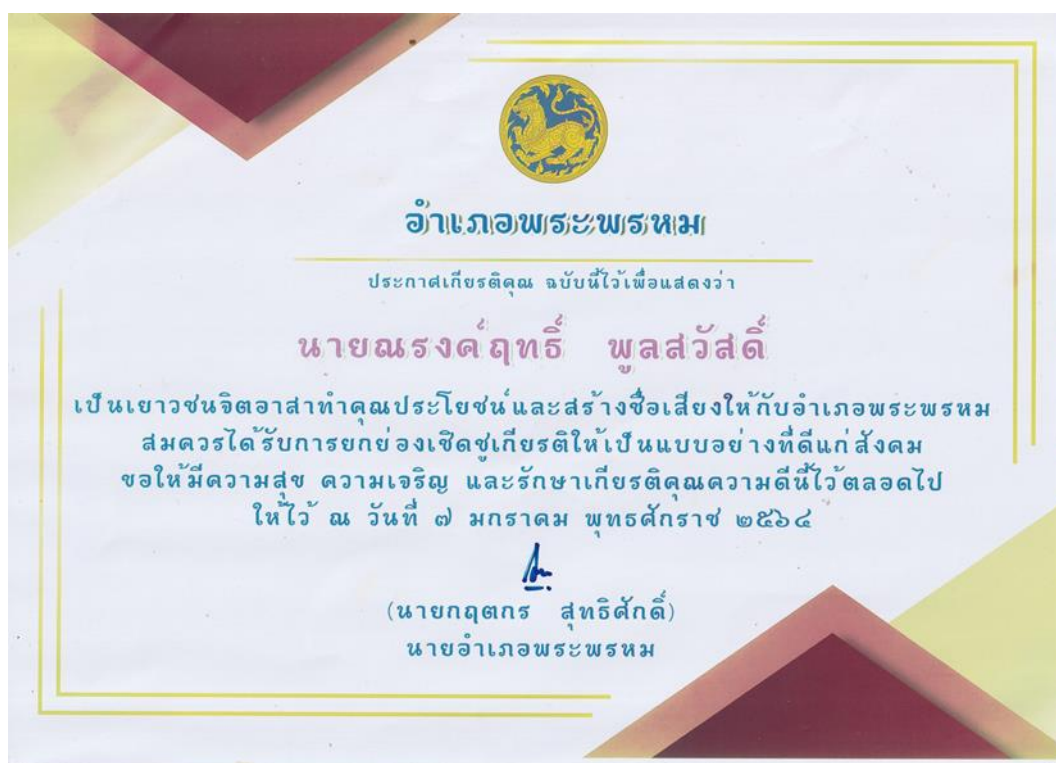
ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



นางสาวปวีรศา เกียรติฟุ้งเฟื่องชนะเลิศการแข่งขันทักษะพื้นฐาน การประกวดคนตรีไทย (ซอซู้)



ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



“สุดยอดนวัตกรรมอาชีพศึกษา”
 การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประจำปีการศึกษา 2563
 ระดับอาชีพศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ 7-8 เมษายน 2564

ขอแสดงความยินดี สิ่งประดิษฐ์ : ข้าวหมากำครบคุณค่า
รับรางวัล “รองชนะเลิศอันดับ 1” เหรียญเงิน สิ่งประดิษฐ์ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร

ผู้ประดิษฐ์ : นางสาววิภาวี คำทอง นางสาวอมรรัตน์ เพชรานนท์ นางสาวนิศชาล ขาวนุ้ย นางสาวอารียา สุตนิช นางสาวขวัญฤทัย คชภูมิ นางสาวปิยะนุช ภัคติบุญ
 นักเรียน นักศึกษา แผนกวิชาอาหารและโภชนาการ
 อาจารย์ที่ปรึกษา นางสาวณัฐสุดา คงทอง นางสาวสุวิรา ปิ่นสยชัย นางสาวสุพร ภูมีवास นายวศิน ดาราสุรัมย์



“สุดยอดนวัตกรรมอาชีพศึกษา”
 การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประจำปีการศึกษา 2563
 ระดับอาชีพศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ 7-8 เมษายน 2564

ขอแสดงความยินดี สิ่งประดิษฐ์ : พวงจู้จี้
รับรางวัล “ชนะเลิศ” เหรียญเงิน สิ่งประดิษฐ์ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร

ผู้ประดิษฐ์ : นางสาวนิศชาล ขาวนุ้ย นางสาวอารียา สุตนิช นางสาวปวีรศา เทียรศิริรุ่งเรือง นางสาววิภาวี คำทอง นักเรียน นักศึกษา แผนกวิชาอาหารและโภชนาการ
 อาจารย์ที่ปรึกษา นางสาวณัฐสุดา คงทอง นางสาวสุวิรา ปิ่นสยชัย นางสาวสุพร ภูมีवास นายวศิน ดาราสุรัมย์

ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563

“สุดยอดนวัตกรรมอาชีวศึกษา”
 การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประจำปีการศึกษา 2563
 ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ 7-8 เมษายน 2564




ขอแสดงความยินดี สิ่งประดิษฐ์ : เครื่องบิกระป้องอลูมิเนียม
รับรางวัล “รองชนะเลิศอันดับ 2” เหรียญเงิน สิ่งประดิษฐ์ประเภทที่ 2 สิ่งประดิษฐ์ด้านการประกอบอาชีพ

ผู้ประดิษฐ์ : นายปภาวิน ชีระกุล นายพิรภักท ยกทวน นักศึกษา แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
 อาจารย์ที่ปรึกษา : นายมานิตย์ เดชารัตน์ นายศิริพงษ์ หอมดำรงศักดิ์ นายวานิต ศิริพันธ์

“สุดยอดนวัตกรรมอาชีวศึกษา”
 การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประจำปีการศึกษา 2563
 ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ 7-8 เมษายน 2564




