



รูปแบบการนิเทศเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ
เรียนรู้ของครู



นุชนาถ สุทธการ

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ
เรียนรู้ของครู



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครู"
ของ นุชนาถ สุทธการ
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ่ม)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรรองกาญจน์ ชูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
ผู้วิจัย	นุชนาถ สุทธการ
ประธานที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	การนิเทศ, การจัดการเรียนรู้, โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู วิจัยดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ และการศึกษาแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร แหล่งข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและการตรวจสอบรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยพบว่า

รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ ประกอบด้วย 1.1 คุณภาพครู 1.2 คุณภาพผู้เรียน องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วย 2.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการในการนิเทศ 2.2 การจัดทำแผนการนิเทศ 2.3 การคัดเลือกผู้นิเทศ 2.4 เครื่องมือการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย 3.1 การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ 3.2 วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ 3.3 การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ ประกอบด้วย 4.1 การกำกับติดตามการนิเทศ 4.2 การสรุปผลและประเมินผลการนิเทศ 4.3 การรายงานและการขยายผลการนิเทศ องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5.1 ประสิทธิภาพด้าน

ครู 5.2 ประสิทธิภาพด้านนักเรียน องค์กรประกอบที่ 6 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ ประกอบด้วย
6.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร 6.2 ความร่วมมือของเครือข่าย ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความ
ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

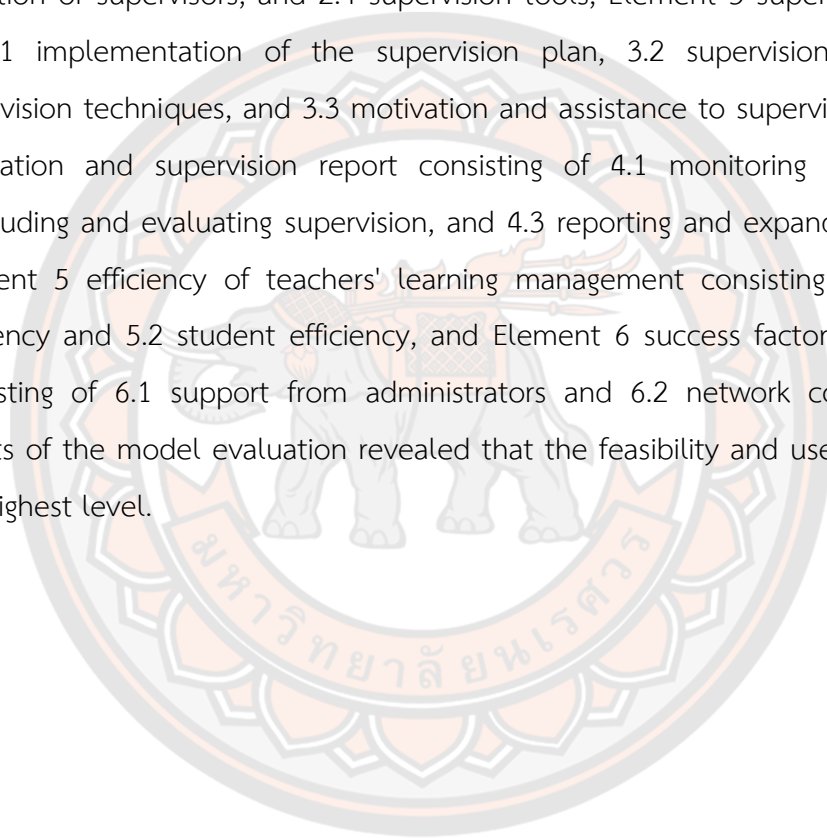


Title	A MODEL OF SUPERVISING HIGHLAND SCHOOLS IN THE WILDERNESS AREA TO PROMOTE THE EFFICIENCY OF TEACHERS' LEARNING MANAGEMENT
Author	Nuchanart Suthakarn
Advisor	Associate Professor Jitima Wannasri, Ph.D.
Academic Paper	Ed.D. Dissertation in Educational Administration - (Type 2.1), Naresuan University, 2022
Keywords	Supervision, Learning Management, Highland Schools in the Wilderness Area

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop a model of supervising highland schools in the wilderness area to promote the efficiency of teachers' learning management. The research methodology was divided into 3 steps: Step 1: studying conditions and guidelines for supervising highland schools in the wilderness area to promote the efficiency of teachers' learning management. The informants were 10 school administrators. The research tools were an interview and a study on the school supervision of highland schools in the wilderness area. The data sources were 5 experts and 3 schools with good practice. The research tool was an interview. Step 2: creating and examining the model of supervising highland schools in the wilderness area to promote the efficiency of teachers' learning management. The informants were 9 experts. The research tool was a form for checking the suitability of the draft model. Step 3: assessing the feasibility and usefulness of the model of supervising highland schools in the wilderness area to promote the efficiency of teachers' learning management. The informants were 100 school administrators of highland schools in the wilderness area. The research tool was a form for evaluating the feasibility and usefulness of the supervision model. The data were analyzed by using mean and standard deviation. The research results are shown below.

The model of supervising highland schools in the wilderness area to promote the efficiency of teachers' learning management consisted of 6 elements: Element 1 aims of supervision consisting of 1.1 teacher quality and 1.2 learner quality, Element 2 planning and preparation for supervision consisting of 2.1 analysis of problems and needs for supervision, 2.2 preparation of a supervision plan, 2.3 selection of supervisors, and 2.4 supervision tools, Element 3 supervision consisting of 3.1 implementation of the supervision plan, 3.2 supervision methods and supervision techniques, and 3.3 motivation and assistance to supervisees, Element 4 evaluation and supervision report consisting of 4.1 monitoring supervision, 4.2 concluding and evaluating supervision, and 4.3 reporting and expanding supervision, Element 5 efficiency of teachers' learning management consisting of 5.1 teacher efficiency and 5.2 student efficiency, and Element 6 success factors of supervision consisting of 6.1 support from administrators and 6.2 network cooperation. The results of the model evaluation revealed that the feasibility and usefulness were at the highest level.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาและเมตตาของ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นทีปรึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบไปด้วย ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาติรัฐประชีวิน รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง วิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ และอาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ได้กรุณาให้ความรู้และให้คำปรึกษาแนะนำ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบคุณพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา ดร.เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า นายสมเกียรติ รัตนวิฑูรย์ ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ นายปกรณ์ ศศิวิจน์ไพสิฐ ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา ดร.โอโณทัย ไทยวรรณศรี ดร.สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ ดร.ปาริชาติ เกษัชชา ดร.อภิชัย นุชเนื่อง นายประสิทธิ์ กะตะศิลา ดร.อัศรายุทธ ศรีใจอินทร์ ดร.สมบูรณ์ ธรรมลังกา ดร.ภูรินทร์ ชนิลกุล ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนภาคเหนือ จำนวน 100 โรงเรียน ที่กรุณาให้ตอบแบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณ มารดา และครอบครัวของผู้วิจัย ที่ให้กำลังและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน อย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแก่ผู้ที่มีพระคุณทุก ๆ ท่าน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยเล่มนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่สนใจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ.....	30
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	79
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร.....	97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	109

กรอบแนวคิดการวิจัย	112
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	113
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู.....	114
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศ โรงเรียน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู..	124
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ นิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู.....	127
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	130
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู.....	131
ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู.....	158
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการ นิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู.....	173
บทที่ 5 บทสรุป.....	184
สรุปผลการวิจัย.....	186
อภิปรายผลการวิจัย.....	192
ข้อเสนอแนะ	199
บรรณานุกรม	201
ภาคผนวก.....	212



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ	35
ตาราง 2 แสดงผลการสังเคราะห์จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ.....	39
ตาราง 3 แสดงผลการสังเคราะห์การวางแผนเตรียมการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ.....	49
ตาราง 4 แสดงผลการสังเคราะห์การดำเนินการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ.....	51
ตาราง 5 แสดงผลการสังเคราะห์การประเมินและรายงานผลการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ.....	52
ตาราง 6 แสดงผลการสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ.....	54
ตาราง 7 แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูจากนักการศึกษาต่าง ๆ.....	96
ตาราง 8 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์สภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู117	
ตาราง 9 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู121	
ตาราง 10 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู.....	124

ตาราง 11 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	128
ตาราง 12 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิองค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ	134
ตาราง 13 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิองค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ.....	136
ตาราง 14 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิองค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ.....	138
ตาราง 15 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิองค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ.....	139
ตาราง 16 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิองค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ	140
ตาราง 17 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิองค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้.....	142
ตาราง 18 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ.....	143

ตาราง 19 แสดงผลการศึกษานวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ	144
ตาราง 20 แสดงผลการศึกษานวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ	146
ตาราง 21 แสดงผลการศึกษานวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ	147
ตาราง 22 แสดงผลการศึกษานวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ	148
ตาราง 23 แสดงผลการศึกษานวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	149
ตาราง 24 สรุปการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ.....	150
ตาราง 25 สรุปการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ	152
ตาราง 26 สรุปการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประเด็นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ...	154

ตาราง 27 สรุปการศึกษาศาภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูประเด็นที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ.....	155
ตาราง 28 สรุปการศึกษาศาภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประเด็นที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ.....	156
ตาราง 29 สรุปการศึกษาศาภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประเด็นที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	157
ตาราง 30 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ	163
ตาราง 31 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ.....	164
ตาราง 32 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ.....	165
ตาราง 33 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ.....	166
ตาราง 34 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ	167
ตาราง 35 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้.....	168
ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวม	174

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเป็นไปได้และความ เป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ.....	175
ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเป็นไปได้และความ เป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ	176
ตาราง 39 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเป็นไปได้และความ เป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ.....	178
ตาราง 40 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเป็นไปได้และความ เป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูองค์กรประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการ นิเทศ.....	179
ตาราง 41 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเป็นไปได้และความ เป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูองค์กรประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ	181
ตาราง 42 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเป็นไปได้และความ เป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	182

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงรูปแบบที่มีสมรรถภาพ.....	19
ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบและความสัมพันธ์	23
ภาพ 3 แสดงการศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล	24
ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	112
ภาพ 5 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	113
ภาพ 6 แสดงร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	159
ภาพ 7 แสดงรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูที่ปรับปรุงแล้ว.....	169

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ (4.3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย และเป็นพลเมืองดีของชาติ รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่รัฐบาลจะต้องจัดการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพอย่างเสมอภาค มุ่งเน้นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น โดยคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เพื่อให้ประชากรในวัยเรียนทุกคนและทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงกลุ่มผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้เข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีภาระหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายด้านการบริหารงานเชิงบูรณาการ มีการกำกับดูแลสถานศึกษาให้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จนกระทั่งมาถึงสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคล เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550)

ประเทศไทยมีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทและท้องถิ่นทุรกันดารห่างไกลทั่วทุกภาคของประเทศไทย ที่อยู่ในภาวะยากลำบากและมีปัญหาต่อการได้รับบริการทางการศึกษาอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากความยากจน ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ นอกจากนี้จะด้อยโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาแล้วคุณภาพของการศึกษายังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาชาติ และด้านปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งปัญหาคุณภาพการสอนของครู (แผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยา จันทรศิลา (2561, น. 47) สภาพทางภูมิศาสตร์ของสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง ห่างไกล ทุรกันดาร การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนเป็นหมู่บ้าน ห่อมบ้านตามที่ราบเชิงหุบเขา บนเขา การคมนาคมไม่สะดวก ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำไร่ ทำสวนและมีฐานะยากจน มีความแตกต่างด้าน เศรษฐกิจ สังคม และประเพณีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง บางพื้นที่มีผู้ลี้ภัย มีปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชนในพื้นที่

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวถึงสภาพปัญหาหลายประการเกี่ยวกับโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ได้แก่ ปัญหาด้านผู้เรียน ปัญหาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สาธารณูปโภค สื่อและอุปกรณ์การเรียน และรวมถึงด้านงบประมาณ การบริหารและการจัดการ จากสภาพและบริบทการจัดการศึกษาของสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารดังกล่าวแล้ว ส่งผลให้ สถานศึกษาบนพื้นที่สูงยังไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถวัดผลได้จากผลการทดสอบระดับชาติ O-NET (Ordinary National Test) จากสถาบันการทดสอบแห่งชาติ ประจำปีการศึกษา 2558 - 2563 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเกือบทุกโรงเรียนมีผลสอบ O-NET ต่ำกว่าระดับประเทศ อีกทั้ง พบว่าผลการทดสอบระดับชาติ NT ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ต่ำกว่าระดับชาติ มีโรงเรียนเพียงส่วนน้อยบางโรงเรียนเท่านั้นที่มีผลสอบ ONET สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ

มานิตย์ แก้วธนะ และคณะ (2558) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงที่มีนักเรียนหลายชนเผ่าเรียนรวมกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัญหาสภาพการบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ด้านการบริหารวิชาการ นักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ ขาดแคลนเทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระยุทธิ์ สุขสมบูรณ์ (2557) ได้ศึกษาสภาพปัญหา และการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูงที่มีความขาดแคลน พบว่า สภาพและปัญหาในการบริหารโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูไม่เพียงพอ ขาดแคลนอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ ขาดสื่อเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ สภาพของโรงเรียนตั้งอยู่บนเขตพื้นที่สูงที่มีความขาดแคลนอยู่ในถิ่นทุรกันดาร การเดินทางยากลำบาก ขาดสาธารณูปโภคพื้นฐาน และไม่มีไฟฟ้าใช้

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยความร่วมมือของบุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ การนิเทศการสอน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพ การสอนของครู เป็นกระบวนการในการแนะนำให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือ และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจทำให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนทางความคิด สู่พฤติกรรมการจัดกระบวนการเรียน การสอนและถ่ายทอดสู่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ จิตินา วรณศรี (2557) ได้กล่าวว่า การนิเทศเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนา การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและดำเนินอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยแก้ไขพัฒนา และพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้ง กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ใกล้เคียงกันและเพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิด ปัญหามากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญส่วนหนึ่งของการบริหาร สถานศึกษาที่ใช้ส่งเสริม ติดตาม และช่วยเหลือการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้ผู้เรียน มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในชีวิตประจำวัน การนิเทศภายในสถานศึกษาส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยภาพรวม กล่าวคือ เมื่อครูผู้สอนได้รับการนิเทศ คำแนะนำ ช่วยเหลือทั้งความรู้ ทักษะและสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษา และบรรลุตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

จากการศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบ ของการนิเทศที่สำคัญ ดังนี้ สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการนิเทศ 2) เนื้อหาของการนิเทศ 3) กระบวนการนิเทศ 4) วิธีการนิเทศ 5) ผู้นิเทศ 6) ระยะเวลาการนิเทศ 7) ปัจจัยเอื้อสำหรับการนิเทศ และกุลวดี บัวโชติ (2547) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน เอกชนในราชสำนัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน 2) การจัดองค์การการนิเทศภายในโรงเรียน 3) ยุทธศาสตร์การปฏิบัตินิเทศภายใน 4) การประเมินผล การนิเทศภายในโรงเรียน อุดลย์ วงศ์ก้อม (2552) ได้ทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) ดำเนินการ

นิเทศ 3) สื่อและเทคโนโลยี 4) ประเมินผล 5) การมีส่วนร่วม 6) การปรับปรุงพัฒนา วิชัย มานะพิมพ์ (2556) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียนในระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียนและการประชุมมอบหมายงาน 3) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน 4) การสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้เรียน 5) การจัดชั้นเรียน ด้านบรรยายภาค ทางกายภาพและจิตวิทยา รัชณี สุวรรณเกษตร (2558) ได้จำแนกองค์ประกอบของการนิเทศภายใน สถานศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บุคลากรนิเทศ 2) วิธีการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ ในการนิเทศ สมหวัง กริมเขียว (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี ผลการวิจัยพบองค์ประกอบ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ พื้นฐานและวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียน 2) โครงสร้างขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ 3) กระบวนการนิเทศในโรงเรียน 4) ข้อบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายใน รวมทั้ง ศุภลักษณ์ มีปาน (2562) ได้ทำวิจัย รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วม ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) ทักษะของผู้นิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การส่งเสริมการจัดการเรียนร่วมของครูการศึกษา พิเศษ 5) การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับของผู้รับการนิเทศ 6) การสร้างเครือข่าย ทางการศึกษา จากการศึกษาองค์ประกอบตามแนวคิดของการนิเทศการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ วิเคราะห์เนื้อหาและสรุปประเด็นสำคัญขององค์ประกอบการนิเทศ ไว้ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของ การนิเทศ 2) การวางแผนเตรียมการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินและรายงาน ผลการนิเทศ 5) ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ 6) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

สภาพปัญหาดังที่กล่าวมา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเรียนและตอบสนองต่อมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ภายใต้ข้อจำกัดและอุปสรรคของ สภาพบริบทโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ซึ่งกระบวนการช่วยเหลือและพัฒนาครูในขอบข่าย งานวิชาการของโรงเรียน คือ การนิเทศการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ วิชรา เล่าเรียนดี (2553) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนของผู้เรียน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ชาติข้อที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมประเทศไทย ข้อ 2.3 กลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่พิเศษ ทั้งที่เป็นพื้นที่ราบสูง ให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและจัดระบบดูแลและป้องกันภัยคุกคามต่าง ๆ อีกทั้งเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานวิชาชีพของตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ วิธีและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพแต่ละบุคคล ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะการดำรงชีวิต ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ สู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

คำถามวิจัย

1. สภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์เพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูไปใช้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการนิเทศโรงเรียนของโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู การวิจัยในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 3 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
 - กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คนจาก 10 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นผู้บริหารในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
2. ประเด็นที่ศึกษา
 - ประเด็นที่ศึกษาคือ สภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของการนิเทศ 2) การวางแผนเตรียมการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ 5) ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ และ 6) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ชั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
 - กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศิษยานุศิษย์หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคณะปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

2. ประเด็นที่ศึกษา

ประเด็นที่ศึกษาคือ แนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของการนิเทศ 2) การวางแผนเตรียมการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ 5) ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ และ 6) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนประถมศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลคือ สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นสถานศึกษาจากการประกวดรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีได้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2564 จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

2. ประเด็นที่ศึกษา

ประเด็นที่ศึกษาคือ แนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของการนิเทศ 2) การวางแผนเตรียมการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ 5) ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ และ 6) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

นำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาหรือผู้บริหารระดับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน

3 คน กลุ่มที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์เชี่ยวชาญหรืออดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน กำหนดคุณสมบัติ โดยมีประสบการณ์ด้านการนิเทศอย่างน้อย 10 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ประเด็นที่ศึกษา

ประเด็นที่ศึกษาคือ ความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานอยู่ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 100 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. ประเด็นที่ศึกษา

ประเด็นที่ศึกษาคือ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง แผนภาพโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อการดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือครู เพื่อให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและผลที่ต้องการให้เกิดจากการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ให้เกิดการพัฒนาคอบคลุมทั้งด้าน คุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ หมายถึง การจัดเตรียมการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ การจัดทำแผนการนิเทศ การคัดเลือกตัวบุคคล และเครื่องมือนิเทศ เพื่อให้การดำเนินการนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ที่กำหนดไว้อย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การลงมือปฏิบัติตามแผนการนิเทศ วิธีการและเทคนิคการนิเทศ รวมทั้งการกระตุ้นและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ หมายถึง การนำผลการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มาสรุปและประมวลผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ ประกอบด้วยการกำกับ ติดตามการนิเทศ การวัดผลและสรุปผลการนิเทศ รวมทั้งการรายงานและขยายผลการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ หมายถึง องค์ประกอบหรือประเด็นที่สำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อให้การนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความร่วมมือของเครือข่าย

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครูที่ผ่านกระบวนการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านครู และประสิทธิภาพด้านนักเรียน

2. โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนสันเขา เขิงเขา หรือที่ราบระหว่างหุบเขา ที่มีความยากลำบากในการเดินทาง หรือมีความยุ่งยากในการจัดการศึกษา และเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดตาก จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดแพร่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน

3. สภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร หมายถึง ลักษณะหรือสิ่งที่เป็นอยู่ของการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ จุดมุ่งหมายการนิเทศ การวางแผนเตรียมการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินและรายงานผลการนิเทศ ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

4. แนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร หมายถึง แนวปฏิบัติหรือสิ่งที่ควรดำเนินการในการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ จุดมุ่งหมายการนิเทศ การวางแผนเตรียมการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินและรายงานผลการนิเทศ ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

5. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

6. ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ว่ามีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

- 1.1 ความหมายของรูปแบบ
- 1.2 ประเภทของรูปแบบ
- 1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 1.4 คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ
- 1.5 การสร้างและพัฒนารูปแบบ
- 1.6 การตรวจสอบรูปแบบ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ

- 2.1 ความหมายของการนิเทศ
- 2.2 องค์ประกอบของการนิเทศ
- 2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ
- 2.4 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2.5 กระบวนการนิเทศ
- 2.6 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ
- 2.7 วิธีการเทคนิคการนิเทศ

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

- 3.1 หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน
- 3.2 ความหมายของประสิทธิภาพการสอน
- 3.3 การประเมินประสิทธิภาพการสอน

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

- 4.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
- 4.2 เกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
- 4.3 สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

ใน Dictionary of Education ซึ่งบรรณาธิการโดย Carter V. Good (1973, p. 370) ได้รวบรวมความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ 4 ความหมายคือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ

3. เป็นแผนภาพหรือภาพ 3 มิติ ที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด

4. เป็นชุดของปัจจัยหรือองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวเป็นตัวยุบรวมและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้

Robert John Mcleod (1998) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงการพรรณนาถึงความจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง ด้วยเจตนาที่จะให้เข้าใจง่าย โดยพรรณนาให้อยู่ในแผนภูมิ ซึ่งแสดงให้เห็นส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ของโครงสร้างหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น

มยุรี อนุมานราชชน (2548) ให้ความหมายว่า รูปแบบหมายถึง กรอบแนวความคิด พื้นฐานของสิ่งที่เป็นจริงของปรากฏการณ์หนึ่งเพื่อใช้อธิบายเหตุการณ์ในรูปแบบที่ปรากฏให้เห็นว่าอะไรเกิดขึ้น ทำไมจึงเกิดสิ่งนั้นและสิ่งนั้นจะก่อผลอะไรบ้าง รูปแบบมักแสดงความสัมพันธ์ที่ปรากฏให้เห็นเป็นรูปเป็นร่าง ทฤษฎีส่วนใหญ่มักถูกพัฒนามาจากรูปแบบที่ได้รับการทดสอบแล้ว

วิชนีย์ เชาว์ดำรง (2542) ศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง แบบแผน หุ่นจำลอง หรือโครงสร้างที่สร้างขึ้นเพื่อแทนสภาพความเป็นจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

ฮูเซน, และโพสเลทเวสท์ (Husen, & Postlethwaite) (1994) กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายแตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

สโตนเนอร์, และแวนเคิล (Stoner, & Wankel) (1986) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นแบบจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นได้ง่ายขึ้น ในขณะที่วิลเลอร์ (Willer) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยความมีเหตุผลที่เป็นระบบแบบทางการและมีจุดมุ่งหมายเพื่อการกระทำให้เกิดความกระจ่างชัดทั้งในเรื่องของนิยาม ความสัมพันธ์ และข้อความที่เกี่ยวข้อง

อุทุมพร จามรมาน (2541) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้องเชิงสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน

รูปแบบ (model) หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่แสดงขั้นตอนการทำงาน (flow chart) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ปรากฏในธรรมชาติหรือระบบต่าง ๆ ที่อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

รูปแบบ (model) หมายถึง แผนการทำงานเกี่ยวกับการสอน เรียกว่า รูปแบบการสอน ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยการวางแผนการจัดองค์ประกอบและเกี่ยวกับการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจงที่จะให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่ง

กูด (Good) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบ (model) ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. รูปแบบ คือ ตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ
3. รูปแบบ คือ แผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการ หรือแนวคิด
4. รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นองค์ประกอบ

ที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ สิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่งและได้จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 รูปแบบเชิงกายภาพ (physical model) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (model for) หมายถึง แบบจำลองสร้างและออกแบบไว้เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4.2 รูปแบบเชิงแนวความคิด (conceptual model) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ โมเดลเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (conceptual model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว โมเดลเชิงแนวความคิดเพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (conceptual model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อให้อธิบายตัวสาระของทฤษฎีรูปแบบ (model) เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง โดยทั่วไปจะหมายถึงสิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง

บาร์โดม, และฮาร์ทแมน (Bardo, & Harman) รูปแบบ (model) หมายถึง ชุดของ ข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับการปรากฏการณ์ที่เราสนใจเพื่อการใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือ บรรยายคุณลักษณะนั้น ๆ หรือเป็นชุดของแนวคิดที่ได้รวบรวมไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบ และมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน กลยุทธ์ พื้นฐานเงื่อนไขและ ข้อจำกัด ในการนำรูปแบบไปใช้

พจนานุกรม contemporary English ของ ลองแมน (Longman) ให้ความหมายไว้ ซึ่งสรุปได้ 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบ คือ แบบจำลองที่ย่อส่วนมาจากของจริง
2. รูปแบบ คือ คนหรือสิ่งของที่สามารถมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินงานได้
3. รูปแบบ คือ แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 486x

สรุป รูปแบบ หมายถึง รูปจำลอง ลักษณะ องค์ประกอบโครงสร้างที่มีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันของตัวแปร ซึ่งมีหน้าที่ทำงานแตกต่างกัน มีเหตุและมีผลที่จะส่งผลต่อกัน จนนำไปสู่ เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้

2. ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1988, pp. 561 - 565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษาเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เป็นแนวคิดโครงสร้าง องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เช่น แบบจำลองการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น ความชัดเจนของรูปแบบชนิดนี้จึงขึ้นอยู่กับภาษาที่บรรยายและวิธีบรรยาย

2. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลัง ค.ศ. 1970 เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย ปัจจุบันมีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการวิจัย ทางการศึกษามากขึ้น เพราะมีการพัฒนาเทคนิคทางสถิติ ตลอดจนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ รองรับ การตรวจสอบรูปแบบนี้ เช่น เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path) LISREL รูปแบบแบบนี้จะเป็น การนำเอาตัวแปรมาเขียนเป็นสัญลักษณ์หรือคำย่อ แล้วใช้เส้นตรงและลูกศรแสดงความสัมพันธ์ ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สติปัญญาของผู้เรียนมีผลมาจาก สภาพทางเศรษฐกิจของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมที่บ้าน เป็นต้น รูปแบบดังกล่าวสามารถกำหนด เป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ

3. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบ โครงสร้าง ของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่

ในขณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมืองค์ประกอบที่ชัดเจนสามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ทำการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถึงน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณน้ำที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน ประกอบด้วยอัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนเนื่องจากพันเกณฑ์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน โดยอาศัยอัตราส่วนจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้า-ออกของนักเรียนเป็นหลัก ดังนั้นรูปแบบนี้ให้ประโยชน์ในด้านการทำนาย

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ในรูปสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้ เดิมรูปแบบนี้ใช้กับศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มในการนำไปใช้ด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้น รวมทั้งการศึกษาด้วย โดยเฉพาะในการวัดผลการศึกษา รูปแบบนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์และสร้างเป็นทฤษฎี เพราะสามารถทดสอบสมมุติฐานได้ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์มักพัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย

Schwirian (อ้างถึงใน Bardo, & Hardman, 1982, pp. 70-72) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยพื้นที่นั้นเป็นจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น

จอยส์, และเวลล์ (Joyce, & Well, 1985, p. 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย

3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้อิงความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกต ได้

บาร์โด, และฮาร์ทแมน (Bardo, & Hartman, 1982, p. 141) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญท่านหนึ่งได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวหนึ่งซึ่งเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบโดยแบ่งประเภทของรูปแบบ ด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบาย โดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่าลักษณะอย่างไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายโดยคุณลักษณะของประชากรนั้นเป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model และ Group Location Model เป็นต้น

Steiner (1988 อ้างถึงใน เสรี ชัดเข้ม, 2538, น. 7) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อ

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคิดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

สมิธ และคณะ (Smith et al., 1980, p. 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบ ชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

กล่าวโดยสรุป ประเภทของรูปแบบตามแนวคิดนักการศึกษา มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของความต้องการในการนำเสนอหรืออธิบายข้อมูลให้ถูกต้องและเหมาะสม ประเภทข้อมูล บุคคล และการนำข้อมูลไปใช้ ทั้งนี้รูปแบบแต่ละประเภทมีข้อดี ข้อจำกัดในการใช้ที่เหมาะสมกับข้อมูล

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์, และโมเบิร์ก (Brown, & Moberg, 1980, pp. 16 - 17) ได้ทำการสังเคราะห์ องค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า รูปแบบส่วนใหญ่ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

มีติลป์ ซินท์กัตตี (2555, น. 22) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนสถาบันหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. เทคโนโลยี
2. โครงสร้าง
3. บทบาท

เป้าหมายหรือความคาดหวังส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. บุคลิกภาพ
3. กระบวนการบริหาร
4. การตัดสินใจสั่งการ

ความต้องการและส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย

1. ชุมชน
2. แหล่งเรียนรู้
3. เศรษฐกิจ
4. การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

สมชัย จรรยาไพบุลย์ (2555, น. 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า
ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
5. แนวการประเมินรูปแบบโดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไข

การนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์
เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

ไมตรี บุญทศ (2554, น. 149-153) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมี
องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
5. แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไข

การนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์
เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

พิเชษฐ โพธิ์ภักดี (2553, น. 159-160) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบ ประกอบด้วยส่วนประกอบ
3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. ฐานะของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาส่วนกลาง

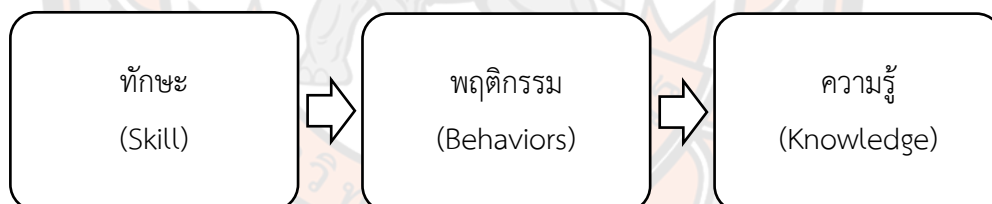
2. บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ
3. การกระจายอำนาจภารกิจจัดการศึกษา 4 ด้าน
4. หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบและส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน
5. มาตรฐานและการประกันคุณภาพผู้เรียน

ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ

1. การนำไปสู่การปฏิบัติ
2. เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์การ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, น. 179-180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง
2. กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
3. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
4. โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง
5. หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง
6. วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
7. สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง
8. การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง
9. การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน



ภาพ 1 แสดงรูปแบบที่มีสมรรถภาพ

ที่มา: พิมสุตา ศิริรังศรี, 2550

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, น. 274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา
2. หลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. การประเมินผลการเรียนรู้

5. การเทียบโอนความรู้ประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา
6. การบริหารและการจัดการศึกษา
7. กลุ่มเป้าหมาย
8. การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550, น. 226-227) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ กล่าวคือ

1. องค์ประกอบพื้นฐาน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้
2. องค์ประกอบโครงสร้าง
3. องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน
4. องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

พิมสุตา ศิริรังศรี (2550) ได้นำเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำที่เรียกว่า "รูปแบบที่มีสมรรถภาพ" ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านพฤติกรรม และด้านความรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถนั้นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบเหล่านี้อยู่เป็นหลัก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบมีอยู่สองส่วน คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบและกลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดการดำเนินการอยู่ และการล่มสลายของรูปแบบที่สร้างขึ้น วัตถุประสงค์ของรูปแบบอาจจะมียุทธศาสตร์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ จะมีขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ กล่าวคือ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์กรกำลังดำเนินการอยู่หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ และในการตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น อาจจะกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้น วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น ก็จะเป็นเป้าหมายในการออกแบบกลไกการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว กลไกของรูปแบบเป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งเปรียบเสมือนการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้ออกมาขับเคลื่อนไปได้อย่างไรก็ตามการกำหนดรูปแบบ ไม่ว่าจะในรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์กรหรืองานบางส่วนขององค์กรก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้น การออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้น ๆ เท่านั้น โดยมีสมมติฐานว่าหากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้ว การดำเนินงานขององค์กรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน

ทิตนา แชมมณี (2548, น. 222) ระบุงค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนไว้ว่ามีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบการสอนนั้น ๆ
 2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ
 3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ
 4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รูปแบบการเรียนการสอนจะต้องสามารถทำนายผลที่จะเกิดตามมาได้ และมีศักยภาพในการสร้างความคิดรวบยอดและความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ได้
- สมบูรณ์ ศิริสรธริทธิ (2547, น. 354-355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา
 2. หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ
 3. กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนเนื้อหาการพัฒนาวิธีการ และกิจกรรมการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลที่ต้องการ
 4. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ
- กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของรูปแบบแตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักการศึกษา ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันที่ส่งผลให้รูปแบบนั้น ๆ สมบูรณ์มากที่สุดสำหรับผู้นำไปใช้ ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบตามทัศนะ ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ วัตถุประสงค์ กระบวนการ โครงสร้าง ผลสำเร็จ และเงื่อนไขความสำเร็จ ที่จะทำให้อรูปแบบนั้น สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

ครีฟ (Keeves) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของรูปแบบ 4 ประการ ได้แก่

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ โดยใช้การสังเกต หาข้อสนับสนุนและตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

วาร์โ พึ่งสวัสดิ์ (2553, น. 6) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

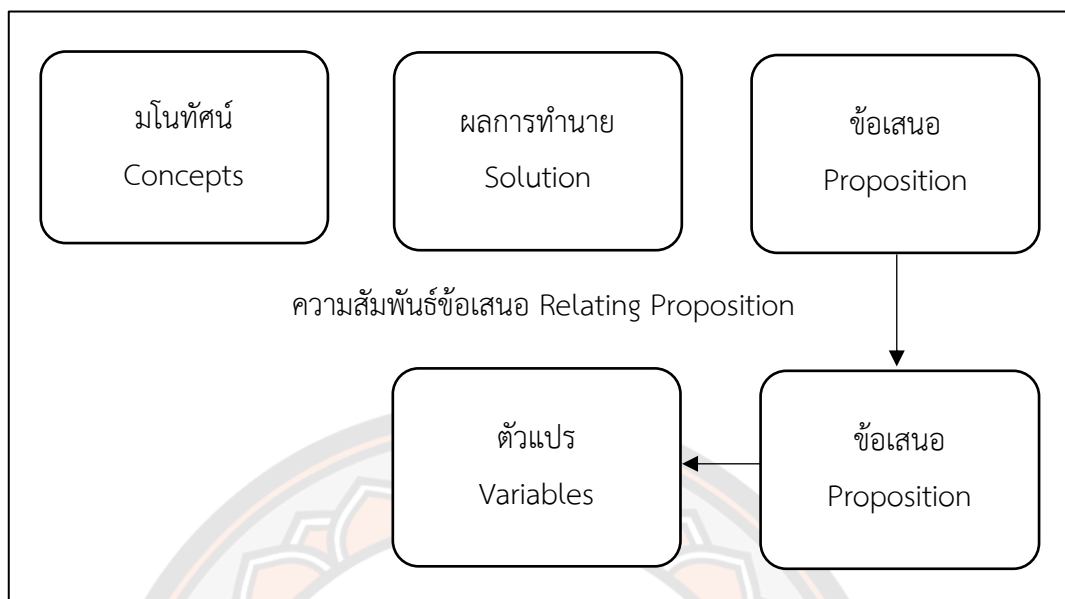
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

5. การสร้างและพัฒนารูปแบบ

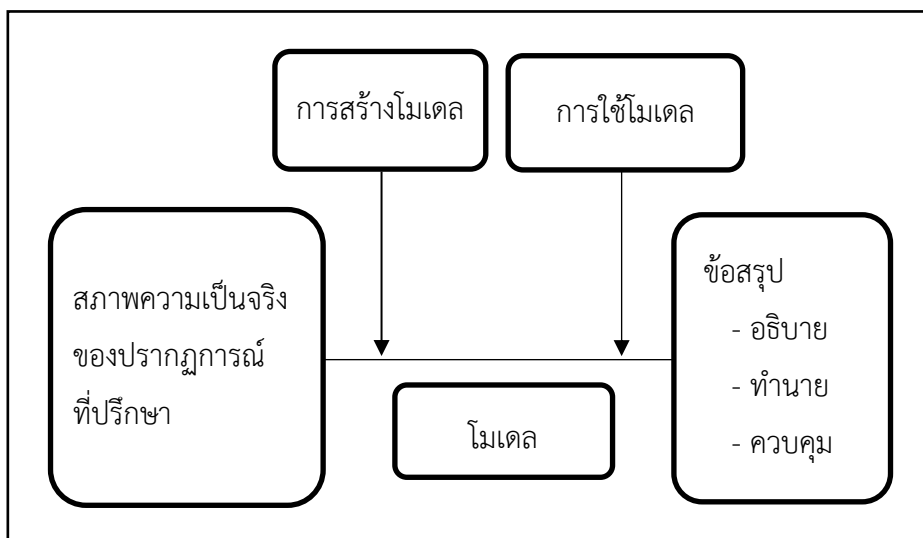
การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Steiner, 1969; Keeve, 1988, p. 172) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบและความสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผล สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์องค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำไปใช้งานจริง และมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

มียากวะ (2550, น. 3) เสนอการสร้างโมเดลว่า เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษาดังแผนภาพ 3



ภาพ 3 แสดงการศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ ของเรื่องที่ศึกษา และอีกประการหนึ่ง สามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเอง กล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์มาเท่าใด โมเดลจะสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอาโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียนโมเดลให้ง่ายเข้าไว้ โมเดลก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด จุดมุ่งหมายที่สำคัญ การสร้างโมเดลก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557, น. 198-209) ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องที่ศึกษา ขนาดของกลุ่มที่เพียงพออยู่ระหว่าง 10-15 คน หากผู้เชี่ยวชาญมีขนาดตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ ซึ่งผู้วิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายมักนิยมกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 17 คน

2. กำหนดประเด็นแนวโน้มและสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งจะใช้แบบสอบถามปลายเปิด และแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า

3. ทำเดลฟายรอบที่หนึ่ง โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลกว้าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด การเก็บข้อมูลรอบนี้ต้องชี้แจงจุดมุ่งหมายของการเก็บข้อมูล

4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง ทั้งนี้ต้องทำการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด เพื่อนำไปให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ที่ปรากฏในข้อความทุกประเด็น จัดทำแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดในรูปแบบมาตราประมาณค่าสำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่สอง

5. ทำเดลฟายรอบที่สอง ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

6. ทำเดลฟายรอบที่สามหรือสี่ ขึ้นอยู่กับการได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้สองรอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ

7. สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิด หรือการหาฉันทามติในเทคนิคเดลฟายสามารถกำหนดได้ด้วย 2 ประเภท โดยประเภทแรก คือ กำหนดด้วยคำร้อยละ เพื่อแสดงให้เห็นอัตราส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับใด และมีการแสดงแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลว่ามีลักษณะของคำตอบกระจายในลักษณะใด ประเภทที่สอง คือ การใช้สถิติที่วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เพื่อบ่งบอกระดับความคิดเห็นของกลุ่มในลักษณะ สรุปปรวม และแสดงค่าสถิติการกระจาย เพื่อให้ทราบระดับความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกว่ามีมากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่ใช้ในการระบุฉันทามติจึงขึ้นอยู่กับลักษณะของค่าสถิติที่ใช้ การตรวจสอบระดับฉันทามติมีเกณฑ์พิจารณา 2 ส่วน คือ การกำหนดระดับความเห็นพ้องกันของเสียงส่วนใหญ่ และการกำหนดเกณฑ์การยุติกระบวนการเดลฟาย เมื่อสมาชิกไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดจากรอบที่แล้ว

นิวัตร นาคะเวซ (2554, น. 144) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ไว้ดังนี้

1. การศึกษาและสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ประกอบด้วย ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนในฝันกรณีตัวอย่าง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษา

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา สถานศึกษา และการนิเทศโรงเรียนในฝัน

3. การตรวจสอบคุณลักษณะรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน โดยสอบถามสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ตรี บุญทศ (2554, น. 66) ได้นำเสนอขั้นตอนการสร้างและพัฒนาารูปแบบ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมก่อนการวิจัย โดยการเลือกพื้นที่การวิจัย การเตรียมทีมวิจัย เครื่องมือวิจัย
2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนพื้นที่ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนพื้นที่การวิจัย ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
3. ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
4. ตรวจสอบและแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

5. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

6. ประเมินและปรับปรุงการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

บรรจง เจริญสุข (2552, น. 92-93) แบ่งขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทฤษฎี หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาล สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม รมย์ พะโยม (2552, น. 17) สรุปขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบการบริหารการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา ดังนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามผู้บริหารสถานศึกษา

2. การสร้างรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการสังเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาโดยสนทนากลุ่ม

3. การประเมินรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 15 คน พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552, น. 138-145) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ

1. วิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล
2. สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้การสนทนากลุ่มและจัดเวทีวิพากษ์
3. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
4. ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

สรุป การสร้างและพัฒนารูปมีหลากหลายวิธี ผู้วิจัยได้สรุปการสร้างและพัฒนารูปแบบได้ดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาจากเอกสารและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
2. การร่างรูปแบบและการตรวจสอบรูปแบบ

6. การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (อุทุมพร จามรมาน, 2541, น. 23) คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถ

ประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบ โดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ

เข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือ ความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้นิพนธ์ เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้ มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือ ว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้น เป็นสำคัญการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

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

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ (และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

สรุปการตรวจสอบรูปแบบตามแนวคิดของนักการศึกษา สามารถตรวจสอบได้หลากหลายวิธีตามความเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการตรวจสอบรูปแบบตามทัศนะ คือ การตรวจสอบรูปแบบสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี ทั้งการตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติ การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ

1. ความหมายของการนิเทศ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้หลากหลายทัศนะแตกต่างกันไปตามยุคสมัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอไว้ดังนี้

จิตติมา วรณศรี (2557, น. 107) ได้ให้ความหมายการนิเทศไว้ว่า กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนรู้และดำเนินการ รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ศิริกร คำมูล (2556, น. 14) ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศเป็นการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ ครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้นได้