ขอแสดงความยินดี สิ่งประดิษฐ์ : หุ่นยนต์ส่งยาผู้ป่วย
รับรางวัล “รองชนะเลิศอันดับ 2” เหรียญเงิน สิ่งประดิษฐ์ประเภทที่ 7 สิ่งประดิษฐ์ด้านการแพทย์ (ด้านการป้องกันโรคติดต่อ)

ผู้ประดิษฐ์ : นางสาวเบญจมาภ โจนการ นายปภาวิชญ์ ชีระกุล นายณรงค์ฤทธิ์ พูลสวัสดิ์ นักร้อง นักศึกษา แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
 อาจารย์ที่ปรึกษา : นายสุภาพ ทองโอ นายบุญฤทธิ์ ทองโอ นางอรอุมา ทองโอ นายวรานนท์ ทวารสุข

ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



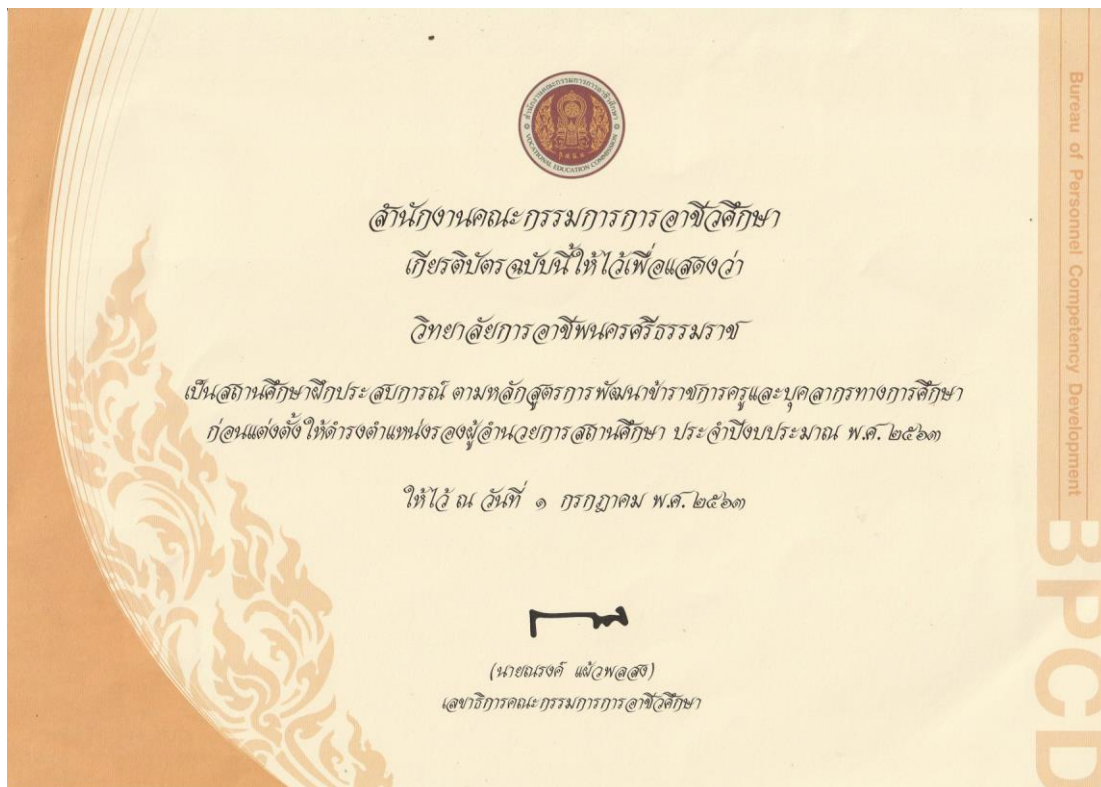
รางวัลสถานศึกษา



ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



รางวัลผู้บริหารและครู



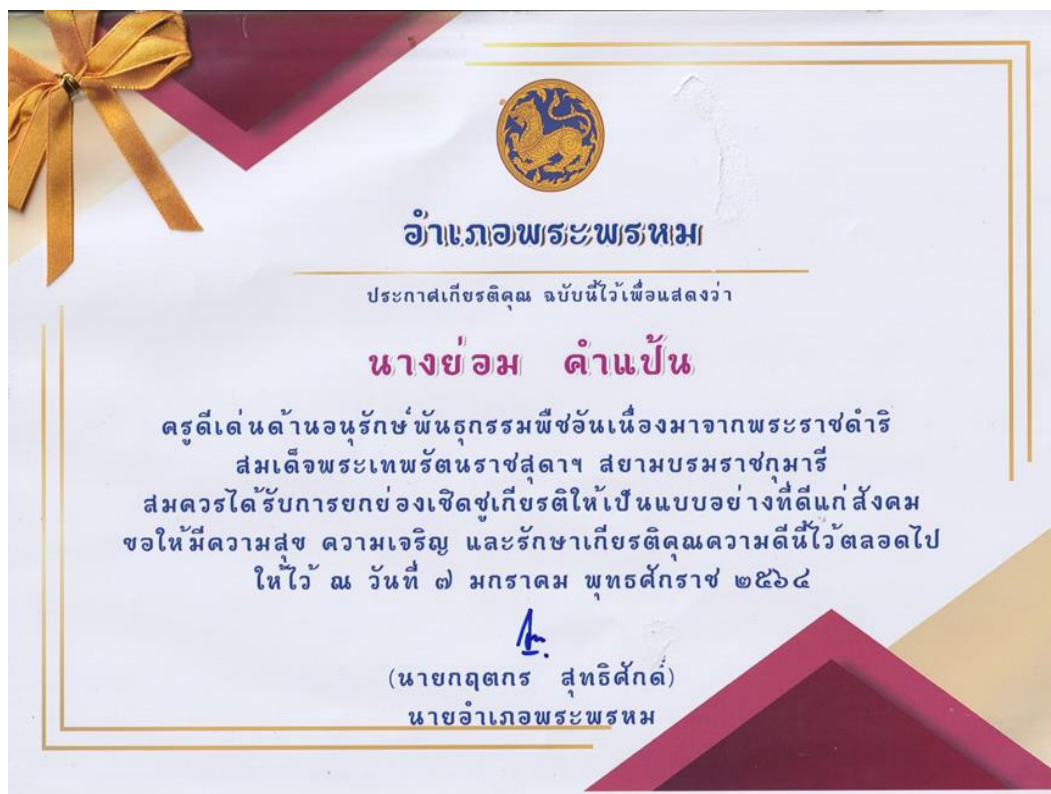
ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563