วิชรา เล่าเรียนดี (2550, น. 120) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการนิเทศการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยอาศัยบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นหลักประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

กรมวิชาการ (2543 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์, 2551, น. 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศ ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูแกนนำ ครูผู้ร่วมการนิเทศ ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา

กอบแก้ว ภูมิเรศ (2543 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์, 2551, น. 11) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดผลด้านคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

จิตติมา ปริดิลก (2541, น. 262) กล่าวว่า เป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้

สุเทพ เมฆ (2540, น. 47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การช่วยเหลือแนะนำให้การสนับสนุนการให้ความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศ ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

ดุษิต ทิวถนอม (2540, น. 4) ได้กล่าวว่า การนิเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

จากการให้ความหมาย การนิเทศของนักการศึกษาต่าง ๆ ผู้วิจัยขอสรุปความหมาย ของการนิเทศ ได้ว่า การดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทางการศึกษาที่ตั้งไว้ โดยใช้กระบวนการ วิธีการและเทคนิคที่หลากหลายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ภายใต้อาการร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียน

2. องค์ประกอบของการนิเทศ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, น. 218) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า

รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 7 ด้าน และ 23 องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) องค์ประกอบด้าน วัตถุประสงค์ของการนิเทศ มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือ กับครูให้สามารถพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของ ผู้เรียน 2) องค์ประกอบด้านเนื้อหาของการนิเทศ มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาหลักสูตร อิงมาตรฐาน การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) องค์ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศ มี 6 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพ การวางแผนการนิเทศ การสร้างเครื่องมือสื่อการนิเทศ การนิเทศการเรียนการสอน การประเมิน ติดตามผล การขยายผล สร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) องค์ประกอบด้านวิธีการนิเทศ มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การนิเทศ แบบตรวจตรา การนิเทศแบบให้ผลผลิต การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศเพื่อพัฒนา 5) องค์ประกอบ ด้านผู้นิเทศ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการของโรงเรียน 6) องค์ประกอบด้านระยะเวลาการนิเทศ มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ นิเทศ ทั้งในและนอกเวลาที่ครูทำการสอน 7) องค์ประกอบค้ำประกันเอื้อสำหรับการนิเทศ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่เข้าใจง่ายถูกต้องและเป็นรูปธรรม เพื่อการติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาความรู้ด้านการนิเทศภายในให้แก่ผู้บริหาร สถานศึกษาและทีมผู้บริหาร การกำหนดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและทีมงาน ให้ชัดเจนมากขึ้น

กุลวดี บัวโชติ (2547) การพัฒนารูปแบบนิเทศภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชนในราชสำนัก ประกอบด้วย

1. การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโรงเรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การกำหนดกิจกรรมการจัดทำโครงการ

2. การจัดองค์กรการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างนิเทศภายในโรงเรียน การกำหนดและแต่งตั้งบุคคลที่ได้รับผิดชอบ การกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

3. ยุทธศาสตร์การปฏิบัตินิเทศภายใน ได้แก่ การเตรียมการก่อนการนิเทศภายในโรงเรียน/การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน/การควบคุมการปฏิบัติ/การสร้างขวัญกำลังใจ

4. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายในโรงเรียน/การประเมินความคิดเห็น/การสรุปผลการดำเนินงาน

อดุลย์ วงศ์ก้อม (2552) องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผน
2. ดำเนินการนิเทศ
3. สื่อและเทคโนโลยี
4. ประเมินผล
5. การมีส่วนร่วม
6. การปรับปรุงพัฒนา

วิชัย มานะพิมพ์ (2556) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียนในระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบองค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ
2. การให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนและการประชุมมอบหมายงาน
3. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน
4. การสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้เรียน
5. การจัดการชั้นเรียน ด้านบรรยากาศทางกายภาพ และจิตวิทยา

ราชินี สุวรรณเกษร (2558) ได้จำแนกองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบดังนี้

1. บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการศึกษาด้วย

2. วิธีการนิเทศ

2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะ ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหาอุปสรรค และประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การเข้าเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกต ปรีกษาหารือ ประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน

2.3 กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ โดยพิจารณาเลือกวิธีการหรือกิจกรรมต่อไปนี้ ตามความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสาธิตการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประชุม การอบรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึก พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน และเอกสารอ้างอิง

สมหวัง กริมเขียว (2548) ได้ดำเนินการวิจัยรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานิ ผลการวิจัยพบองค์ประกอบการนิเทศ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียน

2. โครงสร้างขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

3. กระบวนการนิเทศในโรงเรียน

4. ข้อบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายใน

ศุภลักษณ์ มีปาน (2562) ได้ทำการวิจัย รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

1. การบริหารจัดการ

2. ทักษะของผู้นิเทศ

3. การดำเนินการนิเทศ

4. การส่งเสริมการจัดการเรียนร่วมของครูการศึกษาพิเศษ

5. การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับของผู้รับการนิเทศ

6. การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

ซารี มณีศรี (2538, น. 202) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายใน โรงเรียนมี 3 ประการ คือ

1. บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู
2. วิธีการนิเทศระหนักจุดมุ่งหมายการนิเทศคือการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุง หรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น การหาข้อมูลศึกษาปัญหาข้อบกพร่อง กำหนดกิจกรรมการนิเทศ และวิธีการนิเทศที่เหมาะสม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบสำรวจ การสังเกตการสอน ในชั้นแบบบันทึกพฤติกรรมครู นักเรียน

ระบบไตรภาคีทั้ง 3 ดังกล่าวแล้วนี้ จะต้องผสมผสานดำเนินการไปด้วยกัน หากมี ข้อบกพร่องส่วนใดส่วนหนึ่งจะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนยากที่จะประสบผลสำเร็จ

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550, น. 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศ ภายในโรงเรียน ที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันไว้ 5 ประการ คือ

1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน
2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
3. มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน
4. มีระบบการติดตามประเมินผลที่เน้นผลงานครู
5. มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

สรุป องค์ประกอบของการนิเทศ หมายถึง ส่วนประกอบสำคัญของการดำเนินการนิเทศ ให้ประสบผลสำเร็จเป้าหมายที่วางไว้ อันประกอบด้วย จุดมุ่งหมายการนิเทศ การวางแผนเตรียมการ นิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินรายงานผลการนิเทศ ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ และ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศตามแนวคิดน้การศึกษิต่าง ๆ

ลำดับ	องค์ประกอบของการนิเทศ	สุภภรณ์ กิตติรัตนานนท์	กุลวดี บัวโชติ	อดุลย์ วงศ์ก่อม	วิชัย มานะพิมพ์	รัฐนิ สุวรรณเกษร	สมหวัง กริมเขียว	ศุภลักษณ์ มีบ้าน	ชารี มณีศรี	กรรณทอง จิรเดชากุล	องค์ประกอบของการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่น ทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู
1	วัตถุประสงค์ของการนิเทศ	/					/				องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ
2	กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ				/						
3	การบริหารจัดการ					/			/		
4	การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน		/	/						/	องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการ นิเทศ
5	ยุทธศาสตร์การปฏิบัตินิเทศภายใน			/							
6	เนื้อหาการนิเทศ	/									
7	ผู้นิเทศ	/									องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ
8	บุคลากรนิเทศ				/				/		
9	การประชุมมอบหมายงาน				/						
10	เครื่องมือนิเทศ					/					องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและ รายงานผลการนิเทศ
11	กระบวนการนิเทศ	/		/		/	/				
12	วิธีการนิเทศ	/			/			/			
13	การสร้างขวัญกำลังใจ				/						องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จ ของการนิเทศ
14	การปฏิบัติเกี่ยวกับชั้นเรียน				/						
15	การจัดการบรรยากาศชั้นเรียน กายภาพ จิตวิทยา				/						
16	การประเมินผลการนิเทศภายใน		/	/							องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้
17	การปรับปรุงและพัฒนา			/							
18	ระบบเผยแพร่และขยายผล								/		
19	การมีส่วนร่วม			/							องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้
20	ข้อบ่งชี้ความสำเร็จ					/					
21	การสร้างความสัมพันธ์และ การยอมรับจากผู้นิเทศ						/				
22	ทักษะของผู้นิเทศ							/			
23	ปัจจัยเอื้อสำหรับการนิเทศ	/									
24	การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา							/			
25	การส่งเสริมจัดการเรียนร่วม ของครูการศึกษาพิเศษ							/			
26	มีระบบการจัดการที่เน้น การพัฒนาครูและนักเรียน								/		
27	ระบบติดตามประเมินผลที่เป็น ผลงานครู								/		

สรุป จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบของการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู มี จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการนิเทศ กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ และการบริหารจัดการ

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ยุทธศาสตร์การปฏิบัตินิเทศภายใน เนื้อหาการนิเทศ ผู้นิเทศ บุคลากรนิเทศ การประชุมมอบหมายงาน และเครื่องมือนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ได้แก่ กระบวนการนิเทศ วิธีการนิเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ การปฏิบัติในการนิเทศ และการจัดการบรรยากาศชั้นเรียนกายภาพ จิตวิทยา

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและการรายงานผลการนิเทศ ได้แก่ การประเมินผล การนิเทศภายใน การปรับปรุงและพัฒนา และระบบเผยแพร่และขยายผล

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับจากผู้นิเทศ ทักษะของผู้นิเทศ ปัจจัยเอื้อสำหรับการนิเทศ และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การส่งเสริมจัดการเรียนร่วมของครูการศึกษาพิเศษ มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน และระบบติดตามประเมินผลที่เป็นผลงานครู

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

นักการศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2557 อ้างถึงใน รสริน เต็มปลื้ม, 2562, น. 20) สรุปได้ว่า มีโรงเรียน ก็มีการสอน ก็ต้องมีนิเทศเพราะการนิเทศเป็นการพัฒนา ส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงาม เป็นการช่วยเหลือแนะนำ เป็นการสร้าง (Establishing) การเสริม (Strengthening) การเพิ่ม (Increasing) และการต่อ (Continuing) การนิเทศ มีทั้งการนิเทศภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน เป็นการให้บริการด้านวิชาการแก่ครู มิใช่เพื่อเป็นการจับผิดครู แต่เพื่อหาทางช่วยเหลือครูทั้งในด้านเนื้อหา วิธีสอน การใช้อุปกรณ์การวัดและประเมินผล การควบคุมชั้นเรียน เมื่อมีปัญหาในด้านใด ได้ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น

จิตติมา วรณศรี (2557, น. 107-108) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

1. เพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการการเรียนรู้ของครูและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล

3. เพื่อส่งเสริมครูได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม/วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา
ในชั้นเรียน

4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น
5. เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียนในชั้นเรียน
6. เพื่อติดตาม ดูแลจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
7. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
8. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และส่งเสริมการคิดค้นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
9. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาคุณภาพวิชาชีพของครู
10. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

อารมณ์ ฉนวนจิตร (2551, น. 16-28) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
สถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กได้ดีขึ้น
 2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 3. เพื่อช่วยครูในการจัดหาและเลือกสื่ออุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
 4. เพื่อช่วยครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
 5. เพื่อสร้างลักษณะการเป็นผู้นำแก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและ
ประสบการณ์เข้ามาใช้ประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้
 6. เพื่อช่วยให้ครูได้รู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
 7. เพื่อกระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตนเอง
 8. เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จ มีความอบอุ่นใจ ปลอดภัย และมีความ
เชื่อมั่นในตนเอง
 9. เพื่อกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรหรือเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตร
ให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
 10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
ช่วยให้ชุมชนเข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน
- กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น. 4) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
ไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

2. เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคย และใกล้ชิดปัญหามากที่สุด

3. เพื่อให้บรรยากาศการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, น. 2) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. พัฒนาคือเน้นความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดี

2. พัฒนางานคือเน้นภารกิจหลัก ได้แก่ การสอนเทคนิคและวิธีการสอน

3. ประสานสัมพันธ์คือเน้นความร่วมมือ ความเข้าใจความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

4. สร้างขวัญและกำลังใจ คือ เน้นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เกิดความมั่นในการทำงาน

นันทนา เต่าทอง (2542 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์, 2551, น. 18) ได้สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศนั้นไม่ใช่เพื่อประเมินหรือตัดสินการสอนของครู ไม่ใช่การบังคับหรือจับผิด แต่มุ่งให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ครูทำงานร่วมกัน เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นิวัฒน์ ोजनाพงษ์ (2534, น. 7; แสน สมนึก, 2541, น. 14)

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถนำหลักการ แนวคิดและกระบวนการนิเทศมาใช้ดำเนินการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแล้วนำมาดำเนินการวางแผนการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนได้ถูกต้อง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ รวมทั้งให้ความร่วมมือแก่ครูผู้สอน ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้

3. เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนโดยใช้เทคนิคการสร้าง ความสัมพันธ์ ความร่วมมือ รวมทั้งการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ฮอย, และแพทริก (Hoy, & Pratrck, 1986) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศถูกกำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน วัตถุประสงค์ของการนิเทศไม่ใช่การตัดสิน เกี่ยวกับการสอนของครู และไม่ใช่การควบคุมการสอนแต่เป็นการทำงานร่วมกัน ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการนิเทศคือ การร่วมมือกับครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน ไม่ใช่เพียงเพื่อแก้ปัญหาของครู เท่านั้น แต่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้กระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุงการสอนโดยอาศัยความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน คำแนะนำของผู้นิเทศนั้นจะต้องใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้การนิเทศดีขึ้น และต้องจัดให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละโรงเรียนกระบวนการที่ได้รับการยอมรับ จะต้องประสาน

สิ่งนั้นกับรูปแบบของกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือครู การร่วมมือกัน โดยตั้งอยู่บนบรรทัดฐาน และมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ครูได้ค้นพบวิธีการสอนด้วยตนเอง

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, น. 64) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
2. เพื่อส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร
3. เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, น. 9) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

1. เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงตนเองและกิจการมการเรียนการสอน
2. สามารถพัฒนาพฤติกรรม บุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น
3. สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

สรุป จุดมุ่งหมายของการนิเทศ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและผลที่ต้องการให้เกิดจากการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ให้เกิดการพัฒนาคอบคลุมทั้งด้าน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พัฒนาคุณภาพครู และพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงผลการสังเคราะห์จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ

ลำดับ	จุดมุ่งหมายของการนิเทศ	Hoy and Pratrack	จิตติมา วรธรรมศรี	กรองทอง จิระเดชากุล	ชรัสศักดิ์ เต๋อโยโสง	สุภาภรณ์ กิตติรัชชานัน	นิวัฒน์ ไรจนทรัพย์	วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	จุดมุ่งหมายของการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
1	พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	/	/						/	
2	ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหานักเรียน						/			
3	ช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายทางการเรียน					/				
4	ช่วยให้นักเรียนค้นพบความสามารถตนเอง	/								คุณภาพผู้เรียน
5	ติดตามพฤติกรรมนักเรียนผู้เรียน						/			

ลำดับ	จุดมุ่งหมายของการนิเทศ	Hoy and Pratrack	จิตินา วรรณศรี	กรองทอง จิตรเดชากุล	ธีระศักดิ์ เสือโยธอง	สุภาภรณ์ กิตติรัชชานัน	นิวัฒน์ โจนทรัพย์	วไรรัตน์ บุญสวัสดิ์	สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ	อารมณ์ อนุวินิจิตร	จุดมุ่งหมายของการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่น ทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู
6	เพื่อให้คำแนะนำปรับปรุง พัฒนาการสอนของครู	/	/						/	/	
7	ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนา ผู้เรียนให้มีประสิทธิผล	/	/						/	/	
8	ส่งเสริมให้ครูพัฒนาคิดค้น นวัตกรรม		/							/	
9	เพื่อให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และเพิ่มพูนความรู้		/								คุณภาพครู
10	ส่งเสริมความก้าวหน้าวิชาชีพครู		/								
11	ช่วยเหลือครูให้เข้าใจผู้เรียน					/	/			/	
12	สร้างลักษณะผู้นำให้กับครู								/	/	
13	กระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผล									/	
14	สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และความสัมพันธ์อันดี ระหว่างครู	/	/	/	/				/		
15	กำกับ ควบคุมการสอนของครู								/		
16	สนับสนุนให้สถานศึกษาบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้		/								
17	ปรับปรุงคุณภาพการจัด การศึกษาให้กับโรงเรียน			/	/						ระบบบริหารจัดการ สถานศึกษา
18	ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้โรงเรียน			/						/	
19	ช่วยประสานสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน				/						
20	พัฒนาระบบบริหารของผู้บริหาร						/				

สรุป จากการสังเคราะห์จุดมุ่งหมายของการนิเทศตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า มีจุดมุ่งหมายของการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู มีจุดมุ่งหมายการ จำนวน 3 ข้อดังนี้ จุดมุ่งหมายข้อที่ 1 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการเรียน จุดมุ่งหมายข้อที่ 2 คุณภาพครู หมายถึง การให้คำแนะนำปรับปรุงการเรียนการสอนของครู การส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิผลทางการเรียน

การส่งเสริมให้ครูกัดค้นพัฒนานวัตกรรมการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมความก้าวหน้าของครู การช่วยเหลือครูให้เข้าใจผู้เรียน การสร้างลักษณะผู้นำให้กับครู และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และจุดมุ่งหมายข้อที่ 3 ระบบบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน การพัฒนาระบบบริหารจัดการของผู้บริหาร การกำกับ ควบคุมการปฏิบัติงานของครู และการประชาสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

4. หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศ เป็นการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้หลักการนิเทศที่ถูกต้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการนิเทศจากนักการศึกษาต่าง ๆ เพื่อนำเสนอไว้ดังนี้

อดัม, และดิกกี (Admas, & Dickey, 1996 อ้างถึงใน พฤษหัส คงเทศ, 2560, น. 23-24) ได้ให้หลักการพื้นฐานการนิเทศไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญของงาน
 - 1.1 การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักวิธีสอนต่าง ๆ
 - 1.2 ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการเฉพาะ ให้เทคนิควิธีสอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
 - 1.3 พัฒนาให้มีความเชื่อมั่นในการสอน และมีประสบการณ์ในการใช้สื่อการสอน
 - 1.4 พัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงาน ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
 - 1.5 พัฒนาประมวลรายวิชา โครงการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน
 - 1.6 ร่วมมือจัดทำสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ ที่จำเป็นที่ทำได้ในโรงเรียนและท้องถิ่น
 - 1.7 ช่วยพัฒนาประสบการณ์การประเมินผล และเทคนิคการใช้ และเตรียมเครื่องมือประเมินผล
 - 1.8 ช่วยวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียนและปัญหาอื่น
2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย
 - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของการศึกษา มากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง
 - 2.2 ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ครูมีอิสระ ใช้ความสามารถของตนเอง พัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

2.3 เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัว ในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการทำงาน

2.4 การใช้อำนาจและหน้าที่ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ

2.5 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.6 อำนาจยอมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตย ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถ และความเป็นผู้นำ

2.7 ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครู จะต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์

3.1 ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศ ด้วยการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน

3.2 ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครู ได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.1 ให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.2 ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ

4.3 สร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น

5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ

5.1 ขวัญและกำลังใจของครูดี ย่อมส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วย

5.2 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครู ที่ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน

5.3 ครูเองก็ต้องการขวัญและกำลังใจ

5.4 การดำเนินงาน ควรจะเป็นไปด้วยความสมัครใจ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน

6.1 งานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน

6.2 งานนิเทศเป็นการปรับปรุงการสอนของครู

6.3 งานนิเทศเป็นงานพัฒนาหลักสูตร

6.4 การประเมินผลการสอน มีความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน

7. การนิเทศเป็นการประชาสัมพันธ์ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ

7.1 การให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ

7.2 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ๆ

Bouton, & Breckner (1995) ได้สรุปหลักการนิเทศไว้ 4 ประการ คือ

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นเป็นการดำเนินการในรูปแบบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องตามหลักการนิเทศที่ดี ที่สามารถดำเนินตามวัตถุประสงค์ และตามนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องเป็นไปตามความเป็นจริงและเกณฑ์ที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นไปตามระบบ ระเบียบ มีการปรับปรุงและประเมินผล ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูล และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นกระบวนการที่เคารพในความแตกต่างของบุคคล เน้นความร่วมมือ ร่วมใจในการดำเนินการ รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมุ่งสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน ในรูปแบบของประชาธิปไตย

4. การนิเทศการศึกษาเป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้ทางออกและพัฒนาศักยภาพเหล่านั้น ในรูปแบบการสร้างสรรคงานอย่างเต็มความสามารถ

จิตติมา วรณศรี (2557, น. 108) หลักการที่ควรคำนึงในการดำเนินการนิเทศ มี 6 ประการ ดังนี้

1. หลักเปลี่ยนแปลงเริ่มที่ตนเอง ครูสามารถแก้ไขการเรียนการสอนโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง

2. หลักความเชื่อและศรัทธา บุคคลจะยอมรับความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนนั้นมาจากความรู้สึภายในของบุคคล ไม่ใช่การสั่งหรือการบังคับบัญชาของผู้อื่น

3. หลักวิธีการที่หลากหลาย มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการสอนของครูที่หลากหลายวิธี อาทิ การประชุมอภิปรายอย่างเป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถสำรวจ และระบุสภาพ ปัญหาในชั้นเรียนได้

4. หลักการเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ การใช้เวลาในชั้นเรียน การอำนวยความสะดวก จะช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. หลักครูเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ครูคือผู้มีบทบาทหลักในการกำหนดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงความต้องการ ความพร้อมและความสามารถของครู

6. หลักกัลยาณมิตร ผลลัพธ์ของการนิเทศการศึกษาขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์ที่ดี การประสานงาน ความร่วมมือ ความไว้วางใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศกับครู

ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2553, น. 1) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการนิเทศ ในยุคดั้งเดิมจะต้องผสมผสานแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู และระดับคุณภาพของผู้บริหาร ดังนั้นหลักการนิเทศในยุคใหม่ที่ควรจะเป็น คือ

1. การนิเทศการศึกษา จะต้องได้รับการร่วมมือร่วมใจกับทุกฝ่าย และต้องเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล สร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน ในการร่วมให้ความรู้เพื่อการปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. การนิเทศศึกษามุ่งให้ครูสามารถคิดค้นวิธีการทำงานด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการนำความสามารถของตนเองมาใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

3. การนิเทศการศึกษา เป็นการแสวงหาความสามารถของตนเองที่มีในแต่ละบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และควรเป็นการนิเทศการศึกษาที่เป็นไปอย่างไม่มีพิธีรีตอง ดำเนินการอย่างง่าย ๆ

4. การนิเทศการศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร เป็นบรรยากาศที่สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วย ให้ครูรู้สึกว่าการนิเทศเป็นกระบวนการที่จะช่วยครูพบวิธีที่ดีกว่าในการจัดการเรียนการสอน และเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้ให้หลักการนิเทศโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศ

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือผู้บริหารโรงเรียน และจะต้องดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูและของโรงเรียน สอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู

4. เป้าหมายสำคัญในการนิเทศ คือการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จ

สรุป หลักการนิเทศ มีหลักการที่หลากหลายตามทัศนคติที่นักการศึกษาได้ให้ไว้ สำหรับผู้วิจัยขอสรุปได้ดังนี้ 1 หลักการยึดองค์ความรู้ สหวิชาในเนื้อหาเรื่องที่จะนิเทศในเรื่องนั้น ๆ ที่ถูกต้องและเชี่ยวชาญ 2 หลักคุณธรรมในการดำเนินการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นผู้สติ สมานีความรัก ความเมตตา ความปรารถดีต่อกันในการร่วมกันปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริง และ 3 การวางแผนการนิเทศระบบ มีวัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินการ การกำกับติดตาม และการสรุปผลที่ชัดเจน เพื่อเป็นแผนการดำเนินการระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้รับบทบาทหน้าที่ตนเองและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้การนิเทศบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เนื่องจากกระบวนการนิเทศ เป็นการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ และมีแบบแผน ทั้งนี้การศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอกระบวนการนิเทศไว้ดังนี้

Allen (2008 อ้างถึงใน รสริน เต็มปลื้ม, 2562, น. 22-24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป มาเสนอให้กับการนิเทศ ประกอบด้วย กระบวนการหลัก 5 ประการ ที่เรียกด้วยตัวอักษรย่อว่า “POLCA” ดังนี้

1. Planning Process (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาริธีดำเนินงาน กำหนดงานที่จะดำเนินการคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับ จากโครงการและวางโครงการ กระบวนการเกี่ยวกับวางแผนมีดังนี้ 1) การคิด (thinking) การคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง 2) การจัดทำตารางงาน (scheduling) เพื่อให้แผนงานง่ายต่อการปฏิบัติ กำหนดวันเวลาสถานที่ให้แน่นอน 3) การทำโครงการ (Programming) เป็นขั้นตอนการนำแผนงานไปปฏิบัติ 4) แผนงานที่ดีนำไปสู่การคาดคะเน (forecasting) การประมาณการอย่างดีย่อมง่ายต่อการที่จะทำงานผลการทำงานได้ และ 5) การทำงานแผนงานให้ดีขึ้น (developing procedures) ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนงานที่เกิดขึ้น หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2. Organizing processes (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงานโดยสร้างหลักเกณฑ์ ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ และการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุ อุปกรณ์ กระบวนการจัดโครงสร้างมีดังนี้ 1) การจำแนกหน้าที่ (distributing functions) เพื่อมิให้งานสับสนงานซ้อนงาน ควรจำแนกลักษณะของงานให้เด่นชัด 2) การประสานงาน (coordinating) สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน 3) ชี้แจงแหล่งวิชาการ (resources allocating) การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนอำนวยความสะดวก 4) จัดให้มีความสัมพันธ์ (establishing relationship) มีความเป็นปึกแผ่นในหน่วยงานการนิเทศ และ 5) เป็นตัวแทน (delegating) งานของศึกษานิเทศทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางการศึกษา มีบทบาทเป็นตัวแทนทั้งในด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านวิทยากรและด้านการประสานงาน

3. Leading processes (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำที่ดำเนินการ การวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคคล การให้คำปรึกษาแนะนำ กระตุ้นให้บุคคลทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการนำมีลักษณะ ดังนี้ 1) การตัดสินใจ (decision-making) แต่การตัดสินใจนั้นจะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ 2) ข้อเสนอแนะ (suggesting) ให้คำปรึกษาแนะนำ 3) แรงจูงใจ (motivation) การรักษาแรงจูงใจให้คงทนถาวรด้วยการตอบสนองความต้องการ การเข้าใจกัน การเอาใจใส่ 4) การสื่อความหมาย (communicating) การใช้ความสามารถในด้าน

การสื่อความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาของผู้นิเทศเป็นสำคัญ 5) การคิดริเริ่ม (intimating) บรรยายภาคนในการคิดริเริ่มอยู่ที่ภาวะของผู้นำ หากศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยทำให้ครูอยากจะทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ และ 6) การสาธิต (demonstrating) การนำในการสาธิตคือการนำเผยแพร่ทางวิชาการ

4. Controlling processes (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยการพิจารณาขอบข่ายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันที เมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตัดเงินเดือนและการกำหนดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน กระบวนการควบคุมมีลักษณะดังนี้ 1) ทำให้ถูกต้อง (taking corrective action) เมื่อทราบข้อบกพร่องข้อผิดพลาดของครู ศึกษานิเทศก์จะใช้เทคนิคการแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ซึ่งเป็นไปเพราะครูมีความเชื่อ ความศรัทธาในหลักการ ความร่วมมือในด้านนี้มาจากน้ำใสใจจริง มิใช่จากการใช้อำนาจบังคับ 2) ความเจริญงอกงาม (expediting) ในกรณีที่มีการกระทำถูกต้องหรือการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์ย่อมช่วยให้กิจการนั้นประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น 3) การกล่าวขอโทษ เป็นลายลักษณ์อักษร (reprimanding) การทำงานร่วมกับบุคคลหลายประเภท ควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลบางคนยอมง่ายต่อการแนะนำแต่บางคนอาจจะต้องใช้หลักการเข้มงวดกวดขัน จึงจะยอมเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับปรุงตัวเอง

5. Assessment process (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) พิจารณาผลงาน (judging performance) ประเมินค่าผลงานว่าดี-เลวประการใด 2) วัดผล (measuring performance) ทำการวัดผลสัมฤทธิ์ ผลการปฏิบัติงาน

Acheson, Gall (2003 อ้างถึงใน วาสนา บุญมาก, 2562, น. 34) ได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งมีขั้นตอนกระบวนการทำงานอยู่ 3 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผน (Planning Conference) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศจะเปิดโอกาสในวิชาชีพเพื่อผู้นิเทศจะร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนา
2. การสังเกตการสอน (Observation) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศจะสังเกตการสอนของครูตามข้อตกลงกับครู แล้วบันทึกข้อมูลไว้อย่างละเอียด
3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ผู้นิเทศและครูจะทบทวนข้อมูลของการสังเกตการสอน ผู้นิเทศจะสนับสนุนให้ครู วิเคราะห์การสอนของตนเองแล้วร่วมกับครูหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงพฤติกรรมที่เป็นปัญหานั้น

Glickman (2010, p. 285) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมร่วมกับครู (Preconference With teacher)
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of classroom)

3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน (Analysis observation and conference and teacher)

4. การประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post conference with teacher)

5. การวิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน (Analysis and development)

จิตติมา วรณศรี (2557, น. 46) ได้วิเคราะห์และนำเสนอกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานศึกษาโดยการประยุกต์ให้กระบวนการวิจัย และกระบวนการบริหาร PDCA ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และปัญหาในการดำเนินงาน อาทิ ปัญหาการจัดการเรียนการสอนปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน โดยในการสำรวจหรือเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการประชุมระดมพลังสมอง การใช้แบบสำรวจหรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ และลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศเป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทางวิธีการ หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยวิธีการนิเทศภายในที่เลือกใช้ควรให้เหมาะสมกับการแก้ปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และจัดทำกำหนดการและปฏิทินการนิเทศภายใน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการนิเทศอย่างชัดเจน โดยการกำหนดผู้นิเทศ รวมทั้งการกำหนดและจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ อาทิ แบบสังเกต แบบประเมิน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายใน โดยผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติการนิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศ ด้วยวิธีการหรือเทคนิคการนิเทศที่ได้วางแผนไว้ระหว่างการนิเทศผู้นิเทศดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือประกอบการนิเทศที่จัดเตรียมไว้ อาจใช้การสังเกต หลักฐานต่าง ๆ ประกอบการบันทึกเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ประเมินผลของการนิเทศ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดหมายและการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ โดยอาจใช้การประชุมคณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนด และสรุปประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการนำเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือปัญหา อุปสรรคที่พบระหว่างดำเนินการนิเทศ มาใช้เป็นข้อมูล สารสนเทศในการกำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา จากครูผู้รับการนิเทศเพื่อ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา วางแผนการนิเทศในช่วงเวลาต่อไป

วิชา เล่าเรียนดี (2553, น. 25) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศการสอนและผู้รับการนิเทศ
2. การเลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. การนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ

และขออนุมัติการดำเนินการ

4. การให้ความรู้หรือการหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. การดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ
7. การสรุปผล ประเมินผล การปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์ (2551) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ดังนี้

1. สร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพการสอน
2. วางแผนการนิเทศ
 - 2.1 วิเคราะห์จุดที่ต้องพัฒนา
 - 2.2 กำหนดภาพความสำเร็จ
 - 2.3 สื่อสารภาพความสำเร็จ
 - 2.4 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง
3. สร้างเครื่องมือสื่อสารการนิเทศ
4. นิเทศการเรียนการสอน
 - 4.1 สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผน
 - 4.2 ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จระยะสั้น
5. ประเมินและติดตามผลโดยวิธีการประเมินอย่างสมดุล
6. ขยายผลและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ, และชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2546, น. 80) สรุปกระบวนการนิเทศมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการ เพื่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำให้ประสบผลสำเร็จ

2. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขั้นตอน เค้าโครงงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมให้บรรลุตามความต้องการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่

3. การลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลงมือดำเนินการตามขั้นตอน การทำงานในแต่ละเรื่อง ตามที่กำหนดไว้

4. การนิเทศติดตามผล (Supervisions) เป็นการติดตามกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้สามารถทำงานจนบรรลุผล

เสน่ห์ กรแก้ว (2542, น. 25) ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนและการกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ
4. การปฏิบัติการณ์นิเทศ
5. การประเมินผลและการรายงานผล

ตาราง 3 แสดงผลการสังเคราะห์การวางแผนเตรียมการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ

ลำดับ	การวางแผนเตรียมการนิเทศ	Allen	Acheson, Gall	Glickman	จิตติมา วรณศิริ	วิชรา เสาเรียนดี	สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์	อุทัย บุญประเสริฐ	เสน่ห์ กรแก้ว	ชาตรี มณีศรี	การวางแผนเตรียมการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู
1.	การสำรวจสภาพปัญหา/เลือกประเด็น/ การศึกษาปัญหาความต้องการ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
2.	การวิเคราะห์ปัญหา/การจัด หมวดหมู่ความสำคัญการพัฒนา			/	/			/			
3.	การประชุมพิจารณาวางแผน กำหนดวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ	/			/	/					ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและความต้องการ
4.	การจัดทำโครงการ/นำเสนอโครงการ	/				/					
5.	การสร้างความตระหนักและ จุดมุ่งหมายของงาน	/					/				
6.	การประชุมวางแผนในการปฏิบัติงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
7.	การจัดทำตารางงาน/กำหนดการ/ ขั้นตอน/แผนการนิเทศ	/			/	/					
8.	จัดทำโครงสร้างองค์กรเกี่ยวกับ การนิเทศ/การวินิจฉัยสั่งการ	/									ขั้นที่ 2 การจัดทำ แผนการนิเทศ
9.	การกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน/ การมอบหมาย	/			/						

ลำดับ	การวางแผนเตรียมการนิเทศ	Allen	Acheson, Gall	Glickman	จิตติมา วรรณศรี	วัชรภา เล้าเรียนดี	สุภาภรณ์ กิตติรัชชานนท์	อุทัย บุญประเสริฐ	เสน่ห์ กรแก้ว	ชาริ มณีศรี	การวางแผนเตรียมการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู
10	การคัดเลือกตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับการนิเทศผู้นิเทศ/ผู้รับการนิเทศ	/			/		/			/	ขั้นที่ 3 การคัดเลือก ตัวบุคคล
11	การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง						/				
12	การอบรมให้ความรู้บุคลากร การนิเทศ										
13	การจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์/ สร้างเครื่องมือ				/		/		/		ขั้นที่ 4 เครื่องมือ การนิเทศ
14	แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์/ แบบสังเกตพฤติกรรม/แบบวัด เจตคติ				/				/		
14	การรวบรวมทรัพยากร/การหา ความรู้จากเอกสารต่าง ๆ	/				/	/				

สรุป จากการสังเคราะห์การวางแผนเตรียมการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า การนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีขั้นตอนการวางแผนเตรียมการนิเทศ จำนวน 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ หมายถึง การสำรวจสภาพปัญหา การเลือกประเด็น การศึกษาปัญหา ความและความต้องการพัฒนา การวิเคราะห์ปัญหา การจัดหมวดหมู่ความสำคัญของการพัฒนา การประชุมพิจารณาวางแผนกำหนดวิธีการหรือเทคนิค ๆ ต่างในการนิเทศ การจัดทำโครงการ การนำเสนอโครงการ การสร้างความตระหนักและจุดมุ่งหมายของงาน ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำแผนการนิเทศ หมายถึง การประชุมวางแผนในการปฏิบัติงาน การจัดทำตารางงาน กำหนดการและขั้นตอน แผนการนิเทศ การจัดทำโครงสร้างองค์กรเกี่ยวกับการนิเทศ การวินิจฉัยสั่งการการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานและการมอบหมายหน้ารับผิดชอบ ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกตัวบุคคล หมายถึง การคัดเลือกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ได้แก่ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู หัวหน้ากลุ่มงาน ศึกษานิเทศก์ การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และการอบรมให้ความรู้บุคลากรการนิเทศและขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือการนิเทศ หมายถึง การจัดเตรียมอุปกรณ์ การสร้างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบวัดเจตคติ รวมทั้ง การรวบรวมทรัพยากรและการหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ

ตาราง 4 แสดงผลการสังเคราะห์การดำเนินการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ

ลำดับ	การดำเนินการนิเทศ	Allen	Acheson, Gall	Glickman	จิตินา วรณศิริ	วิชรา เล่าเรียนดี	สุภาภรณ์ กิตติรัชชานนท์	อุทัย บุญประเสริฐ	ชโลมใจ ภัณฑาวัดน์	วิชัย มานะพิมพ์	อดุลย์ วงศ์ก้อม	ศุภลักษณ์ มีปาน	การดำเนินการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของครู
1	การบริหารจัดการ											/	
2	การควบคุมการปฏิบัติกิจกรรม											/	
3	การดำเนินการนิเทศตาม แผนงานที่กำหนดไว้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
4	การพบปะ ประชุมทบทวน การปฏิบัติตามขั้นตอน										/		ขั้นตอนที่ 1
5	การประชุมคณะนิเทศ										/		การลงมือปฏิบัติ ตามแผนการนิเทศ
6	การรวบรวมข้อมูล/การบันทึก ข้อมูล				/	/	/	/	/	/	/	/	
7	การสังเกตการสอน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
8	การติดต่อสื่อสาร/ประสานงาน ระหว่างบุคคล						/						
9	การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน										/		
10	วิธีการนิเทศแบบตรวจตรา/ การนิเทศเน้นผลผลิต/ การนิเทศแบบคลินิก						/						ขั้นตอนที่ 2 วิธีการนิเทศและ เทคนิคการนิเทศ
11	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดชั้นเรียน บรรยากาศ ทางกายภาพและจิตวิทยา									/	/	/	
12	ส่งเสริมความสำเร็จในระยะสั้น						/						ขั้นตอนที่ 3
13	สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผน						/						การกระตุ้นและ การช่วยเหลือ
14	การศึกษาดูงานการนิเทศ						/				/		การช่วยเหลือ ผู้รับการนิเทศ
15	การช่วยเหลือให้ครูได้ ปฏิบัติงานอย่างสะดวก									/			

สรุป จากการสังเคราะห์การดำเนินการนิเทศตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย การดำเนินการนิเทศ จำนวน 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การลงมือปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ การควบคุมการปฏิบัติกิจกรรม การดำเนินการนิเทศตามแผนงานที่กำหนดไว้ การพบปะ ประชุมทบทวนการปฏิบัติตามขั้นตอน การประชุมคณะปฏิบัติการ

นิเทศ การรวบรวมข้อมูล การบันทึกข้อมูลการสังเกตการสอน การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน การติดต่อสื่อสารการประสานงานระหว่างบุคคล ขั้นตอนที่ 2 วิธีการนิเทศการและเทคนิคการนิเทศ ประกอบด้วย การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน ด้านบรรยากาศทางกายภาพและจิตวิทยา วิธีการนิเทศแบบตรวจตรา การนิเทศเน้นผลผลิต การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศเพื่อพัฒนาและขั้นตอนที่ 3 การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย การส่งเสริมความสำเร็จในระยะสั้น สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผน การศึกษาดูงานการนิเทศ การช่วยเหลือให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างสะดวก

ตาราง 5 แสดงผลการสังเคราะห์การประเมินและรายงานผลการนิเทศการศึกษาตามแนวคิด
นักการศึกษาต่าง ๆ

ลำดับ	การประเมินและ รายงานผลการนิเทศ	Allen	Acheson, Gall	Glickman	จิตติภา วรณศิริ	วิฑรา เล่าเรียนดี	สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์	อุทัย บุญประเสริฐ	ชโลมใจ กิ่งคำวัฒน์	วิชัย มานะพิมพ์	อดุลย์ วงศ์ก้อม	ศุภลักษณ์ มีปาน	การประเมินและ รายงานผลการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของครู
1	การวิเคราะห์และติดตามผล การสังเกตการสอน	/	/	/	/	/	/	/					
2	การวิเคราะห์และพัฒนางาน ในแต่ละชั้นตอน			/	/								ขั้นตอนที่ 1
3	การประชุมและให้ข้อมูลย้อนกลับ		/	/	/								การกำกับ ติดตาม
4	การให้คำปรึกษาและแนะแนว	/				/							การนิเทศ
5	การควบคุมการปฏิบัติงาน/ การติดตามผลนิเทศ	/			/		/	/					
6	การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน/ การนำเสนอความคิดรวบยอด	/						/					
7	การประเมินผลสัมฤทธิ์/การประเมิน ความคิดเห็น/การประเมินผลงาน		/		/	/	/				/		
8	การวัดผลและการสรุปผล การนิเทศ	/										/	
9	การวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัด										/		ขั้นตอนที่ 2
10	การพิจารณาคุณค่าของการนิเทศ	/										/	การวัดผลและ การสรุปผล การนิเทศ
11	การตรวจสอบผลลัพธ์ของการ ดำเนินโครงการ/การปฏิบัติงาน										/		
12	การตรวจสอบการบรรลุ วัตถุประสงค์ของการนิเทศ										/		

ลำดับ	การประเมินและ รายงานผลการนิเทศ	Allen	Acheson, Gall	Glickman	จิตติมา วรณศิริ	วิขรา เล่าเรียนดี	สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์	อุทัย บุญประเสริฐ	ชโลมใจ กิ่งคำวัฒน์	วิชัย มานะพิมพ์	อดุลย์ วงศ์ก้อม	ศุภลักษณ์ มีปาน	การประเมินและ รายงานผลการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของครู
13	การปรับปรุงและการพัฒนา ตามผลการนิเทศ	/				/							ชั้นตอนที่ 3
14	การเผยแพร่และการขยายผล					/			/				การรายงานผล และการขยายผล
15	การจัดทำรายงาน												การนิเทศ

สรุป จากการสังเคราะห์การประเมินและรายงานผลการนิเทศตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย การประเมินและรายงานผลการนิเทศจำนวน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำกับ ติดตามการนิเทศ ประกอบด้วย การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกต การสอนการวิเคราะห์และพัฒนางานในแต่ละขั้นตอน การประชุมและให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้คำปรึกษาและแนะแนวการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การนำเสนอความคิดรวบยอด การควบคุม การปฏิบัติงานและการติดตามผลนิเทศขั้นตอนที่ 2 การวัดผลและการสรุปผลการนิเทศ ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ การประเมินความคิดเห็น การประเมินผลงาน การวัดผลและการสรุปผล การนิเทศ การวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัด การพิจารณาคุณค่าของการนิเทศ การตรวจสอบ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศ การตรวจสอบผลลัพธ์ของการดำเนินโครงการและการปฏิบัติงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลและการขยายผลการนิเทศ ประกอบด้วย การปรับปรุงและการพัฒนาตามผลการนิเทศ การเผยแพร่และการขยายผล การจัดทำรายงาน

6. ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

ตาราง 6 แสดงผลการสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศการศึกษาตามแนวคิด
นักการศึกษาต่าง ๆ

ลำดับ	ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ	สถานการณ์ กิตติวีรชิตานนท์							ปัจจัยความสำเร็จของ การนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่ สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู
		กลวิธี ปฏิวัติ	อติ วงศ์	วิชัย มานะพิมพ์	รัชนี สุวรรณเกสร	สมหวัง กริมเจียว	ศุภลักษณ์ มีปาน	ชาติ มนตรี	
1	ผู้บริหารตระหนักและเห็น ความสำคัญของการนิเทศ		/						
2	การสนับสนุนจากผู้อำนวยการ สถานศึกษา							/	ด้านที่ 1 การสนับสนุน จากผู้บริหาร
3	การสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู			/			/		
4	การช่วยเหลือจากหน่วยงาน ต้นสังกัด			/			/		
5	การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา	/	/	/			/	/	
6	การประชาสัมพันธ์ความร่วมมือ การนิเทศ						/		
7	สื่อและเทคโนโลยี/สารสนเทศ ในการวางแผน	/						/	ด้านที่ 2 ภาคีเครือข่าย
8	การประสานงานกับหน่วยงาน ต่าง ๆ	/		/			/		
9	ทักษะของผู้นิเทศ	/			/		/		
10	การสร้างความสัมพันธ์อันดี ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ				/				ด้านที่ 3 ทักษะของผู้นิเทศ
11	ความร่วมมือร่วมใจของผู้นิเทศ				/				

สรุป จากการสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จการนิเทศตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่าการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศ การช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัด การสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู การสนับสนุนจากผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านที่ 2 ภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา การประชาสัมพันธ์ความร่วมมือการนิเทศ สื่อและเทคโนโลยี/สารสนเทศในการวางแผน การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ และ

ด้านที่ 3 ประกอบด้วย ทักษะของผู้นิเทศ ความร่วมมือร่วมใจของผู้นิเทศ การสร้างความสัมพันธ์อันดีของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

7. วิธีการนิเทศ

นักการศึกษาได้เสนอเทคนิคและวิธีการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง โดยเริ่มด้วยการพูดคุยปรึกษาหารือกันระหว่างครูกับผู้นิเทศเกี่ยวกับแผนการสอน การสังเกตการณ์สอน การวิเคราะห์ข้อมูลการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับเรื่องหรือประเด็นที่มีการสังเกต กระบวนการนิเทศแบบคลินิกจะต้องมีการดำเนินการเป็นวัฏจักรซ้ำหลายครั้งตลอดทั้งปีและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนหนึ่งของการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพก็จะต้องถูกจัดทำขึ้น โดยผู้นิเทศและครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนิเทศแบบคลินิกควรดำเนินการโดยผู้บริหารหรือผู้นิเทศที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอน และผ่านการอบรมทางด้านเทคนิควิธีการนิเทศโดยตรง เพราะโดยหลักการแล้วการนิเทศแบบคลินิก ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพอที่จะให้คำแนะนำสาธิตวิธีการสอนต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่ครูได้ การนิเทศแบบคลินิก นอกจากจะใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรงแล้วยังสามารถใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ หรือใช้เป็นระบบการประเมินการเรียนการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพก็ได้ แต่การนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนา นั้น ควรจะมีการดำเนินการหลายครั้งเพื่อครูจะได้มีโอกาส พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุผลตามเกณฑ์ที่พึงพอใจ ทั้ง 2 ฝ่าย

การนิเทศแบบคลินิกเริ่มจากแนวคิดของ โกลด์ แฮมเมอร์, และโคแกน (Goldhammer, & Gogan, 1969, 1973 อ้างถึงใน Glickman et al., 1995, pp. 287-290)

วีชรา เล่าเรียนดี (2550) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกไว้ว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นทั้งความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการนิเทศ (Concept) และโครงสร้างของการดำเนินการนิเทศ (Structure) โกลด์ แฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer et al., 1993 อ้างถึงใน Glickman et al., 1995, p. 288) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิกสรุปได้ดังนี้คือ

1. การนิเทศแบบคลินิกเป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง
2. การนิเทศแบบคลินิกเป็นส่วนสำคัญที่แทรกอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน
3. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจนโดยเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของโรงเรียนและความต้องการความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของครูในโรงเรียน
4. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานวิชาชีพระหว่างครูและผู้นิเทศ

5. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่จะต้องมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ สนับสนุนกันและกัน และความผูกพันในการที่จะพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้า

6. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ถึงแม้ว่าการดำเนินการจะต้องมีความยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง

7. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความจริง กับอุดมการณ์

8. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้นิเทศ คือ ผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงเกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนมนุษย์

9. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่ต้องมีการให้การฝึกอบรม สำหรับผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศก่อนที่จะนำการนิเทศแบบคลินิกไปใช้ โดยเฉพาะในเรื่องเทคนิคการสังเกตการสอนและการดำเนินการนิเทศแบบคลินิกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก

1. การประชุมร่วมกับครู (Pre conference with teacher)
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และตีความหมายจากการสังเกตการณ์สอนและพิจารณาในการประชุมต่อไป (Analyze and interpreting observation)
4. การประชุมร่วมกับครู (Post conference with teacher)
5. การพิจารณาวิพากษ์การดำเนินการทั้ง 4 ขั้นตอน

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ จัดเป็นวิธีการนิเทศแบบหนึ่งของระบบการนิเทศ หลากหลายวิธีการของ แกลททอร์น (Glathon, 1984 อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2550, น. 106) การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง โดยปกติจะมีการสังเกตการสอนกัน และกันในห้องเรียน แลกเปลี่ยนกันให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนร่วมกัน และอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น บางครั้งอาจเรียกรูปแบบการนิเทศนี้ว่า การนิเทศแบบเพื่อช่วยเพื่อน (Peer Supervision หรือ Peer Coaching) หรือการนิเทศโดยเพื่อร่วมอาชีพ (Collegial Supervision) อย่างไรก็ตาม คำว่าการนิเทศ (Supervision) ครูส่วนใหญ่จะมีการรับรู้การนิเทศด้านลบ ในลักษณะที่เป็นการออกคำสั่งให้ปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลก็คือ ครูมักจะต่อต้านการมีส่วนร่วมในโครงการนิเทศที่ต้องนิเทศกันในลักษณะดังกล่าว สำหรับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

(Cooperative Professional Development) สามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น จากลักษณะที่ง่ายที่สุด คือ มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียนกัน 2-3 ครั้ง หรือจัดดำเนินการเป็นโครงการที่ครูเข้ากลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

กลัทธอร์น (Glatthorn, 1984, pp. 40-41) ได้กล่าวถึง ลักษณะพิเศษของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศที่มีความเป็นทางการและเป็นเรื่องของสถานศึกษาระดับหนึ่ง นั่นคือ มีการดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งร่วมกับบุคลากรจากภายนอก มีกระบวนการการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนและร่วมการสังเกตการสอนในชั้นเรียนกันและกัน และมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ใกล้ชิดกัน

2. การจับคู่กันสังเกตการสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง หรือมากกว่า 2 ครั้ง ตามความจำเป็น และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสังเกตการสอน

3. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารหรือผู้นิเทศจะมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดดำเนินการและติดตามดูแลโครงการเป็นบางครั้ง หรือเข้าสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนจัดประชุมอภิปราย โดยอาจเข้าร่วมโครงการด้วยโดยตลอดก็ได้

4. เน้นความสัมพันธ์ที่ติดต่อกัน ไม่มีการประเมินมาเกี่ยวข้อง การนิเทศในแบบดังกล่าวก็เพื่อให้การชมเชยผู้ปฏิบัติ ไม่ใช่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐาน ดังนั้น ข้อมูลจากผลการสังเกตการสอน หรือจากการประชุม จึงไม่ควรนำไปใช้ในกระบวนการประเมินครูของผู้บริหาร

ลักษณะสำคัญ 4 ประการของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นลักษณะที่สำคัญของวิธีการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ แต่อย่างไรก็ตาม จากความหมายของคำว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีความหมายกว้างขวางขึ้น ทำให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 ได้นำวิธีการนิเทศแบบดังกล่าวไปใช้ แต่ค่อนข้างจะเป็นทางการ สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ครูที่ร่วมโครงการประสบปัญหาด้านเวลาในการสังเกตการสอนกันและกัน แต่ข้อดีของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเกิดขึ้น กล่าวคือ

1. ครูมีโอกาสและเปลี่ยนวิธีการสอนซึ่งกันและกัน
2. เกิดแรงจูงใจในทางบวกเกี่ยวกับการสอนของตนเอง
3. เกิดความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น
4. เกิดความเข้าใจในตัวนักเรียนของตนเองมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

เกลทธรอร์น (Glatthorn, 1984, p. 88)

กระบวนการในการดำเนินการกรณีพิเศษแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

จากหลักการสำคัญของการกรณีพิเศษแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ วัชรา เล่าเรียนดี (2552, น. 108) ได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการกรณีพิเศษแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันของครูที่สนใจจะช่วยพัฒนางานของตนเอง
2. ร่วมกันเลือกประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
3. นำเสนอโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชา
4. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการกรณีพิเศษแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ วิธีการสังเกตการสอน วิธีสังเคราะห์การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. กำหนดวันและเวลาที่จะทำการสังเกตการสอนกันและกัน รวมทั้งการประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. ดำเนินการตามแผนและกระบวนการที่ระบุในโครงการ สังเกตการสอนในแต่ละประเด็นที่สนใจอย่างน้อย 2 ครั้ง ในแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา
7. สรุปผลการพัฒนา รายงานผลความสำเร็จ

ทักษะที่จำเป็นในการกรณีพิเศษแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

1. การสังเกตการสอนแบบกำหนดประเด็นและไม่กำหนดประเด็น
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตแต่ละประเภท
3. การประชุมปรึกษาหารือและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา

จากกระบวนการกรณีพิเศษและทักษะที่จำเป็นในการกรณีพิเศษแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ สรุปว่าการกรณีพิเศษแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพต้องมาจากเพื่อนร่วมงานที่ต้องการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง หรือร่วมกับผู้พิเศษภายนอกโดยร่วมกันวางแผนและกำหนดประเด็นที่น่าสนใจเพื่อทำการสังเกตการสอน และประชุมปรึกษาหารือให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน การกรณีพิเศษแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพต้องอาศัยทักษะในการสังเกตการสอน วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน และประชุมให้ข้อเสนอแนะ

การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring)

การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring) ให้ชื่อภาษาไทยดังกล่าวด้วยเหตุผลว่าเป็นการนิเทศโดยผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงที่มุ่งช่วยครูให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศโดยผู้บริหารจัดเป็นเทคนิควิธีการกรณีพิเศษแบบหนึ่งของระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีของเกลทธรอร์น (Glatthorn 1984) ซึ่งหมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนที่ดำเนินการนิเทศครูโดยผู้บริหาร หรือผู้ช่วยผู้บริหาร โดยที่มีการปฏิบัติ ดังนี้

1. การเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียนและในเวลาสั้น ๆ (20-30 นาที) ซึ่งควรจะนัดหมายกันก่อน
2. มีการจดบันทึกพฤติกรรมการสอนอย่างย่อ ๆ ในประเด็นหรือเรื่องที่สำคัญที่ได้ตกลงกันไว้
3. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง เพื่อให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศโดยผู้บริหารที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือและแนะนำเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรงนั้น ทั้งผู้บริหารและครูควรมีศักยภาพ มีประสบการณ์ในสอนมากพอสมควร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำการสังเกตการสอน และร่วมประชุมปรึกษาหารือกับครูได้บ่อยครั้ง ดังนั้น จึงควรใช้การนิเทศแบบดังกล่าวนี้ร่วมกับการนิเทศการสอนแบบอื่น ๆ เช่น การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง เป็นต้น (วีชรา เล่าเรียนดี, 2545, น. 138-139) การนิเทศโดยผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อช่วยครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ส่งผลถึงการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรงหรือเพื่อปรับปรุงพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน

ลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหาร

เกลทเทอร์น (Glatthorn, 1984, pp. 60-61) เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการนิเทศโดยผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรเป็นการนิเทศแบบเปิด กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีการปรึกษาหารือกับครูอย่างเปิดเผยในการสังเกตการสอน วิธีการสังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงาน และเวลาในการสังเกต
2. การนิเทศโดยผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการวางแผนการนิเทศ กำหนดเวลาในการประชุม และการสังเกตการสอนหรือปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยร่วมกับครูหรือคณะครูที่ร่วมโครงการนิเทศ
3. การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี โดยสังเกตการสอนในเรื่องที่ครูสนใจมากที่สุด หรือปัญหาประเด็นหรือเรื่องที่ยพยายามปรับปรุงแก้ไข และไม่จำเป็นต้องสังเกตการสอนบ่อยครั้ง เช่น เกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบอื่น ๆ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นี้เทศควรคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการสังเกตการณ์สอนโดยผู้บริหารที่ทำหน้าที่นี้เทศ ดังนี้
 - 3.1 ผู้บริหารต้องรู้ว่าครูกำลังทดลองใช้หรือพยายามใช้รูปแบบวิธีการสอนอะไรในครั้งนั้น หรือต้องการพัฒนางานวิชาการเรื่องใด มีใครบ้างร่วมโครงการ
 - 3.2 จำนวนเด็กนักเรียนในห้องเรียน กลุ่มที่สนใจเรียนหรือไม่สนใจเรียนจำนวนกี่คน ครูสนใจต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนหรือไม่

3.3 มีประเด็นใดบ้าง หรือเรื่องใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของนักเรียนในคาบนั้น และครูมีการประเมินวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนในระหว่างเรียนอย่างไร

3.4 ครูตอบสนองและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนอย่างไรบ้าง นักเรียนแสดงออกถึงการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร และครูส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นอย่างไร

การนำเทคนิคการนิเทศโดยผู้บริหารไปปฏิบัติ

การนิเทศโดยผู้บริหารเป็นการติดตามช่วยเหลือการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหาร การดำเนินการนิเทศในแบบดังกล่าวมีการดำเนินการที่เป็นระบบ มีการวางแผนร่วมกันกับครู การสังเกตการสอน การสังเกตการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับ เช่นเดียวกับการนิเทศการสอนแบบอื่น ๆ แตกต่างกันที่การสังเกตการณ์สอนซึ่งจะไม่หลากหลายวิธี เนื่องจากเทคนิคการสังเกตการสอนหลายวิธีต้องใช้เวลามาก และความชำนาญเป็นพิเศษ ดังนั้นการเลือกใช้วิธีการนิเทศโดยผู้บริหารกับครูจึงต้องคำนึงถึงความพร้อมความเหมาะสมหลายด้าน ทั้งด้านตัวครู ผู้บริหาร และเรื่องที่จะปรับปรุงและพัฒนา

วัชรา เล่าเรียนดี (2552, น. 105-106) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการนิเทศโดยผู้บริหาร ดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารโรงเรียน หรือฝ่ายบริหารโรงเรียน เลือกผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งควรเป็นผู้บริหารทางวิชาการที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน
2. วางแผนกับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าสายชั้น เพื่อสอบถามความสมัครใจของครูที่เต็มใจจะรับการนิเทศโดยผู้บริหาร ซึ่งครูที่ได้รับการนิเทศโดยผู้บริหารไม่ควรมากเกินไป
3. ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศ ประชุมวางแผนร่วมกับครู ผู้ที่ได้รับการนิเทศ วางแผนการนิเทศ กำหนดเครื่องมือสังเกตการสอนหรือการปฏิบัติ และกำหนดวันเวลาที่จะสามารถสังเกต กำหนดช่วงเวลาและวิธีการในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ครูได้นำไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอนต่อไป
4. การสังเกตการสอนในชั้นเรียนแต่ละครั้ง ใช้เวลาไม่มากตามประเด็นสำคัญที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น กระบวนการสอน การเรียนรู้ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียน เป็นต้น

กระบวนการนิเทศโดยผู้บริหาร

จากหลักการแนวคิดวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศโดยผู้บริหารสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหาร ได้ดังนี้

1. ประชุมวางแผนสังเกตการสอน กำหนดเรื่อง ประเด็นที่จะสังเกต วิธีการสังเกต
2. สังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ ควรใช้การสังเกตเชิงคุณภาพ ในแบบต่าง ๆ จะเหมาะสมกว่าการสังเกตเชิงปริมาณ เช่น การสังเกตบันทึกตามประเด็นคำถาม

ที่น่าสนใจ (Focused Questionnaire) หรือการสังเกตบันทึกแบบย่อ (Anecdotal Record) หรือแบบผสมผสานระหว่างวิธีการสังเกตเชิงปริมาณและคุณภาพ

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสังเกต และทบทวนประเด็นที่สังเกตการสอนครั้งต่อไป

4. ในกรณีเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศ ควรมีการประเมินผลการนิเทศทั้งตัวผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เผยแพร่ผลสำเร็จของการนิเทศให้แก่ครูอื่น ๆ ทราบเพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป

การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development)

การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง หรืออาจเรียกว่า การนิเทศตนเอง (Self-Supervision) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ตามแนวคิดของ แกลทเทอร์น (Glatthorn, 1984, pp. 49-58) การนิเทศแบบพัฒนาตนเองเหมาะกับครูที่มีความรู้ความสามารถและต้องการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองด้วยตนเอง ไม่ต้องการการนิเทศแบบคลินิก หรือการนิเทศการสอนแบบอื่น ๆ สาระสำคัญของการปฏิบัติโดยทั่วไป คือ ครูจะปฏิบัติงานที่ตนเองต้องการพัฒนา โดยการนำตนเองให้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าด้วยตนเองในที่สุด ถึงแม้ว่ามีวิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเองจะมีการนำไปใช้ในโรงเรียนน้อยที่สุด แต่ควรให้การส่งเสริมพร้อม ๆ กับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้รูปแบบวิธีวิธีการนิเทศแบบอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการนิเทศ และหลักการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และขณะเดียวกันกับการนิเทศภายในโรงเรียนและการนิเทศการเรียนการสอนควรเน้นที่ผู้รับการนิเทศหรือครูเป็นสำคัญด้วย โดยยึดหลักความแตกต่างกันของมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ความมุ่งหมายการนิเทศแบบพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ครูมีความพร้อมทั้งทางสติปัญญา ความสามารถ และแรงจูงใจ ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยมีโอกาสเลือกวิธีที่จะพัฒนาตนเองและวิชาชีพทางการสอน ซึ่งช่วยให้เข้าใจตนเองและปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถนำตนเองให้พัฒนาได้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

1. ครูแต่ละคนที่มีความสนใจวิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง ทำงานอย่างเป็นอิสระตามโครงสร้างและแผนพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองได้ โดยนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทราบถึงเป้าหมาย

2. เป้าหมายของโครงการและเป้าหมายในการพัฒนา ควรมาจากความต้องการและความสนใจของครู ซึ่งควรพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาในด้านคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของครู โดยไม่จำเป็นต้องให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และเป้าหมายของโรงเรียนทุกประการ

3. ครูสามารถเลือกใช้วิธีการและสื่อหลายประเภท เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถเลือกแหล่งทรัพยากร เลือกวิธีการพัฒนาประสบการณ์ที่เหมาะสมรวมทั้งสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเองโดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน ผู้บริหาร และผู้นิเทศจากภายนอก

4. ผลที่ได้รับจากการประเมินผลความสำเร็จของโครงการ ผู้บริหารจะไม่นำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบของครู แต่ครูจะถูกประเมินจากสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏในการดำเนินโครงการที่นิเทศ เพื่อเป็นการประเมินผลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5. การนิเทศแบบพัฒนาตนเองจะต้องประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญที่ผู้เลือกจะดำเนินการ นิเทศแบบพัฒนาตนเองจะต้องมีความตระหนัก เข้าใจการปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การประเมินผลตนเองอย่างเป็นระบบ (Self-Appraisal Systems) วิธีการประเมินตนเอง ประเมินผลผู้เรียน และการวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอนของตนเอง โดยใช้เทคโนโลยี เช่น การถ่ายภาพวีดิทัศน์ ซึ่งถือว่าสำคัญสำหรับการนิเทศตนเอง

กระบวนการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

1. ครูนำเสนอโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง ที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

1.1 เป้าหมายในการพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง และที่ส่งผลถึงพัฒนาการของผลการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ไม่ควรกำหนดเป้าหมายหลายข้อเกินไป

1.2 วิธีการดำเนินการพัฒนาและทรัพยากร และสื่อที่ใช้เพื่อให้แผนปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย เช่น อาจเลือกวิธีการอภิปราย ประชุม และสังเกตการณ์ แหล่งทรัพยากรที่ต้องใช้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ งบประมาณ เวลา เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ และวัสดุใช้สอยต่าง ๆ