นางนัยนา หอมดำรงศักดิ์ ผู้ปฏิบัติงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาดีเด่น



นางยุพิน นวลย่อง ได้รับรางวัลบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการศึกษาดีเด่น

ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



นางสาวณัฐสุดา คงทอง ได้รับรางวัลครูดีเด่นด้านดูแลช่วยเหลือผู้เรียน



นางสาวสุพร ภูมีวาส ได้รับรางวัลครูดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

ประมวลภาพรางวัลประจำปีการศึกษา 2563



นายชูศักดิ์ วรรณปทุมจินดา ได้รับรางวัลครูดีเด่นด้านนวัตกรรม/วิจัย

ภาคผนวก ฉ
ประมวลภาพกิจกรรมการนิเทศการสอน

กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2563



นิเทศการสอนแผนกการบัญชี



นิเทศการสอนแผนกช่างกลโรงงาน

กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2563



นิเทศการสอนแผนการตลาด



นิเทศการสอนแผนเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2563



นิเทศการสอนแผนกเทคนิคพื้นฐาน



นิเทศการสอนแผนกช่างยนต์

กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2563



นิเทศการสอนแผนกช่างไฟฟ้ากำลัง



นิเทศการสอนแผนกคอมพิวเตอร์

กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2563



นิเทศการสอนแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ



นิเทศการสอนแผนกก่อสร้าง

กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2563

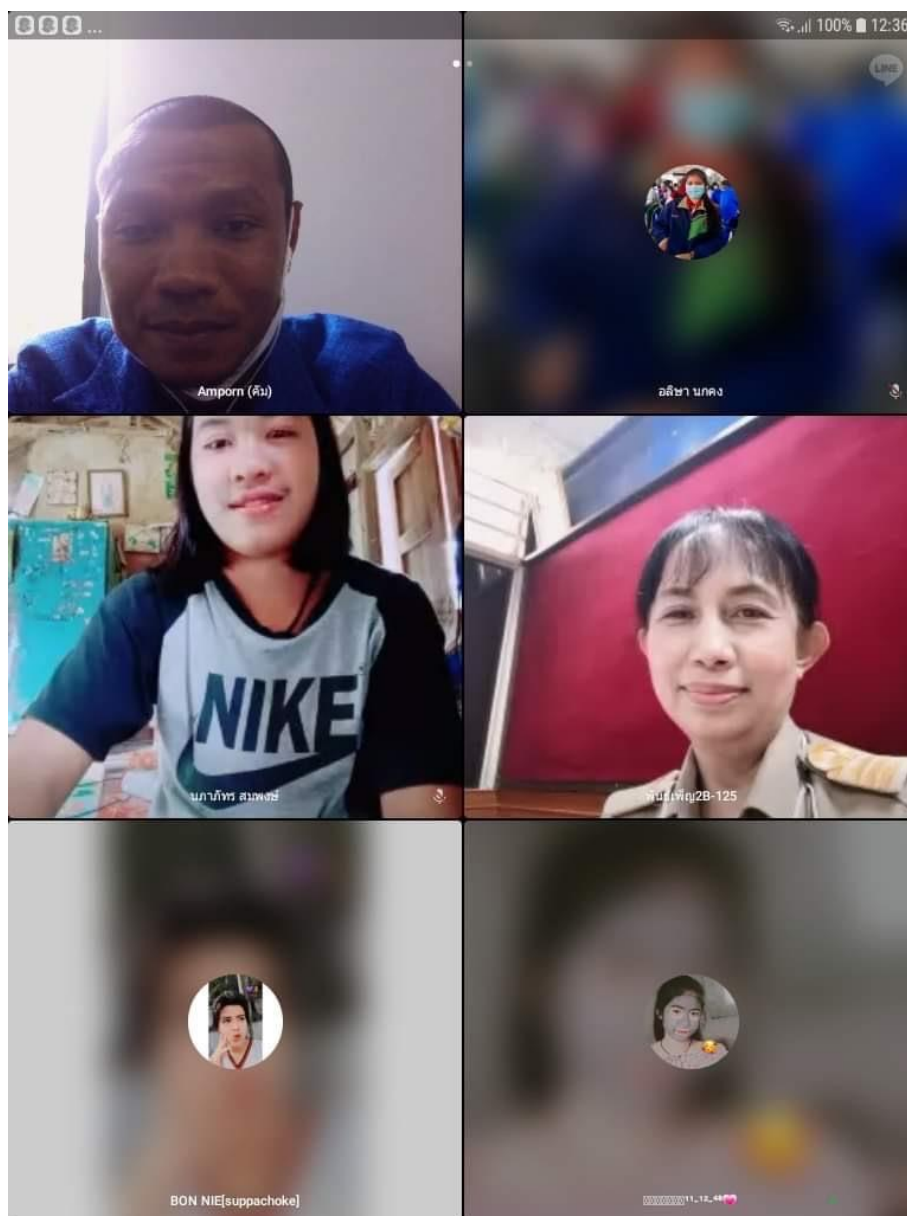


นิเทศการสอนแผนกสามัญสัมพันธ์



นิเทศการสอนแผนกสามัญสัมพันธ์

กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2563



นิเทศการสอนออนไลน์แผนกสามัญสัมพันธ์

กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2563



นิเทศการสอนออนไลน์แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

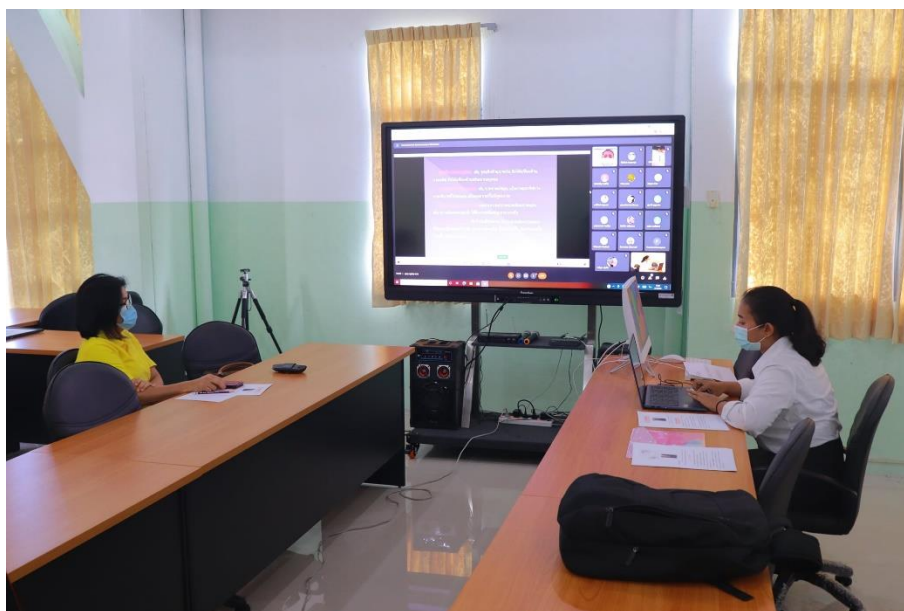


นิเทศการสอนออนไลน์แผนกก่อสร้าง

กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2563



นิเทศการสอนออนไลน์แผนกอาหารและโภชนาการ



นิเทศการสอนออนไลน์แผนกการตลาด

ภาคผนวก ช
การเผยแพร่ผลงาน



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

๓/๓ ม.๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐๗๕-๓๔๒๘๙๘ โทรสาร ๐๗๕-๓๔๕๘๖๒

ฉว. ๘๐๒๗/๒๕๖

๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง รับรองการลงบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

เจริญพร นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ

ตามที่ นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช (THE DEVELOPMENT OF INTERNAL SUPERVISION MODEL TO ENHANCE PROFICIENCY OF LEARNING MANAGEMENT IN THE 21 TH CENTURY OF NAKHON SI THAMMARAT INDUSTRIAL AND COMMUNITY COLLEGE)” เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (ศูนย์ TCI) ได้ถูกจัดกลุ่มคุณภาพวารสารประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้เป็น วารสารที่มีคุณภาพกลุ่มที่ ๒ (TCI ฐาน ๒) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI จนถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓/ โดยจะดำเนินการจัดพิมพ์ในฉบับต่อไปตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ และวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ได้รับบทความวิจัยของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น

ในการนี้ วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ขอรับรองว่ากองบรรณาธิการวารสารฯ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นควรรับตีพิมพ์บทความวิจัยเรื่องดังกล่าว และจะนำบทความของท่านตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ในปีที่ ๙ ฉบับที่ ๙ (กันยายน ๒๕๖๕) นี้ และสามารถเข้าไปดาวน์โหลดบทความความที่เผยแพร่แล้ว ได้บนเว็บไซต์ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND>

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูอรุณสุตาลังการ,รศ.,ดร.)

บรรณาธิการวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช



ที่ ศธ ๐๖๔๓.๐๘/๔๒๕

วิชาเอก	1152
วันที่	18 / ๓.๓. / 64
เวลา	09.00 น.

วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช
๒๑๔ หมู่ ๑ ถนนอ้อมค่าย ตำบลปากพูน
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๓๗๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่๒๑ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัย
การอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.

ผ.อ.นศ. ตอนวิชาการ ๖๖.๖

// ผอ. ๖๖.๖๖.๖๖.๖๖

 ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากิจการศึกษ ฝ่ายแผนงาน
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ผอ.
18 ส.ค. 64

ฝ่ายบริหารทรัพยากร / งานบุคลากร

โทรศัพท์ ๐๗๕ - ๕๓๑๕๐๐, ๐๗๕ - ๕๓๑๕๐๒

โทรสาร ๐๗๕ - ๕๓๑๕๐๑

www.nkpc.ac.th สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ Nakhonsi ๐๔

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

๑๖-๘๓๓๐

(นายสุรศักดิ์ นาคาลักษณ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช

๑๕ ส.ค. ๖๔

ทราบ/ ส่งการ

1. ทราบ

2.

๑๕ ส.ค. ๖๔



ที่ ศธ ๐๖๔๒.๐๙/ ๓๕๔

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 รับที่ 1544
 วันที่ 24 / ก.ค. / 64
 เวลา 13.15 น.

วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ
 ๒๔๕/๑ หมู่ ๔ ต.ทงขี้เจียว
 อ.ท่าแซะ จ.ชุมพร ๘๖๑๔๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างอิง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ.๐๖๒๐.๘/๓๗๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
 รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพ
 นครศรีธรรมราชของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพ
 นครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณ
 มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.วท.นค.

วท. ทงขี้เจียว ทอชวิภาภรณ์

โพธิ์นครนวิชัย

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.วท.นค.

1. เพื่อโปรดทราบ

2. เห็นสมควร

 ฝ่ายบริหารทรัพยากร

 ฝ่ายวิชาการ

(นางบัณฑิตา ทวีเมือง)

 ฝ่ายพัฒนากาการศึกษา

 ฝ่ายแผน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ทท.
 24 ก.ค. 64

65 ๖๕ ๖๕

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2.