1.3 แนวทางและวิธีการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง และผลความก้าวหน้าของนักเรียน

1.4 วิธีการช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. นำเสนอโครงการให้ผู้บริหารได้รับรู้และอนุญาต และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ อาจจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ ตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ ที่สำคัญผู้บริหารไม่ควรเปรียบเทียบเป้าหมายการพัฒนาที่ตนเองต้องการ ควรจะยึดหลักที่ว่า การพัฒนาตนเองต้องมาจากความต้องการและความเป็นเลิศของบุคคลนั้น ไม่ใช่มาจากโรงเรียนหรือผู้บริหารโรงเรียน

3. ครูปฏิบัติงานตามโครงการและแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งระหว่างดำเนินการอาจจะมีปรึกษาผลการดำเนินงานและรายงานความเจริญก้าวหน้าเป็นระยะ ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นของครู แต่ผู้บริหารจะเป็นผู้นิเทศและอยู่ในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลของครูด้วย จึงสามารถ

ที่จะแนะนำแหล่งความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น พร้อมกับการสนับสนุนตลอดโครงการ

4. เมื่อสิ้นสุดโครงการ ครู ผู้รับผิดชอบ และผู้บริหารจะร่วมกันปรึกษาหารือ สรุปผลสำเร็จที่เกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยจะสะท้อนให้เห็นว่า ครูได้อะไรจากการปฏิบัติงานในด้านนี้ โดยที่ครูไม่ต้องกังวลใจกับสิ่งที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ซึ่งอาจจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

นวัตกรรมและเทคนิคสำคัญในการนิเทศแนวใหม่

การนิเทศแนวใหม่ เป็นการนิเทศที่ศึกษานิเทศก์และครูร่วมงานกันในระดับชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลนักเรียน ชั้นเรียน และโรงเรียน เป็นฐานในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันมีนวัตกรรมและเทคนิคแนวใหม่ในการนิเทศ ได้แก่

1. การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching)
2. การนิเทศแบบเป็นที่เลี้ยงและผู้สนับสนุน (Mentoring and Supporting)
3. การนิเทศแนวใหม่บนพื้นฐานการวิจัย (Research Based Supervision: RBS)

การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching)

การชี้แนะสะท้อนคิด เป็นกระบวนการในการให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาพร้อมกระตุ้นให้เกิดการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิจารณาและพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อน การกระทำของตนเอง (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด

1. ศึกษานิเทศก์เป็นกระจกที่จะสะท้อนความคิดและความจริงของการกระทำให้เป็นระบบบรรยากาศสร้างสรรค์
2. ศึกษานิเทศก์เป็นหน้าต่างที่เปิดโอกาสสู่การเชื่อมโยงกับความรู้และปัจจัยภายนอก เพื่อเพิ่มความรู้และความมั่นใจในการตัดสินใจและลงมือกระทำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง
3. ศึกษานิเทศก์สร้างความไว้วางใจ (Building trust) ความเข้าใจ และสนับสนุนให้คิดต่อเนื่อง

คุณลักษณะศึกษานิเทศก์ที่ทำหน้าที่ได้ซึ้ง

การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องให้คำแนะนำ ชี้แนะ พร้อมสะท้อนให้เกิดกระบวนการคิด ดังนั้นคุณลักษณะสำคัญของศึกษานิเทศก์ ได้แก่

1. เป็นบุคคลที่มีต้นทุนของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา วิธีการสอน รวมถึงมีบุคลิกภาพและเจตคติที่ดีสม่ำเสมอ
2. มีความยืดหยุ่นไวต่อความรู้สึก และเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

3. มีพื้นฐานและประสบการณ์ที่เข้าใจธรรมชาติและวัฒนธรรมการทำงาน
4. มีการพัฒนาทักษะ การฟัง การคิด การถาม และการเขียนที่ชัดเจน
5. มีกระบวนการคิดทบทวน (Reflective Thinking)
6. มีพฤติกรรมกรรมการมองเชิงบวก จับถูก คิดถึงปัญหาที่เริ่มจากตนเอง
7. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พูดน้อยลง ฟังมากขึ้น ไม่สั่งการใด ๆ
8. ช่วยกำหนดจุดพัฒนา เชื่อมโยงและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

กิจกรรม เทคนิค พฤติกรรมการโค้ชที่สำคัญ ได้แก่

1. ศึกษาวิเคราะห์นิเทศแบบโค้ชแนะนำตนเองสั้น และสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจ เป็นกันเอง โดยใช้พฤติกรรมเชิงบวก และจับถูก แล้วต่อยอดความคิดและการกระทำในระหว่างการสนทนา
2. ขอให้ผู้รับการโค้ชแนะนำตัวเอง และเล่าถึงสิ่งดี ๆ ที่ได้คิด ได้ทำ และได้แก้ไขปัญหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบความสำเร็จ รวมถึงสะท้อนปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพต่อไป
3. ศึกษาวิเคราะห์ผู้โค้ชฟังอย่างตั้งใจ ทั้งสีหน้าและแววตาบ่งบอกถึงความชื่นชม และควรบันทึกประเด็นสำคัญไว้เพื่อทบทวน หากยังมีประเด็นที่ยังไม่ชัด ควรใช้คำถามเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น
4. ในขณะที่สนทนา โค้ชสามารถใช้คำพูดเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้เล่ามีกำลังใจ และอย่าเล่าต่อและสร้างบรรยากาศให้เกิดการสนทนาอย่างต่อเนื่อง
5. ถ้ามีผู้รับการโค้ชคนอื่น ๆ อยู่ในวงสนทนาด้วย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่น เติมเต็มก่อนที่โค้ชจะเติม
6. ถ้ามีประเด็นคำถามควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้ลองคิดหาแนวทางแก้ไข ปัญหา ก่อนที่โค้ชจะตอบหรือให้ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ทีม

ขั้นตอนและกระบวนการโค้ช

การดำเนินการในการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด มีขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

1. Creates trust (สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น)
2. Has “big ears, small mouth” (ฟังมาก และพูดน้อย)
3. Is non-judgmental (โค้ชไม่ใช่ผู้ตัดสิน)
4. Asks questions (ใช้คำถามเพิ่มความชัดเจน)
5. Shows empathy (มีความรู้สึกร่วม เห็นอกเห็นใจ)
6. Is a constructive critic (วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์)
7. Challenges (สนับสนุนให้ลองวิธีใหม่ ๆ)

8. Makes suggestions or Gives advice (มีการให้ข้อเสนอแนะเท่าที่จำเป็น)
9. Invites talk (กระตุ้นให้มีการพูดคุย)
10. Sustained over time (มีความต่อเนื่อง ยั่งยืน)
11. Sets and monitors targets (แบ่งเป็นช่วงและวางเป้าหมายชัดเจน นัดหมายการโค้ชครั้งต่อไป)
12. Gives ownership to teacher (ทำให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกว่าเป็นเจ้าของความคิดและการกระทำนั้น)

ผลลัพธ์ที่แสดงถึงความสำเร็จของการโค้ชในรูปแบบชี้แนะสะท้อนคิด ได้แก่

1. ครูมีคุณภาพ ได้แนวคิดและหลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนได้รับการแก้ไขปัญหการเรียนรู้ตามสภาพจริง และสามารถพัฒนาตนเองทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
3. โรงเรียนมีคุณภาพ โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และคุณภาพการศึกษาได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาชาติ

การนิเทศแบบเป็นที่เลี้ยงและผู้สนับสนุน (Mentoring and Supporting)

การนิเทศแบบเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึงผู้ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพการทำงานสูงขึ้น

บทบาทหน้าที่ของ (Mentor)

1. เป็นผู้แนะนำกลุ่มผู้รับการดูแล (Mentee) ในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา และอุปสรรคการทำงานโดยให้ผู้รับการดูแล (Mentee) ตัดสินใจเลือกแนวทางในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
2. เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ Mentee แต่ละคนในกลุ่ม Mentee เกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็ง โดยวิธีการให้ผู้รับการดูแลเล่าปัญหาโดยที่เลี้ยง Mentor จะฟังอย่างตั้งใจ เห็นอกเห็นใจและให้ข้อมูลความเห็นทั้งด้านดีและด้านที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยตรงไปตรงมาและเป็นมิตร
3. เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มผู้ได้รับการดูแล ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และอนาคตของสถานศึกษาว่าจะไปทิศทางใด และจะขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างไร
4. เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ทำให้มีแนวทางในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และสามารถให้แนวทางแก่กลุ่มผู้รับการดูแล Mentee ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และผู้เชื่อมโยง Mentee กับบุคลากร

ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการสถานศึกษา จะสามารถช่วยให้ Mentee เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานได้

5. เป็นผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนให้ผู้รับการดูแล Mentee ได้มีโอกาสแสดงความสามารถเป็นที่ประจักษ์ (Visibility)

การใช้วิธีการ Mentoring จะช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จ

1. การช่วยให้กลุ่มกำหนดประเด็นในการประชุมพบปะกัน
2. การให้คำแนะนำหัวข้ออภิปรายและโครงการที่จะช่วยให้กลุ่มเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. การกระตุ้นให้กลุ่มแสดงความคิดเห็น
4. การให้คำปรึกษาเมื่อกลุ่มต้องการ
5. การสนับสนุนกลุ่มโดยการเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มกับบุคคลอื่นในองค์กร
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มเป็นรายบุคคล

ประโยชน์ของการนิเทศแบบ Mentoring

1. สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพ ได้เร็วกว่าปกติ
2. จูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง ให้คงอยู่กับหน่วยงาน
3. กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานหนักและทำทายนมากขึ้น
4. สร้างบรรยากาศของการนำเสนองานใหม่ ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น
5. สร้างระบบการสื่อสารแบบสองทาง (two way communication)

การนิเทศแนวใหม่บนพื้นฐานการวิจัย (Research Based Supervision: RBS)

ศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบ P-A-O-R (Plan-Action-Observe-Reflect) โดยศึกษานิเทศก์จะค้นหาปัญหาและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อเป้าหมายในการแก้ไข้ปัญหา รวมถึงการค้นหาและพัฒนานวัตกรรมที่จะใช้แก้้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติใน ชั้นเรียนร่วมกับครู (supervisor working with the teacher in the classroom) โดยศึกษานิเทศก์จะร่วมคิด ร่วมทำ รวมถึงเป็นเพื่อนร่วมเรียนรู้กับครูในโรงเรียนอย่างเป็นทางการ โดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะ สะท้อนคิด (Reflective Coaching) เพื่อร่วมกันกำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนทุกมิติ ให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งแนวทางในการเริ่มพัฒนานวัตกรรม เพื่อทำการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับครูในโรงเรียน นั่นคือ ทั้งศึกษานิเทศก์และครูต่างทำวิจัยปฏิบัติการ มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหาโดยศึกษานิเทศก์จะค้นหาปัญหาและแนวทางการแก้้ปัญหา โดยเข้าสังเกตการสอนหรือเก็บข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ร่วมกับครูในโรงเรียนแล้วนำปัญหาหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาวิเคราะห์ร่วมกับครู เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น

2. การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และพิจารณารายการนวัตกรรมที่มีความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา โดยศึกษานิตยสารนำผลการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับครูมาศึกษาวิเคราะห์ในเชิงวิชาการ และศึกษาค้นคว้าถึงความเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่การเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา และนำทางเลือกดังกล่าวไปสู่การพิจารณาร่วมกันกับครูในโรงเรียน เพื่อเลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาต่อไปตั้งแผนภาพกระบวนการพัฒนานวัตกรรม

3. เลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมที่สุด โดยศึกษานิตยสารและครูร่วมกันวิเคราะห์เพื่อกำหนดและเลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมที่สุดนำไปสู่การแก้ไขปัญหา โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมครอบคลุมประเด็นที่เป็นปัญหา เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนและโรงเรียน

4. สร้างต้นแบบนวัตกรรม ศึกษานิตยสารและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาโดยยึดหลักวิชาการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างนวัตกรรมที่นำไปทดลองใช้ในชั้นเรียนของครูและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมต่อไป (ซึ่งจัดเป็นขั้นตอน D1: Development-1 และ R1: Research-1 ในขั้นตอนการพัฒนาด้านต้นแบบนวัตกรรม)

5. ทดลองใช้และปรับปรุงต้นแบบอย่างต่อเนื่อง หลังจากการสร้างต้นแบบนวัตกรรมแล้ว ศึกษานิตยสารและครูร่วมกันนำนวัตกรรมใช้แก้ไขปัญหาในชั้นเรียนหรือโรงเรียน ซึ่งต้นแบบนวัตกรรมในระยะเริ่มต้นอาจจะยังไม่สมบูรณ์เพียงพอที่จะใช้แก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงต้องมีการปรับปรุงนวัตกรรมและเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ผลการใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (ซึ่งจัดเป็นขั้นตอน D2: Development-2 และ R2: Research-2 ในขั้นตอนการพัฒนาด้านต้นแบบนวัตกรรม)

6. ทดลองภาคสนาม หลังจากการทดลองใช้และการพัฒนาด้านต้นแบบนวัตกรรมจนมั่นใจแล้ว ศึกษานิตยสารและครูร่วมกันนำนวัตกรรมไปใช้จริงในชั้นเรียนหรือโรงเรียน ร่วมกันสังเกตผลและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป (ซึ่งจัดเป็นขั้นตอน D3: Development-3 และ R3: Research-3 ในขั้นตอนการพัฒนาด้านต้นแบบนวัตกรรม)

7. การประเมินผลการทดลองใช้ สรุปผล และเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรม หลังจากศึกษานิตยสารและครูร่วมกันพัฒนานวัตกรรมและทดลองใช้นวัตกรรมพร้อมทั้งเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะนำขั้นตอนพัฒนาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเขียนรายงานเป็นเชิงวิจัยเมื่อดำเนินการครบ 7 ขั้นตอนแล้ว ทั้งศึกษานิตยสารและครูได้เรียนรู้ร่วมกันโดยการปฏิบัติการวิจัยผ่านงานในหน้าที่ของทั้งศึกษานิตยสารและครูในห้องเรียนหรือโรงเรียน ตามแนวทาง Working in classroom ผลที่ได้คือผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และผลพลอยได้คือเกิดรายงานวิจัยของศึกษานิตยสารและครู

วิธีการนิเทศหรือแบบของการนิเทศแบบพัฒนาการ (Supervision Approach in Development Supervision)

ในการนิเทศแบบพัฒนาการนั้น ก्लीกแมน และคณะ (Glickman et al., 1995, pp. 135-171) ได้กำหนดวิธีการนิเทศหรือพฤติกรรมนิเทศ 4 แบบ ซึ่งแต่ละแบบจะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าคำนึงถึงระดับความสามารถในการพัฒนาของครู ความผูกพันต่อภาระหน้าที่และระดับความเชี่ยวชาญของครู ซึ่งครูแต่ละคน แต่ละกลุ่ม จะมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าว

1. วิธีการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Approach)
2. วิธีให้การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Information Approach)
3. วิธีให้การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Approach)
4. วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Non-directive Approach)

พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Approach)

พฤติกรรมการนิเทศซึ่งก็หมายถึงการประพฤติปฏิบัติด้วยการพูดการใช้ภาษา ท่าทางต่าง ๆ ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสามารถที่กระทำได้กับครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมมีลักษณะการปฏิบัติ ดังนี้

1. การนำเสนอ (Presenting) เพื่อให้เข้าใจปัญหาโดยผู้นิเทศเป็นผู้เริ่มพูดถึงความจำเป็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการณ์สอนหรือได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพยายามที่จะบอกครูว่าปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข
2. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) เพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา มองเห็นและยอมรับปัญหาดังกล่าวว่าครูคิดอย่างไรกับปัญหานั้น
3. การฟัง (Listening) เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู ผู้นิเทศต้องพยายามฟังและรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุดในเวลาอันน้อยที่สุด ผู้นิเทศจะต้องตั้งใจฟัง เพื่อให้เข้าใจมุมมองและความคิดเห็นของครู และแน่ใจว่าครูยอมรับว่ามีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหานั้น
4. การแก้ไขปัญหา (Problem solving) ผู้นิเทศพยายามคิดพิจารณาแนวทางที่เป็นไปได้ในการช่วยครูแก้ปัญหานั้น โดยคิดหาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดก่อนที่จะเสนอแนะให้แก่ครู
5. การชี้แนะแนะนำวิธีปฏิบัติ (Directing) ผู้นิเทศชี้แนะแนะนำวิธีปฏิบัติให้แก่ครูว่าควรจะต้องทำอย่างไรบ้าง อธิบายวิธีการให้ครูได้เข้าใจ ตั้งความคาดหวังว่าครูควรทำอะไร อย่างไรบ้าง ให้ได้ผลอย่างไร
6. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศซักถามครูเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่ได้รับการแนะนำและความคาดหวังจากการปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนตรงกันก่อนการปฏิบัติ

7. การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ตามความคาดหวัง หลังจากที่ทำความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความคาดหวังและแนวทางการปฏิบัติ ผู้นิเทศย้ำเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติ ให้การช่วยเหลือแนะนำ จัดสื่อที่จำเป็นให้กำหนดเกณฑ์พิจารณาความสำเร็จ ระบุเวลาที่จะให้บริการด้านต่าง ๆ กำหนดวันเวลาและการติดตามช่วยเหลือ

8. การกระตุ้นเสริมแรง (Reinforcing) ผู้นิเทศพยายามทบทวนและพูดย้ำถึงความคาดหวัง สิ่งที่ต้องปฏิบัติ ทบทวนแผนการปฏิบัติงาน และวันเวลาติดตามผล ปิดประชุมเมื่อไม่แน่ใจว่าทุกเรื่องเป็นที่เข้าใจตรงกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นิเทศในการเลือกใช้การนิเทศแบบชี้นำ

ผู้นิเทศควรเลือกใช้วิธีนิเทศหรือพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุมในกรณีต่อไปนี้

1. ครูมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการต่ำมาก
2. ครูมีความรู้ที่น้อย มีประสบการณ์ในการสอนน้อย มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามที่ผู้นิเทศแนะนำและคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติตาม
3. ในกรณีที่ผู้นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการแก้ไขปัญหาเรื่องนั้น หรือกรณีที่ครูต้องการให้ผู้นิเทศเป็นผู้ตัดสินใจดำเนินการ
4. ในกรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วน ผู้นิเทศไม่มีเวลาพอที่จะมาให้การนิเทศแก่ครูโดยตรง และต่อเนื่อง

พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล (Directive Information Behaviors)

พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูลดำเนินการใช้พฤติกรรมตามลำดับเช่นเดียวกันกับการนิเทศแบบชี้นำควบคุม เพียงแต่ไม่ชี้นำหรือไม่แนะนำวิธีการปฏิบัติให้ครูโดยตรง แต่ให้ข้อมูลและวิธีการหลายวิธีให้ครูได้เลือกปฏิบัติ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องพยายามลดพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุมให้น้อยลงและพยายามส่งเสริมในการตัดสินใจมากขึ้นเรื่อย ๆ จนครูสามารถที่จะร่วมปฏิบัติงานได้กับบุคคลอื่น โดยไม่ต้องอาศัยผู้นิเทศช่วยแนะนำตลอดเวลาต่อไป ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล มีลักษณะและการปฏิบัติ ดังนี้

1. การนำเสนอ (Presenting) เป็นการนำเสนอข้อมูลจากการสังเกตการณ์ของผู้นิเทศ เพื่อให้ครูเข้าใจและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลงจากปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู
2. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศจะถามความเห็นของครูเกี่ยวกับเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลง ความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง และวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงจากการนำเสนอข้อมูลรายละเอียดที่สังเกตและบันทึก

3. การฟัง (Listening) ผู้นิเทศตั้งใจฟังความคิดเห็นมุมมองของครู เพื่อให้เข้าใจว่าครูมองเห็นและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และรู้วิธีการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ มากน้อยแค่ไหน

4. การแก้ไขปัญหา (Problem solving) ผู้นิเทศพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้หลายแนวทางเพื่อให้ครูเลือกและให้ครูอธิบายสาเหตุของปัญหาให้ชัดเจน

5. การชี้แนะแนวปฏิบัติ (Directing) ผู้นิเทศเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้ ให้ครูเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด พร้อมกับบอกเหตุผลที่เลือกวิธีนั้น

6. การฟัง (Listening) ผู้นิเทศถามครูเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการที่ครูเลือกใช้พร้อมกับบอกเหตุผล ผู้นิเทศให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่ครูเลือกไว้

7. การแนะนำ (Directing) ผู้นิเทศกำหนดขอบข่ายและหรือกรอบที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการโดยพูดแนะนำครูเกี่ยวกับวิธีการที่ครูเลือกใช้

8. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) เพื่อให้เข้าใจตรงกันกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูจะปฏิบัติ ผู้นิเทศให้ครูอธิบายซ้ำและอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการและกิจกรรมที่จะปฏิบัติ

9. การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) ผู้นิเทศช่วยครูกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับพฤติกรรมที่จะแก้ไขและเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จตามเป้าหมาย และกำหนดวัน-เวลา ที่จะแล้วเสร็จ