65 ๖๕ ๖๕

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร. ๐-๗๖๖๑๓-๓๐๐๐/๐๖๑-๘๗๓๒๖๕๔

โทรสาร ๐-๗๖๖๑๓๐๐๐

Website : <http://www.thasae.ac.th>E-mail Address : ts.kthasae@gmail.com

นโยบายองค์กร ปีการศึกษา ๒๕๖๕ "องค์กรแห่งคุณภาพ"

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1198
วันที่ 24 / ก.ค. / 64
เวลา 10.30 น.

ที่ ศธ ๐๖๑๕.๔/๗๑๖

วิทยาลัยการอาชีพศึกษาปทุมธานี
ตำบลบางพูน อำเภอเมือง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๐๐๐

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๓๗๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพ
นครศรีธรรมราชของนางพันธุเพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ
เชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพศึกษาปทุมธานี ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

ขอแสดงความนับถือ

1. เพื่อโปรดทราบ

2. เห็นสมควร

เรียน ผอ.ว.ก.นค.
ดร.น. ปัทมาสน์ ทศนวิชัยศรี
ผอ.วิทยาลัยการอาชีพ
 ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากาศึกษา ฝ่ายแผนงาน
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
น.ค. ๒๕๖๔

(นางศันสนีย์ สายะสนธิ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศึกษาปทุมธานี

๒๕ ส.ค. ๖๔

งานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๖๗ ๐๗๘๔

โทรสาร ๐ ๒๕๖๗ ๑๒๒๕

AMS e-office : วิทยาลัยการอาชีพศึกษาปทุมธานี

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2.

๒๕ ส.ค. ๖๔



วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 1199
 วันที่ 24 / ต.ค. / 64
 เวลา 10.30 น.

ที่ ศธ ๐๖๓๒.๐๙/๑๐๒๖๓

วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน
 ๗๘๔ ถนนอุดมธรรมกิติ
 อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร ๔๗๑๑๐

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๓๗๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
 รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพ
 นครศรีธรรมราช ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ
 ชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะ
 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณ
 มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เขียน ผอ.ว.ก.น.ศ.
 อ.ท. สว่างแดนดิน ๓๑๗๖
 กอ.ผอ.เผยแพร่ผลงานวิจัย

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากิจการ ฝ่ายแผนงาน
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๒๓.
 ๒๔ ต.ค. ๖๔

ฝ่ายบริหารทรัพยากร
 งานบริหารงานทั่วไป
 โทร. ๐ ๔๒๗๒ ๑๙๙๑
 โทรสาร. ๐ ๔๒๗ ๑๙๙๒

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.ว.ก.น.ศ.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

(นางวรรณภา พ่วงกุล)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2. ๒๐๐

๒๕ ส.ค. ๖๔



ที่ ศธ ๐๖๓๐.๙/๕๘๑

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๒
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่
อำเภอเด่นชัย จังหวัดแพร่ ๕๔๑๑๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๓๗๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพ
นครศรีธรรมราช ของนางพันซ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีว
ศึกษานานาชาติ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.

คุณท.โพธิ์ วัฒนวิภาส

นาย ผอ.นครศรีธรรมราช

ขอแสดงความนับถือ

1. เพื่อโปรดทราบ

2. เห็นสมควร

 ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนากาศึกษา ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

26 ต.ค. 64

(นางสาวเยาวลักษณ์ รอดเกลี้ยง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่

๒๖ ต.ค. ๖๔

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๓๓๑๓

โทรสาร. ๐ ๕๕๖๑ ๓๓๔๐

งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-Office

ทราบ/ สั่งการ

1. ทราบ

2.

๒๖ ต.ค. ๖๔



ที่ ศธ ๐๖๓๒.๔/ ๒๗ ๗ ๗

วิทยาลัยการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๔
รับที่ 1202
วันที่ 26 / ๓.๓. / 64
เวลา 11.30 น.

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๔
วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
ถนนปิ่นคำรี อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๔

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๔ ที่ ศธ ๐๖๓๒.๔/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๔ ได้จัดส่งผลงานวิจัย ของนางพันธุใหญ่ โพธิ์ใบ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๔ ได้จัดทำผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศ
ภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๔
ทางเว็บไซต์ www.niccc.ac.th เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
และใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.

อ.ท. ศิริวิมลพร ทอนวิญ

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากิจการ ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ๒๕.๘.๖๔

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ/งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทร. ๐ ๕๕๗๑ ๑๐๔๐ ต่อ ๗๑๑

โทรสาร ๐ ๕๕๗๑ ๑๒๐๐

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุบรรณ ชัยยะ)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.

1. เพื่อโปรดทราบ.
2. เห็นสมควร

๒๕ ส.ค. ๖๔

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2.

๒๕ ส.ค. ๖๔

ที่ ศธ ๐๖๒๒.๔/๒๐๑๕



วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1236
วันที่ 30 / ก.ค. / 64
เวลา 09.15 น.

วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและ
ประมงปัตตานี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓
หมู่ ๒ ต. บางดาว อ.หนองจิก
จ. ปัตตานี ๙๔๑๓๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๒.๔/๔๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์โบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัย
ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เขียน ผอ.ว.ก.นศ.
วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและ
ประมงปัตตานี ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔
ผลงานวิจัย

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายผู้อำนวยการ
 ฝ่ายพัฒนากาการศึกษา ฝ่ายแผนงาน
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

30/8.216

งานบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๗๓ - ๔๒๐ - ๔๗๗

E-mail : saraban@pfc.ac.th /pattani06@vec.mail.go.th

e-office : วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี

ขอแสดงความนับถือ

(นางณิชา ตัวโสน)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร.....

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี

๓๐ ส.ค. ๖๔

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2.

๓๐ ส.ค. ๖๔

ที่ ศธ ๐๖๔๖.๑/๐๔๖๗



วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช
สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้
ปทจ. คลองจั่นดี อำเภอช้างกลาง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๒๕๐

วิทยาลัยการอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
รับที่ 12.๕๕
วันที่ 30 / ต.ค. / 64
เวลา 09.17 น.

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ที่ ศช ๐๖๒๐.๔/๔๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

อนึ่ง วิชา... ขอเรียนกร
เรื่อง 1. เพื่อโปรดทราบ

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากา.ศึกษา ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
นค.
30 ต.ค. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรัตน์ รักบางบุรณ์)

รองผู้อำนวยการ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

๓๐ ต.ค. ๖๔

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร. ๐ - ๗๕๔๔ - ๕๗๓๔

โทรสาร ๐ - ๗๕๔๔ - ๕๗๓๕

E-mail : nkatc@svia.ac.th

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2.

๓๐ ต.ค. ๖๔



ที่ ศธ ๐๖๑๗.๖/๑๑๖๕

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1249
วันที่ 30 / พ.ค. / 64
เวลา 09.18 น.

วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง
จังหวัดนครนายก ๒๖๐๐๐

๙๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๘/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้จัดส่งผลงานวิชาการ ประเภทงานวิจัย ของนางพันธุ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช” เพื่อประกอบการเสนอเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และเพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานวิชาการให้แก่ผู้สนใจที่จะนำไปศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของท่าน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้วและได้ดำเนินการเผยแพร่ให้แก่ผู้สนใจเพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เขียน ผอ.ว.ก.น.ศ.

นาง. น.กรรณมาศ ๓๐๖ วิชา...
งานทวิวิกรม

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากาการศึกษา ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ฝ่ายวิชาการ

โทร ๐-๓๗๖๓-๙๖๕๘ ต่อ ๕

โทรสาร ๐-๓๗๓๑-๑๐๒๕

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ E-Office วิทยาลัยเทคนิคนครนายก

Website: <http://www.nayoktech.ac.th>

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูษณะ อุคมาเวช)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

เรียน ผอ.ว.ก.น.ศ.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

๓๑ พ.ค. ๖๔

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2.

๓๑ พ.ค. ๖๔



วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1326
วันที่ 31 / 11.11. / 64
เวลา 13.30 น.

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๑/๐๔๒๑

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๑/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

คณหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ของนางพันซ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เขียน ผอ.ว.ก.น.ศ.

ดร.วิมลรัตน์ ทวีวจินทร

แม่เหล็ก หรือ หักขาด

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.ว.ก.น.ศ.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

(นายสิริวิทย์ ชนเศรษฐวงศ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี

- ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากาการศึกษา ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

31.11.64

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
โทร ๐-๗๗๒๗-๒๑๖๘, โทรสาร ๐-๗๗๒๗-๒๔๗๓
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : Suratthano1๑
URL : www.Srtc.ac.th/
E-MAIL : msrtc@hotmail.com

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ
2.

๓๑

ที่ ศธ ๐๖๓๖.๑๑/๑๖๑๒



วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 รับที่ 1329
 วันที่ 31 / ก.ค. / 64
 เวลา 13-31 น.

วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง
 ๔๕ หมู่ ๕ ถนนพิมาย - ชุมพวง
 ต.ชุมพวง อ.ชุมพวง จ.นครราชสีมา
 ๓๐๒๗๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๓๖.๑๑/๑๖๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ ของ นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

กค: ๕๓๖๖๖ ทอ.วิ.นค.๒๕๖๔
 ๒๕๖๔ ผอ.ว.ก.นค.วิ.นค.๒๕๖๔

ว่าที่ร้อยตรี

ขอแสดงความนับถือ

(ประสิทธิ์ พรหมทา)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชุมพวง

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

๓๑ ส.ค. ๖๔

 ฝ่ายบริหารทรัพยากร

 ฝ่ายวิชาการ

 ฝ่ายพัฒนากา.ศึกษา

 ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

งานบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์และโทรสาร ๐ - ๔๔๔๘ - ๗๑๘๑

ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ AMS : วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2.

๓๑ ส.ค. ๖๔



ที่ ศธ ๐๖๓๓.๑๑/๑๔๑๘

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 1330
 วันที่ 31 / ต.ค. / 64
 เวลา 13.37 น.

วิทยาลัยการอาชีพหนองกงศรี
 ๒๕ หมู่ ๒ ตำบลลำหนองแสน
 อำเภอหนองกงศรี
 จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๒๒๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง คอปรรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
 รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพ
 นครศรีธรรมราช ของนางพันธุเพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ
 การพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ
 เชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพหนองกงศรี ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว
 และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

ว.ก.: นนอ.ว.ก.นค. ค.ค.ว.อ.จ.

ว.ก.อ. 11๔๑/11/หรือ 11๔๑/ว.ก.นค.อ.จ.

 ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ

 ฝ่ายพัฒนากิจการ ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นค.
 31 ต.ค. 64

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

(นายสมภาร มีอุเทน)

รองผู้อำนวยการฯ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหนองกงศรี

นค. ๕.๖. ๕๖

งานวิจัย พัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ ๔๓๘๔ ๐๗๖๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยการอาชีพหนองกงศรี

E-mail address: nks@nks.ac.th

ทราบ/ สั่งการ

1. ทราบ

2.

นค. ๕.๖. ๕๖

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 1341
 วันที่ 1 / ก.ย. / 64
 เวลา 10.46 น.



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๑/๒๑๔๒

วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
 ๒๐๗ หมู่ ๓ ตำบลหนองขา
 อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
 ๒๐๑๗๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๘/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
 รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพ
 นครศรีธรรมราช ของ นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญ
 การพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ
 เชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และจะนำไปเผยแพร่
 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.
 ผอ.ว.ก.นศ. ๓๐๖๖๖๖๖๖
 ผอ.ว.ก.นศ.วิจัย

ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากา.ศึกษา ฝ่ายแผนงาน
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๒๕
 1 ก.ย. 64

(นายอำนาจ เข็มขุนทด)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

เรียน ผอ. ก.น.ค.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

๑ ก.ย. ๖๔

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทรศัพท์ ๐ ๓๘ ๔๘๕ ๒๐๒ ต่อ ๑๓๕

โทรสาร ๐ ๓๘ ๔๘๕ ๒๐๕

E-mail : saraban@chontech.ac.th

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2.