10. การเสริมแรง (Reinforcing) ผู้นิเทศสรุปการประชุม ทบทวนเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม เกณฑ์ประเมินความสำเร็จตามเป้าหมาย วัน-เวลาการติดตามผลและสังเกตการณ์สอนครู

สำหรับการใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ผู้นิเทศต้องระลึกเสมอว่าครูจะต้องมีส่วนรับผิดชอบในการเลือกวิธีการหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมด้วยตนเอง เพราะการนิเทศแบบพัฒนาการนั้นมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเอง ซึ่งหมายถึงการพัฒนาขึ้นในทุกด้าน ทั้งทางด้านความคิด ความสามารถในการตัดสินใจและความชำนาญในการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน

ข้อแนะนำสำหรับผู้นิเทศในการเลือกการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล

เนื่องจากพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลจะเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ความเชื่อมั่นในตัวเองให้แก่ครู แต่ยังมีจำกัดทางเลือกให้แก่ครู ดังนั้นการนำพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลไปใช้จึงควรพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ครูมีระดับการพัฒนาการและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
2. ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหาในการสอนของตนเองเท่ากับผู้นิเทศ

3. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแต่ขาดประสบการณ์หลายด้าน ในขณะที่ผู้นิเทศรู้และเข้าใจดี
ทุกเรื่อง

4. ผู้นิเทศมีความเต็มใจที่จะร่วมรับผิดชอบในวิธีการแก้ไขปัญหาที่ครูเลือกใช้

5. ครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นิเทศ

6. มีเวลาจำกัด และการปฏิบัติจริงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะบางประการสำหรับการใช้พฤติกรรมกรรมกรนิเทศแบบชี้นำควบคุมและชี้นำให้
ข้อมูล ผู้นิเทศต้องพยายามส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถเพิ่มระดับความสามารถในการพัฒนาตนเอง
ให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงจุดสูงสุดที่นิเทศตัวเองได้

พฤติกรรมกรรมกรนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)

ในการนิเทศแบบร่วมมือนี้ ทั้งผู้นิเทศและครูจะร่วมกันตัดสินใจในวิธีการแก้ไขปัญหา
และการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทั้งครูและผู้นิเทศจะให้ข้อเสนอแนะกันและกันเพื่อร่วมกันพิจารณา
ข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติซึ่งพฤติกรรมกรรมกรนิเทศแบบร่วมมือ มีลักษณะและการปฏิบัติ ดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูพูดถึง
เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอโดยพยายามให้กระตุ้นให้ครูระบุสาเหตุ
ของปัญหาและประเด็นของปัญหาที่ชัดเจน

2. การฟัง (Listening) ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับ
ปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปัญหาการสอนของตนเอง ก่อนที่จะคิดพิจารณาแนวทางการแก้ไข
ปัญหานั้น

3. การตอบสนอง (Reflecting) เพื่อความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาและรายละเอียด
ของปัญหาที่ครูนำเสนอ ผู้นิเทศต้องตอบสนองโดยการรับรู้และปัญหาของครูเพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจ
ตรงกันว่าปัญหาที่แท้จริงของครูคืออะไร

4. การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศเสนอมุมมองและความคิดเห็นของตนเองให้ข้อมูล
เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นตักการแก้ไขปัญหาตามความคิดของครูเสนอข้อมูลที่ครู
อาจจะมองข้ามความสำคัญ การเสนอความคิดเห็นของตนเองของผู้นิเทศในขั้นที่ผู้นิเทศจะช่วยให้ครู
ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มขึ้น และมองเห็นสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนมากขึ้น

5. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) โดยผู้พิจารณาพยายามทำให้ครูเข้าใจ
ความคิด การรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกัน และมีแนวคิดในการแก้ไข
ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน

6. การแก้ไขปัญหา (Problem solving) ทั้งผู้นิเทศและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ
และทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาก่อนที่จะร่วมกันสรุปเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหา หรือเลือก
ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม

7. การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมและการยอมรับข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้น เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้งและหาทางประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติกันต่อไป เพราะความขัดแย้ง ความเห็นไม่ตรงกัน สามารถจะนำมาซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดีและเหมาะสมที่สุด

8. ขั้นการเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ (Negotiating) เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของครูและผู้นิเทศ เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่าย เห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติ

9. การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเป็นการตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทางและแผนการปฏิบัติ รวมทั้งกำหนด วันเวลา สถานที่ที่จะดำเนินการตามแผน ใช้สื่ออะไรบ้าง มีใครบ้างเป็นผู้ร่วมงาน รายละเอียดเหล่านี้ต้องเจรจาปรึกษาหารือกันให้ชัดเจน

10. การตอบสนอง (Reflecting) เป็นการพิจารณาเพื่อไตร่ตรองเพื่อสรุปแผนขั้นสุดท้าย ผู้นิเทศสรุปแนวทางและแผนการปฏิบัติโดยครูยอมรับเข้าใจตรงกันในทุกเรื่อง อาจจะทำให้ครูทบทวนแผนและปฏิบัติอีกครั้ง และมีการจัดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหา ยอมรับนัดหมายการดำเนินการทุกขั้นตอนตามแผนก่อนนัดประชุม

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นิเทศในการเลือกใช้การนิเทศแบบร่วมมือ

นิเทศควรเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบร่วมมือ ในกรณีต่อไปนี้

1. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีระดับพัฒนาการ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม และความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจไม่กล้าตัดสินใจเองโดยเด็ดขาดด้วยตนเอง

2. ในกรณีที่ครู คณะครู และผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถ ความสำคัญเท่าเทียมกัน หรือถ้าครูเข้าใจปัญหาที่สุดในเรื่องหนึ่ง ผู้นิเทศรู้และเข้าใจมากอีกเรื่องหนึ่ง การนิเทศแบบร่วมมือ จะช่วยให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. ในกรณีที่ผู้นิเทศและครูจะต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน และต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องที่จะส่งผลถึงผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป

4. ในกรณีที่ครูและผู้นิเทศยอมรับต่อการมีภาระหน้าที่ร่วมกัน ในการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องหรือบางเรื่อง ที่ครูต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ แต่ไม่ทำให้ครูมีส่วนร่วมอาจเกิดปัญหาขึ้นได้

พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ (Non directive Behaviors)

วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้นำนั้น ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครูโดยที่ครูจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูร้องขอเท่านั้น ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ มีลักษณะและการปฏิบัติ ดังนี้

1. การฟัง (Listening) ผู้นิเทศฟังครูพูด ครูเสนอ แนวคิดความต้องการอย่างตั้งใจและพยายามทำความเข้าใจกับเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด
2. การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศสรุปความคิดเห็นตามต้องการของครูหรือปัญหาของครู แสดงความเห็นใจ สนใจ แต่ไม่ควรแสดงความคิดเห็นส่วนตัวใด ๆ พยายามจับใจความสำคัญในเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด
3. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศต้องพยายามทำความเข้าใจกับเรื่องราวปัญหาที่ครูพูดให้ละเอียดชัดเจนตรงกันให้มากที่สุด อาจจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวที่ครูพูดเพื่อให้สามารถมองปัญหาหลายมุม เพื่อให้ครูได้แนวคิดมุมมองขึ้น
4. การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) ผู้นิเทศต้องแสดงออกด้วยความสนใจเต็มใจที่จะรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ ของครู ในขณะที่ครูพยายามพูดแสดงความคิดเห็นเลย ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา หรือเรื่องราวนั้น ๆ ให้กระตุ้นด้วยคำพูดใช้ท่าทางประกอบรวมทั้งพูดเสริมกำลังใจ
5. การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศต้องมีการตอบสนองต่อการพูด การเสนอของครูตลอดเวลา พร้อมกับทบทวนความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับเรื่องที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกันแต่ไม่จำเป็นต้องถอดข้อความการพูดของครูทุกครั้ง
6. การแก้ไขปัญหา (Problem solving) ผู้นิเทศพยายามพูดกระตุ้นพิจารณาแนวทางการปฏิบัติหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาอื่น ๆ โดยให้ครูกิจหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สอบถามในรายละเอียดของแนวทาง การแก้ไขปัญหา กระตุ้นให้คิดทางเลือกให้หลากหลายเพื่อเปรียบเทียบ และให้ได้ซึ่งวิธีที่เหมาะสมที่สุดโดยใช้เวลาในการคิดและพูดอย่างเพียงพอ
7. การแก้ไขปัญหา (Problem solving) หลังจากที่ครูได้แนวทางการแก้ไขปัญหาแล้ว ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูพูดอธิบายถึงผลที่อาจจะเกิดขึ้น จากการนำวิธีนั้นไปแก้ปัญหา รวมทั้งอาจจะให้อธิบายถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากวิธีอื่น ๆ ที่ไม่ได้เลือก เพื่อให้ครูมีโอกาสได้คิดเปรียบเทียบแต่ละแนวทางการแก้ปัญหาจากผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในการใช้แต่ละวิธี
8. การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง พยายามพูดให้ครูเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติและยอมรับว่าเป็นความผูกพันและภาระหน้าที่ในเรื่องที่ครูได้ตัดสินใจไปแล้ว โดยพยายามให้ครูเลือกรูปวิธีปฏิบัติได้จริงด้วยตนเอง ภายในระยะเวลาพอสมควรและรับผิดชอบในการดำเนินการโครงการโดยตลอด
9. การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) ผู้นิเทศให้ครูกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ ระบุมาตรฐานของผลงานที่ปฏิบัติใดควรเริ่มต้นก่อนหลังและจะเสร็จเมื่อใด ต้องการสื่อ อุปกรณ์ที่จำเป็น เมื่อใดที่ครูสามารถอธิบายและตอบคำถามต่าง ๆ เหล่านี้ให้ชัดเจน การประชุมการนิเทศใกล้จะสมบูรณ์

10. การตอบสนอง (Reflecting) เป็นการตอบสนองทบทวนเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานของครู ก่อนจบการประชุมผู้นิเทศต้องให้ครูสรุปแผนการปฏิบัติรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานอีกครั้ง หลังจากนั้น ครูสามารถเริ่มดำเนินการตามโครงการและแผนปฏิบัติงานนั้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นิเทศในการเลือกใช้การนิเทศแบบไม่ชี้หน้า

ในการเลือกใช้วิธีการนิเทศและพฤติกรรมนิเทศแต่ละประเภทต้องอาศัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวครูหลายด้าน จนเข้าใจว่าครูแต่ละคน แต่ละกลุ่มนั้น เหมาะสมกับการนิเทศและพฤติกรรมการนิเทศแบบใดมากที่สุด จึงค่อยดำเนินการสำหรับการเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ควรคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูผู้ร่วมโครงการนิเทศ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญมีระดับความคิดและระดับการพัฒนาการที่สูงมาก
2. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเรื่องที่น่าสนใจจะดำเนินการมาก และผู้นิเทศมีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นน้อย
3. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูต้องรับผิดชอบโดยตรงในการตัดสินใจเรื่องนั้น ๆ และผู้นิเทศมีส่วนร่วมน้อย
4. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความตั้งใจและต้องการจะแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่ผู้นิเทศเข้าไปมีส่วนร่วม แต่ช่วยเปิดโอกาสสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจเองและจัดดำเนินการเอง โดยผู้นิเทศคอยสนับสนุนและบริการตามที่ถูกร้องขอ

สรุปก็คือ ในการนิเทศแบบไม่ชี้หน้านั้น ครูจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการตัดสินใจตัวเอง มีอิสระในการคิดการปฏิบัติ ผู้นิเทศจะเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนคอยให้ข้อมูลเพิ่มเติมและพยายามช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แนวทางวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด โดยที่ครูไม่ให้ความรู้สึกว่าคุณแนะนำ

การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Supervision)

การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์มีจุดเริ่มต้นจากการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของการบริหารแบบประชาธิปไตย จากแนวคิดของความเชื่อของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) นักปรัชญาสังคมและศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ เมโยมีแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของ เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ที่เกี่ยวกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Traditional Scientific Management) โดยเมโยเชื่อว่าผลผลิตหรือผลงานของผู้ปฏิบัติงานสามารถเพิ่มขึ้นได้ จากการให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จากการศึกษาวิจัยความเชื่อดังกล่าว ต่อมาผลสำเร็จของวิธีการนิเทศแบบมนุษยนิยมเป็นสิ่งท้าทายทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มากโดยเฉพาะเมื่อมีการนำไปใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนจะให้ความสำคัญกับครูในฐานะเป็นบุคคลที่มีสิทธิมากกว่าจะถูกมองว่าเป็นชุดของพลังงานที่ต้องการ (Packages of Need Energy) มีทักษะ มีสมรรถภาพที่จะถูกใช้โดยผู้นิเทศ จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการทางด้านสังคม (Socialization) ของครู ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ดังนั้น ในการนิเทศผู้นิเทศจะต้องการความรู้สึกพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู โดยแสดงความสนใจครู ในฐานะเป็นบุคคล ๆ หนึ่งที่มีความสำคัญมีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยมีการสรุปว่า ความพึงพอใจของบุคลากรจะทำให้เขาทำงานหนักมากขึ้น และง่ายที่จะร่วมทำงานด้วย ง่ายที่จะนำ และควบคุมการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วม (Participation) มีความสำคัญในการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ วัตถุประสงค์ของการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์คือการทำให้ครูรู้สึกว่าเขามีประโยชน์ มีความสำคัญสำหรับโรงเรียน ความรู้สึกส่วนตัว และความสัมพันธ์ที่ดีเป็นค่าที่สำคัญของการนิเทศแบบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าวิธีการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ยังคงมีใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะไม่เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการติดตามผลการใช้ในระยะต่อมาพบว่า การเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของผลผลิตของการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้ ถ้าเพียงแต่มุ่งสร้างความสุข และความพอใจให้กับครูเท่านั้น ประโยชน์ของแนวคิดวิธีการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ที่คงใช้ได้อยู่ คือ การครองใจคน หรือครองใจเพื่อนร่วมงาน "Winning friend" (Sergiovanni, & Starratt 1988, pp. 8-10)

ลักษณะสำคัญและแนวทางการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Supervision)

1. มีความเชื่อว่า ถ้าบุคคลในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจ เขาจะทำงานหนักมากขึ้น ง่ายต่อการร่วมทำงานด้วย และติดต่อการบริหารจัดการ
2. เน้นการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย
3. เน้นความสำคัญของบุคคลมากกว่าผลงาน
4. ครูมีความสำคัญ มีสิทธิเสรีภาพในการคิดและการปฏิบัติ
5. ยึดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor)
- 6.ต่อต้านแนวคิดและทฤษฎีแบบวิทยาศาสตร์
7. มุ่งสร้างความสุขและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน
8. เน้นความต้องการทางด้านสังคมและความรู้สึกของบุคคลมากขึ้น
9. เน้นการสร้างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีค่าต่อองค์กร โดยการสร้างขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู

10. ผู้นิเทศทำงานร่วมกับครู โดยเน้นที่การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Supervision)

วิธีการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Supervision) มาจากแนวคิดการบริหารจัดการของ เฟรดเดริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) และคณะในยุคต้นศตวรรษที่ 19 โดยอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐาน (Scientific management) ซึ่งแนวคิด

ต่าง ๆ เป็นที่มาของทฤษฎีการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ มาจากผลงานวิจัยในอุตสาหกรรมหนักของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเทย์เลอร์เชื่อว่าในการจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้น ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องคิดอะไรมาก เพียงแต่ทำงานตามที่บอกอย่างถูกต้องก็พอ โดยมีการติดตามดูแลการปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยตลอดตามวิธีการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ คือ การติดตามดูแลด้วยวิธีการตรวจตรา ควบคุมความรับผิดชอบ ต่องานและผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดผลสำเร็จของงาน การทำงานตามวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายหลักที่ต้องการนั้น ไม่มีการคำนึงถึงความต้องการ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ถ้าผู้นิเทศต้องการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศจะเข้าเยี่ยมชั้นเรียน ทุกวัน ตรวจสอบบันทึกการสอนบ่อย ซึ่งเป็นการควบคุม ตรวจสอบ ตรวจสอบตราดูแล การสอนให้ถูกต้องตามแผนที่แนะนำ ซึ่งผลก็คือทำให้เกิดความเครียดและสร้างความไม่พึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติแบบวิทยาศาสตร์ สรุปลักษณะก็คือ การนิเทศวิทยาศาสตร์นั้น เน้นที่การควบคุมตรวจสอบ และสัมฤทธิ์ผลของงาน ภายใต้อาณัติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับ การนิเทศและผู้นิเทศแบบบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแม้ว่าร่องรอยของการนิเทศแบบ วิทยาศาสตร์ยังคงมีอยู่ในโรงเรียน ซึ่งถ้าเป็นการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ดั้งเดิม เน้นการควบคุมบังคับ ให้ปฏิบัติตามจะไม่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน เพราะการเน้นที่การใช้อำนาจการตรวจสอบและการควบคุม ย่อมไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ รวมทั้งยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, น. 27-28) เสนอวิธีการดำเนินการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1. แสวงหาหลักพื้นฐานในการทำงานของตนเองและของครูที่จะนิเทศด้วยวิธีการทาง วิทยาศาสตร์
2. การวางแผนงาน แทนที่จะทำงานด้วยความคิดที่จะเกิดขึ้นเมื่อใดก็ลงมือทำเมื่อนั้น
3. สร้างหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคน มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่
4. แบ่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความสามารถ ความถนัด และให้ประจำหน่วยต่าง ๆ โดยมีคนคอยประสานงาน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น
5. สร้างวิธีการและมาตรฐานของงาน และหาแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
6. กำหนดระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานในการทำงาน สร้างแผนภูมิกำหนดตารางเวลา ในการทำงาน
7. ทำการวิจัยและค้นคว้าหาวิธีสอน หรือวิธีการทำงานที่ดีอยู่เสมอ สนับสนุนการทดลอง ภายใต้อาณัติการควบคุมอย่างถูกต้อง
8. การศึกษาวิเคราะห์เป็นวิธีเดียวที่จะได้พบวิธีที่ดีกว่า โดยให้ความสำคัญต่อรายละเอียด ของงานด้วย

9. เป็นหน้าที่ของผู้นิเทศที่จะตัดสินใจว่าวิธีสอนใดเป็นวิธีสอนที่จะเหมาะสมมากกว่า
ที่ให้ครูเลือกเอง

10. ให้ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติให้บรรลุผลสำหรับสอนเรื่องกระบวนการและ
วิธีการ ผู้นิเทศเป็นผู้แนะนำ ผู้นิเทศควรศึกษาแสวงหาดีที่สุด เหมาะสมที่สุด แนะนำให้แก่ครู

11. มาตรฐานการสอนแบบต่าง ๆ จะต้องเหมาะสมกับความสามารถของเด็กแต่ละคน
ว่าเป็นไปได้และความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู

12. การสอนจะมุ่งให้ได้รู้จักวิธีการเรียนมากกว่าการให้ท่องจำ

13. ควรใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ให้ประโยชน์กับนักเรียน

สูงสุด

ลักษณะสำคัญและแนวทางในการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์

1. เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. เน้นการควบคุมตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน หรือกระบวนการอย่าง

ถูกต้อง

3. ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกด้านจิตใจ ความต้องการของมนุษย์สัมพันธ์น้อย

4. เชื่อว่าผลของงานอยู่ที่การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ตามวิธีการที่ได้ศึกษา

มาแล้ว

5. มีการสังเกต ดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

6. เน้นผู้บริหารหรือผู้นิเทศเป็นสำคัญ

7. จัดบริการเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยสรุป คือ

วิธีนิเทศแบบวิทยาศาสตร์มีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนแบบวิทยาศาสตร์ มีการตรวจสอบ
ติดตามการปฏิบัติการให้ถูกต้องตามลำดับขั้นตอน ใช้ทักษะการนิเทศด้วยความตรวจตรามากกว่า
การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย วิธีดำเนินการแบบวิทยาศาสตร์ ยังคงใช้อยู่ในการนิเทศ
แตกต่างกันที่ผู้นิเทศในปัจจุบันไม่ได้อำนาจในการติดตามดูแล แต่มุ่งให้ความช่วยเหลือสนับสนุน
เป็นสำคัญ

การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Supervision)

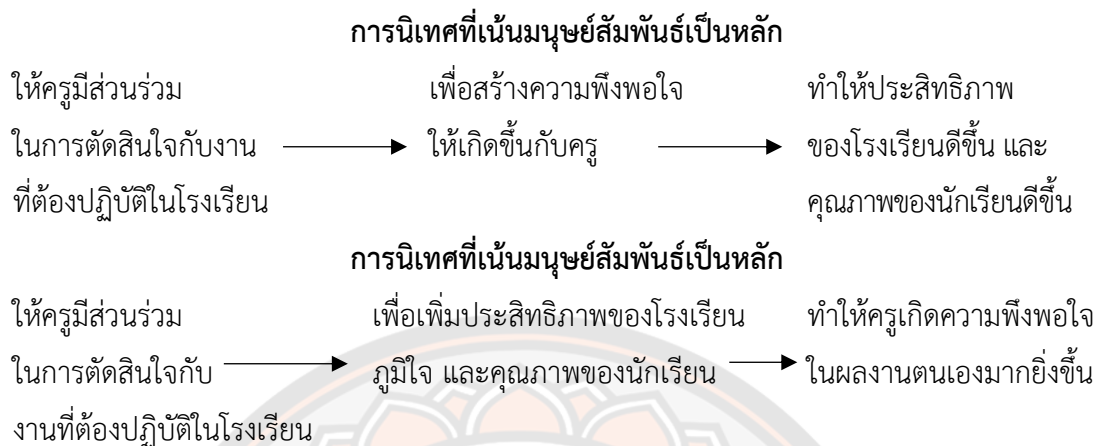
จากแนวคิดวิธีการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์และวิธีการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Scientific
Supervision and Human Relations Supervision) จึงเป็นที่มาของทฤษฎีใหม่ในการนิเทศ คือ
การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Supervision) ซึ่งเป็นทฤษฎีของ แมกเกรเกอร์
(McGregor) จากความแตกต่างระหว่างวิธีการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์กับการนิเทศแบบมนุษย
สัมพันธ์ ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เน้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศที่เป็นมิตร
เป็นกันเอง ส่วนการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์นั้นจะให้ความสำคัญต่อความต้องการของมนุษย์ และ