๑ ก.ย. ๖๔

ที่ ศบ ๐๖๒๐.๗/๑๖๗๕ นว



วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1352
วันที่ 1 / ก.พ. / 64
เวลา 14.00 น.

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๒
วิทยาลัยเทคนิคแพร่
๕ ถนนเมืองทิด ตำบลในเวียง
อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ๕๔๐๐๐

๓๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชที่ ศบ ๐๖๒๐.๗/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบ
การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้วิทยาลัยเทคนิคแพร่ ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้วและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.
นาย อ.พร. ตอ.อ.วิ.ทอ.พ.อ.
||เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย||
 ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากา.ศึกษา ฝ่ายแผนงาน
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
น.ท.
1 ก.พ. 64

ขอแสดงความนับถือ เรียน ผอ.ว.ก.นค.
1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร ...

(นายอัศวิน ช่มอาวุธ)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคแพร่

ทราบ/ สั่งการ

1. ทราบ

2.

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ/งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
โทรศัพท์ ๐ ๕๔๕๑ ๑๑๔๒ ต่อ ๑๐๐๓
โทรสาร ๐ ๕๔๕๑ ๑๘๑๑
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : tecphrae@hotmail.com

๑ ก.พ. ๖๔

ที่ ศธ ๐๖๔๐.๑๒ / ๑๑๐๗



วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช	
รับที่	1353
วันที่	1 / ก.ย. / 64
เวลา	14.05 น.

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก ปัตตานี
 ๕๙ หมู่ ๑ ตำบลบ่อทอง อำเภอหนองจิก
 จังหวัดปัตตานี ๙๔๑๗๐

๗๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๔๑๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
 รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ ๒๑ วิทยาลัยการอาชีพ
 นครศรีธรรมราช ของ นางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ
 ชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะ
 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก ปัตตานี ได้รับเอกสาร ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว
 และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.
 ผอ.วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 กอ.ศรีธรรมราช (พ.จ.) ภูเก็ต

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากิจการ ฝ่ายแผน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ผอ.
 1 ก.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายธเนศ นวลเจริญ)

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

๑๒/๘

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ
2.

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

โทร. : ๐-๗๓๔๒-๐๒๕๘

โทรสาร : ๐-๗๓๔๒-๐๒๕๘

E-mail : Sarabun@kptc.ac.th

9 ก.ย. 64

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1354
วันที่ 1 / ก.พ. / 64
เวลา 14.07 น.



ที่ ศธ ๐๖๑๘.๕/๑๑๑

วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
อ.ท่าม่วง จ.กาญจนบุรี ๗๑๑๑๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพ
นครศรีธรรมราช ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยการ
ชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.ว.ก.บ.ศ.
ว.ก.กาญจนบุรี ๑๐๓๖
ภรณ์เพ็ญโพธิ์ใบ

(นายขุนทอง จริตพันธ์)

เรียน ผอ.ว.ก.บ.ศ.

1. เพื่อโปรดทราบ.
2. เห็นสมควร

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากาการศึกษา ฝ่ายแผนงาน
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี

๑๓๖๖

งานบริหารงานทั่วไป

โทร ๐๓๔-๖๑๑๗๕๒

โทรสาร ๐๓๔-๖๑๑๗๗๗

E-Mail : Kices296@gmail.com

ทราบ/ สังกการ

1. ทราบ

2.

๑ ก.พ. ๖๔

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1355
วันที่ 1 / ก.พ. / 64
เวลา 14.10 น.



ที่ ศธ ๐๖๕๓.๐๕/๓๗๕

วิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี
ถ. พหลโยธิน ต.ท่าศาลา
อ.เมือง จ. ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ตามความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในกรณีนี้ วิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.
อธิ.คนชช. ทอ.นวิการบ.ช.
นพ.ร.ก.น.วิ.จ.

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากาการศึกษา ฝ่ายแผนงาน
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นศ.
1 ก.พ. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายจตุพร หมอโอสถ)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๐๙๕๐

โทรสาร. ๐ ๓๖๗๘ ๔๘๓๓

E-mail address : lopburio๗๓๓@hotmail.com

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ
2.

31



วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1366
วันที่ 2 / ก.พ. / 64
เวลา 11.15 น.

ที่ ศธ ๐๖๔๕.๕/๗๒๕

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๑๒๐

๕๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพ
นครศรีธรรมราช ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษา
การพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ
เชี่ยวชาญนั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.นศ.
กษท.โพธิ์มะลิ ทอทอง
ภร(พช)/โพธิ์มะลิทอทอง

ขอแสดงความนับถือ

(นายรินทร์ แก้วทอง)

 ฝ่ายบริหารพัสดุฯ ฝ่ายวิชาการ

 ฝ่ายผลิตภาคการศึกษา ฝ่ายแผนงานผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ภร.
2 ก.พ. 64

เรียน ผอ.ว.นศ

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐๓๒-๗๗๒-๘๕๕

โทรสาร ๐๓๒-๗๗๒-๘๕๖

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS E-Office

Web site <http://km.pkaset.ac.th>E-mail saraban@pkaset.ac.th

ทราบ/ สั่งการ

1. ทราบ

2.

6 ก.พ. 64

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1367
วันที่ 2 / ก.พ. / 64
เวลา 11.16 น.



ที่ ศธ ๐๖๒๙.๑/๑๑๗๔

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑
วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
๙ ถนนเวียงแก้ว ตำบลศรีภูมิ
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบ
การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัย
การอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.
ดร.เจี๊ยงวิเศษ คุณวิเศษ
ผอ.วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนาการศึกษา ฝ่ายแผนงาน
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ดร.
2 ก.พ. 64

(นายวัชรพงศ์ ผืนตึบ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่

ผอ. ว.ก.นศ.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๕๓-๒๑๗-๗๐๘ ต่อ ๗๕๕

โทรสาร ๐๕๓-๒๒๑-๕๙๙

AMS e-office: วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่

ทราบ/ สั่งการ

1. ทราบ

2.

.....
.....
.....



ที่ ศธ ๐๖๕๔.๑๑/ ๖ ๕๑

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
รับที่ 1564
วันที่ 2 / ก.ย. / 64
เวลา 11.20 น.

วิทยาลัยการอาชีพอุทอง
ต.หนองไธ้ อ.อุทอง
จ.สุพรรณบุรี ๗๒๑๖๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง ๑. หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้จัดส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพอุทอง ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

ดร.อุทอง กอขวิมลวิทย์
ผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

1. เพื่อโปรดทราบ.
2. เห็นสมควร

(นายชาติรี จำปาศรี)

 ฝ่ายบริหารทรัพยากร
 ฝ่ายวิชาการ

 ฝ่ายพัฒนากิจการศึกษ
 ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์/ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร. /โทรสาร. ๐ ๓๕๕๒ ๘๓๓๕

Web Site : www.uicac.thไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : suphanburiok@vec.mail.go.th

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘ และ ๒๕๖๒

อัครลักษณ์วิทยาลัย "ทักษะดี มีจิตอาสา พัฒนาสังคม" เอกลักษณ์วิทยาลัย "พัฒนาอาชีพ บริการสังคม"

ปรัชญาวิทยาลัย "ถ้าเลิกความรู้ เชิดชูคุณธรรม มุ่งนำทักษะ เสียสละเพื่อสังคม"

ทราบ/ สั่งการ

1. ทราบ

2.

6 ก.ย. ๖๔

ที่ ศธ.๐๖๒๐.๖/๒๑๐๐๖



วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 รับที่ 1341
 วันที่ 2 / ๓.๕. / ๖4
 เวลา 15-15 น.

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม
 การต่อเรือนครศรีธรรมราช
 ๑๔๗ หมู่ ๕ ถนนท่าเทียบเรือ
 ต.ปากพ่องฝั่งตะวันตก อ.ปากพ่อง
 จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๓๗๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบ
 การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัย
 การอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าว
 เรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.
 ผอ.ดร.พรศักดิ์ นศ.คอม
 วิชาการเผยแพร่ผลงานวิจัย

ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากาการศึกษา ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม
 การต่อเรือนครศรีธรรมราช

ฝ่ายวิชาการ / งานพัฒนาหลักสูตรฯ

โทร.๐ ๗๕-๓๗๐๗๕๙

โทรสาร.๐ ๗๕๓๗ ๐๗๔๐

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิคม เกตุเกลี้ยง)

รองผู้อำนวยการ ปฏิบัติราชการแทน

เรียน ผอ.ว.ก.นศ.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

ทราบ/ สั่งการ

1. ทราบ

2.

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
 รับที่ 1342
 วันที่ 2 / ก.พ. / 64
 เวลา 15.17 น.



ที่ ศธ ๐๖๔๖.๕/๕๕๖

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา
 สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคใต้
 อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา ๘๒๑๓๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๖๒๐.๙/๔๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
 รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของวิทยาลัยการอาชีพ
 นครศรีธรรมราช ของนางพันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญ
 การพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ
 เชี่ยวชาญ นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และ
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

คณะที่ ๒๖๖๑ คณะกรรมการ
 แห่งมหาวิทยาลัย

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.ว.ก.นค.

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นสมควร

ว่าที่ร้อยตรี (อนุวัฒน์ ทองสกุล)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา

- ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายพัฒนากิจการ ฝ่ายแผนงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๒๕
 2 ก.พ. 64

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทรศัพท์ ๐๗๖-๕๙๖๕๕๑

โทรสาร ๐๗๖-๕๙๖๕๒๘

E-mail address : phangnga02@vec.mail.go.th

www.kaset-phangnga.ac.th

ทราบ/สั่งการ

1. ทราบ

2.

๒๕
 6 ก.พ. 64

เข้าร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ “CSNP Journal:การวิจัย
ด้านอาชีววะและเทคนิคศึกษา พัฒนานวัตกรรมเพื่อชุมชนและท้องถิ่นครั้งที่ 6 และ
เทคนิคสุราษฎร์วิจัยครั้งที่ 11 วิจัยสู่การพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น
ณ โรงแรมแก้วสมุยรีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี



เกียรติบัตรการเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบการนิเทศภายใน
เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

ประมวลภาพการเข้าร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการและ
เสนอผลงานวิจัยระดับชาติ



นำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ “CSNP Journal: การวิจัยด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี
พัฒนานวัตกรรมเพื่อชุมชนและท้องถิ่น ครั้งที่ 6 และเทคนิคสุราษฎร์วิจัยครั้งที่ 11
วิจัยสู่การพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น ณ โรงแรมแก้วสมุยรีสอร์ท อำเภอมะเข่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประมวลภาพการเข้าร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการและ เสนอผลงานวิจัยระดับชาติ



นำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ “CSNP Journal:การวิจัยด้านอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา
พัฒนานวัตกรรมเพื่อชุมชนและท้องถิ่นครั้งที่ 6 และเทคนิคสุราษฎร์วิจัยครั้งที่ 11
วิจัยสู่การพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น ณ โรงแรมแก้วสมุยรีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประมวลภาพการเข้าร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการและ เสนอผลงานวิจัยระดับชาติ



ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ “CSNP Journal: การวิจัยด้านอาชีวะ
และเทคนิคศึกษา พัฒนานวัตกรรมเพื่อชุมชนและท้องถิ่นครั้งที่ 6 และเทคนิคสุราษฎร์วิจัยครั้งที่ 11
วิจัยสู่การพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น ณ โรงแรมแก้วสมุยรีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