ความพึงพอใจต่อผลงานที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำที่ใช้ในการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทั้งการชี้แนะหรือการอุปถัมภ์ แต่เป็นการสนับสนุน (Supportive) มากกว่า ดังที่ แมกเกรเกอร์กล่าวว่า การบริหารจัดการต่าง ๆ รวมทั้งการนิเทศนั้นจะอยู่บนหลักฐานการใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเป็นหลักเสมอ การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์กล่าวได้ว่ายึดทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์เป็นหลักและแนวทางการปฏิบัติด้วยเช่นกัน ตามหลักของทฤษฎี Y นั้นจะมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ นอกจากนั้นจะยังจัดโอกาสให้ได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาด และการนำตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย กล่าวได้ว่า มนุษย์ย่อมต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองสำคัญเสมอ (Sergiavanni, & Starratt, 1988, pp. 11-13)

ลักษณะสำคัญและแนวทางการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Supervision)

1. มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความหมายต่อองค์กร
2. มุ่งสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเอง ยอมรับตนเอง รับผิดชอบตัวเอง อุทิศตนเองผูกพันตัวเอง ต่อภาวะหน้าที่
3. สร้างความรู้สึที่ว่าองค์กรหรือโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ว่าเป็นของทุกคนและทุกคน มีส่วนรับผิดชอบ
4. ใช้การสนับสนุนส่งเสริมมากกว่าการชี้แนะ
5. มีความเชื่อว่าการนิเทศที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ ชีวิตครูจะดีขึ้น โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. มุ่งให้ทุกคนเกิดความภูมิใจ พอใจ มีความสุขจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
7. มีความเชื่อว่าบุคคลจะรู้สึกว่าคุณค่าที่พัฒนาก้าวหน้าขึ้นจากผลงานที่ปฏิบัติ
8. เน้นผลของงานก่อนความสุขและความพึงพอใจ
9. มีความเชื่อถือ ความสุข ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นและผลสำเร็จจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีงานและการปฏิบัติงานให้เสร็จก่อน
10. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล คือ เป้าหมายที่ต้องการเมื่อได้ทำงานนั้นและประสบผลสำเร็จ
11. ความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จ มีความพึงพอใจ ความสุขเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน
12. ครูมีเสรีภาพในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน

การเปรียบเทียบการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Supervision) กับการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Supervision)



สรุป จากการที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาวิธีการดำเนินการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ พบว่า การนิเทศวิธีต่าง ๆ มีจุดเด่นและจุดเน้นที่แตกต่างกันตามวิวัฒนาการตามยุคสมัยและวัตถุประสงค์ตามแนวคิดนักการศึกษาต่าง ๆ ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถเลือกวิธีการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1. หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน

ประสิทธิภาพการสอน จะเกิดผลดีและมีความชัดเจนนั้นต้องมีโครงสร้างหรือองค์ประกอบที่ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ของลักษณะพฤติกรรมกรรมการสอน ดังนั้น การสอนที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อบรรลุผลตามความมุ่งหมายนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ดังนี้

สวาทซ์ (Schwartz) กล่าวถึง เกณฑ์ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพการสอน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความสามารถที่จะสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (ability to communicate effectively) ซึ่งประกอบด้วย การพูดที่ชัดเจน การจัดเนื้อหาวิชารูปแบบการสอน การกระตุ้นให้นักศึกษาได้คิด
2. มีความรู้ดีในสาขาวิชาที่สอน (knowledge of the field) กล่าวคือมีความรู้พื้นฐานที่ดีในเนื้อหาวิชาเช่นเดียวกับมีความรอบรู้ในเนื้อหาใหม่ ในสาขาวิชานั้น ๆ
3. มีความเข้าใจในเทคนิคการประเมินผล (instructor's evaluation techniques) เช่น ความยุติธรรมในการให้คะแนน ความยุติธรรมของแบบสอบ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีทันใดหลังจากสอน

4. ลักษณะนิสัยส่วนตัว (personal attributes) เช่น ความกระตือรือร้น การแสดงออกซึ่งความเชื่อมั่น การแสดงออกด้านสมองและด้านร่างกายที่มีพลัง การแต่งตัวเหมาะสมกับบทบาท ความเป็นครู เป็นคนใจกว้างขวาง เมตตากรุณา

บลูม (Bloom) ได้เสนอองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ คือ

1. การชี้แนะ (clues) หมายถึง การบอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน คือ อธิบายให้นักเรียนเห็นชัดเจนตั้งแต่ต้นว่า เมื่อนักเรียนเรียนแล้วจะมีความสามารถอย่างไรบ้าง การเรียนที่จะทำให้มีความสามารถดังกล่าวนั้นจะต้องเรียนรู้รู้อย่างไร ครูจะต้องบอกถึงกิจกรรม ขั้นตอน และวิธีการที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนแต่ละคนอย่างชัดเจน

2. การเสริมแรง (reinforcement) เป็นการดำเนินการสอนของครูที่ต้องอาศัยหลักจิตวิทยา การเสริมแรงที่ดีนั้น ควรประกอบด้วย การเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การชมเชย การตำหนิ การให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมของครูที่ควรดำเนินการในระหว่างการเรียนการสอน

3. การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน เช่น การโต้ตอบระหว่างครูกับนักเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และการสนับสนุนให้นักเรียนได้ทำงานกลุ่ม

4. การให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่อง (feedback and correction) เป็นพฤติกรรมการสอนของครูที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยผลการเรียน และแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ผู้เรียน ยังบกพร่องอยู่ การสอนที่ดีจะต้องมีการวัดผลการประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียน เช่น การทดสอบหลังเรียน การแจ้งผลการสอบหรือข้อบกพร่องให้นักเรียนทราบทันทีและช่วยปรับปรุงแก้ไขคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนควบคู่ไปด้วย

ปีช, และรีนฮาร์ทซ์ (Beach, & Reinhartz) ได้กำหนดโครงสร้างของประสิทธิภาพการสอนเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน (clarity of instruction) เป็นการพิจารณาพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการวางแผนการสอนว่ามีหรือไม่ ครูที่มีประสิทธิภาพการสอน ควรมีหลักฐานเกี่ยวกับการจัดระบบการสอน การใช้ตัวอย่างและภาพแสดงมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรมให้ง่ายต่อการเข้าใจ มีความรู้ในวิชาที่สอน และทบทวนกระบวนการสอนอยู่เสมอ

2. ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนการสอน (enthusiasm during instruction) ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนควรมีพฤติกรรมสนุกสนานกับงานสอนของตนเอง สร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนให้สนุก และมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน

3. การแสดงความใส่ใจในงาน (task orientation) ครูที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมที่แสดงความใส่ใจในงานสอน ซึ่งประกอบด้วยงานที่ต้องปฏิบัติก่อนสอน ปฏิบัติระหว่างสอนและปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดการสอน

4. การใช้กลวิธีการสอน (instructional strategies) ครูที่มีประสิทธิภาพควรใช้เทคนิคการสอนที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาวิชา ระดับพัฒนาการของผู้เรียนและแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

5. มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (interaction with student) ครูที่มีประสิทธิภาพควรมีบรรยากาศในทางบวกสำหรับการเรียน การคิดของนักเรียน มีสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีความยุติธรรมเปิดเผย และตรงไปตรงมา เช่น การสื่อความหมายไปยังนักเรียนให้ตระหนักว่าตัวนักเรียนมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

6. การใช้คำถามที่น่าสนใจ (use of interesting question) เป็นพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการตั้งคำถามของครู คำถามที่ดีควรเป็นคำถามที่น่าสนใจ และกระตุ้นการเรียนรู้ เช่น คำถามแบบปลายเปิด คำถามแบบปลายปิด เป็นต้น

มาร์ช, และ ฮอซวาร์ (Marsh, & Hocevar) ได้ทำการวิจัยและสรุปองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพเป็น 9 ประการ คือ

1. คุณค่าของการเรียน ได้แก่ เนื้อหาวิชาน่าสนใจ ได้เรียนรู้สิ่งที่มีคุณค่า เพิ่มความสนใจในเนื้อหาวิชาเรียน และเข้าใจเนื้อหาวิชา

2. การจัดระบบของเนื้อหาวิชา ได้แก่ การอธิบายที่ชัดเจน อุปกรณ์การสอนที่น่าสนใจ บอกรวตฤประสงค์การสอน และจัดทำเอกสารประกอบการสอน

3. ความกระตือรือร้น ได้แก่ครูมีความกระตือรือร้นในการสอน เป็นคนคล่องแคล่ว มีอารมณ์ขัน และมีรูปแบบการสอนที่น่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ได้แก่ กระตุ้นให้มีการอภิปรายในชั้นเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน กระตุ้นให้นักเรียนตั้งคำถามและหาคำตอบ และกระตุ้นให้นักเรียนมีความคิดริเริ่ม

5. ความเห็นอกเห็นใจของครูที่มีต่อนักเรียน ได้แก่ แสดงความเป็นเพื่อนกับนักเรียน ยินดีช่วยเหลือนักเรียน และให้ความสนใจนักเรียนแต่ละคน

6. ความรอบรู้ทางวิชาการ ได้แก่การเปรียบเทียบความแตกต่างและการประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานและมโนทัศน์ การชี้ให้เห็นถึงประเด็นต่าง ๆ และการอภิปรายถึงความก้าวหน้าของเนื้อหาวิชา

7. การสอบและการให้คะแนน ได้แก่การใช้ผลการสอนเป็นข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณค่า การทดสอบที่เหมาะสมและยุติธรรม และการทดสอบที่เน้นเนื้อหาวิชา

8. การกำหนดงานให้นักเรียน ได้แก่ การให้การบ้าน การให้อ่านหนังสือ อ่านประกอบ เพื่อช่วยเสริมความเข้าใจในบทเรียน

9. การให้งาน ได้แก่ การพิจารณาความยากง่ายของเนื้อหาวิชา ภาระงานของนักเรียน (น้อย-มาก) การเสนอเนื้อหาวิชา (ช้า-เร็ว) และเวลาสำหรับนักเรียนทำงานที่ได้รับมอบหมาย

คีเรียคูย์ (Kyriacou) ได้เสนอการสร้างกรอบความคิดในการวิจัยเรื่องการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยได้แสดงขอบข่ายในการนำไปศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ซึ่งเน้นกระบวนการในห้องเรียน ขอบข่ายนี้ได้จัดแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระดับที่เป็นองค์ประกอบร่วมกัน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับพื้นผิว (a surface level it analysis) เน้นความคิดเรื่องการเรียนการสอน (quality of instruction: QI) ซึ่งหมายถึง ขอบเขตปฏิสัมพันธ์ของผู้สอนและภาระงาน (tasks) ที่ส่งผลสนับสนุนพัฒนาการของผลผลิตที่ต้องการยกระดับ ในระดับนี้กล่าวไว้ว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่นี้ คือ อิทธิพลของตัวแปรต่อกระบวนการผลิต จะขึ้นอยู่กับทำให้เวลานักเรียนที่ใช้ในการเรียนครั้งหนึ่ง ๆ (ALT) และคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน (QI)

2. การวิเคราะห์ระดับจิตวิทยา (a psychological level of analysis) การวิเคราะห์ระดับนี้ จะเน้นมโนคติ หลักการ และกระบวนการเชิงจิตวิทยา ที่จะช่วยอธิบายว่า กระบวนการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อผลผลิตอย่างไร ตัวอย่างของมโนคติหลักการเชิงจิตวิทยา เช่น ความตั้งใจ ความจำ การถ่ายโยง การเสริมแรง การจำแนก และกระบวนการรับรู้สารสนเทศ ระดับนี้ต้องการทำให้เห็นภาพชัดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กระบวนการ และเงื่อนไขทางจิตวิทยาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้น และเงื่อนไขทางจิตวิทยาได้รับการอธิบายขยายไปในระดับของแต่ละคนในทอมของสภาวะเชิงจิตวิทยาของนักเรียนคนนั้น ๆ ควบคู่กับธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งในเรื่องนี้มีคนนำไปสร้างเป็นรูปแบบของจิตวิทยาการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก

3. การวิเคราะห์ระดับการศึกษา (a pedagogical level of analysis) การวิเคราะห์การสอนระดับนี้โดยภาพรวมแล้วจะเน้น 2 เรื่อง คือ 1) ทักษะการสอน เกิดมาจากการศึกษาที่พยายามจะสำรวจลักษณะของการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยมองว่าการสอนเป็นกิจกรรมเชิงการจัดการ (managerial activity) 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของผู้สอนและลักษณะของประสบการณ์การเรียนรู้

Chris Kyriacou (n.d.) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน (teaching efficiency) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในความสามารถของครูจากการสังเคราะห์ของ นาวา สุขธรมย์ ตามแนวคิดของ อาร์มสตรอง (Armstrong) และเบอร์ลินเนอร์, และทิกูนอฟ (Berliner, & Tikunoff) มี 9 ด้าน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ที่แสดงออกถึงความผูกพัน มีความเข้าใจต่อกันเป็นอย่างดี เช่น การสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน การให้ความช่วยเหลือนักเรียนด้านต่าง ๆ การไต่ถามทุกข์สุขนักเรียนเสมอ
2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ครูและนักเรียนร่วมกันกระทำขึ้น เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์การสอนที่กำหนดไว้ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีขั้นตอน การมีความสามารถปรับบทเรียนให้เข้ากับลักษณะนักเรียนที่สอน การเตรียมการสอน การสรุปบทเรียน
3. การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ หมายถึง การนำทฤษฎีการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ธรรมชาติการเรียนรู้ การคิด การแก้ปัญหา การจำ การลืม รวมถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การให้คำชมเชย การแจ่มจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน การสอนจากรูปรธรรมไปหานามธรรม
4. กลวิธีการสอน หมายถึง วิธีการที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้เทคนิค การสอน เนื้อหา วิธี และสื่อการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บรรลุจุดประสงค์ ของการสอน เช่น การมีทักษะการสอน การปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะกับนักเรียน การสอดแทรก ข่าว เหตุการณ์ ให้สอดคล้องกับสิ่งที่สอน
5. การควบคุมชั้นเรียน หมายถึง วิธีการที่ครูใช้ควบคุมชั้นเรียน เพื่อให้นักเรียนอยู่ใน ห้องเรียนอย่างมีความสุข มีระเบียบวินัย เช่น การช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา การตอบสนอง ความต้องการของนักเรียนตามควรแก่เหตุการณ์
6. บรรยากาศชั้นเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน น่าอยู่ สบายตา สบายใจ และสะอาดสวยงาม เช่น ห้องเรียนมีความสะอาด ห้องเรียนมีแสงสว่าง เพียงพอ
7. การให้ความเป็นธรรม หมายถึง การที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความยุติธรรม ถูกต้อง ชอบด้วยเหตุผลโดยเท่าเทียม การให้ความเป็นกันเองกับนักเรียนเท่าเทียมกัน การยกย่อง ชมเชยผลงานนักเรียน ทุกคนตามควรแก่โอกาส
8. การวัดผลและประเมินผล หมายถึง การใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง ในการค้นหา หรือตรวจสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นปริมาณหรือคุณภาพ ที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือผลงาน ที่นักเรียนแสดงออกมา แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดมาพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปหรือข้อตัดสิน เกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้เรียน เช่น การวัดผล และการประเมินผลการเรียนการสอน การตรวจสอบความรู้พื้นฐานก่อนสอน
9. บุคลิกลักษณะครู หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมกันขึ้นเป็นตัวบุคคลของครู เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทาง การพูด การแต่งกาย การแสดงออกทางอารมณ์

บอริช (Borich) ได้เสนอกรอบความคิดเพื่อการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียน โดยประเมินจากพฤติกรรมหลัก (key behaviors) 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (lesson clarity) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (indicators) ที่สำคัญคือ การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ การนำนักเรียนเข้าสู่โมดูลใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่างแสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน

2. การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (instructional variety) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้นและความมีชีวิตชีวาในการ การใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย การให้รางวัลและส่งเสริมแรงสอนต่าง ๆ การใช้คำถามและปัญหาที่หลากหลายและการให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น

3. การแสดงความใส่ใจในงานสอน (teaching task orientation) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่อผลต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การไม่หยุดห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะที่สอน การเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (engagement in the learning process) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การให้คำชมเชยที่มีความหมายการควบคุมติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน

5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (student success rate) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจ และตอบไม่ถูกในทันทีทันใด การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ

สรุป หลักการ แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการสอน มีลักษณะที่สำคัญร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้การสอนมีประสิทธิภาพคือ ครูผู้สอน หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน เทคนิคและวิธีการสอน การใช้สื่อเทคโนโลยี การวัดและการประเมินผลการเรียน รวมทั้งความใส่ใจนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นต้น

2. ความหมายของประสิทธิภาพการสอน

ประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียน ในเรื่องการเรียนการสอน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพการสอนเช่นไรที่เรียกว่าเป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนต่าง ๆ กันดังนี้

Drucker (1967) ได้ให้ความหมาย ของประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงการสอนเพื่อบรรลุจุดหมายของการสอนที่ตั้งไว้

Doal (1978, p. 194) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง เจตคติ ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมของครูที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญงอกงามของนักเรียนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

ประโยชน์ ศุภต์กาญจนกุล (2531, น. 19) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ผลของการสอนที่ทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไปตามจุดหมายของการสอน ที่วางไว้

มัทนา ปันม่วง (2536, น. 10) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านร่างกาย สมอง อารมณ์ และสังคม ตลอดจนจนสามารถทำให้ผู้เรียนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่หลักสูตรกำหนดไว้

ลัดดา จันทร์แสง (2536, น. 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถของครูในการวางแผนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอนนั้นสำเร็จตามจุดหมายของการสอนที่ตั้งไว้

รสพร ทองโรจน์ (2541, น. 13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ขบวนการจัดการเรียนการสอน ของครูด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ ที่วางไว้

สุรางค์ ไคว่ตระกูล (2541, น. 13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง การสอนที่สามารถให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัด และความสามารถของนักเรียนทุกคน

วิเชียร ไชยบัง (2544, น. 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า ความสามารถในการจัดการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ ตามความสามารถของนักเรียนแต่ละคน

สุรศักดิ์ หอมอ่อน (2546, น. 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถในการสอน หรือยุทธวิธีการสอน ตลอดจนลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูอันจะส่งผลให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2554 (2558) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพ" หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน

ปิยวรรณ ไกรนรา (2549, น. 67) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพ" หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดโดยคำนึงถึงเวลา คุณค่าและงบประมาณเพื่อให้ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

ปริศนา กล้าหาญ (2559, น. 23) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพการสอน" หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และนักเรียนสามารถนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

นภาพรรณ ดิษฐประยูร (2559, น. 7) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพการสอน" หมายถึง วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ที่เหมาะสมและเอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและปัญญา มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัตถุประสงค์ที่ครูกำหนดไว้ มีการวัดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ศิริยญา ศรีประมวล (2549, น. 9) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพการสอน" หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือดำเนินการสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กำพล ธนะนิมิตร (2550, น. 34) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพการสอน" หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู อันจะส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ปิยวรรณ ไกรนรา (2549, น. 67) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพการสอน" หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอน หรือดำเนินการสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทิพวรรณ สังขศิลา (2553, น. 7) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพการสอน" หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู อันส่งผลต่อนักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามความสามารถและความถนัดของนักเรียนแต่ละคน

Piper (1978 อ้างถึงใน กอบศักดิ์ มูลมัย, 2554, น. 45) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพการสอน" หมายถึง ความสามารถของครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนที่เกิดการเรียนรู้ว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงไร

สรุป ความหมายของประสิทธิภาพการสอนคือ การที่ครูผู้สอนใช้เทคนิค กระบวนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทั้งนี้ครูต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ อาทิเช่น ความสามารถพื้นฐานของนักเรียนแต่ละบุคคล เป้าหมายการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่แท้จริง รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะของครูผู้เรียนอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3. การประเมินประสิทธิภาพการสอน

การศึกษาประสิทธิภาพการสอนให้ได้ผลที่แม่นยำและมีความน่าเชื่อถือ นั้น ผู้ที่ทำการศึกษาก็จะต้องเลือกแหล่งผู้ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ และเลือกวิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอนที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะได้รับจากการศึกษาประสิทธิภาพการสอนนั่นเอง

วิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอน

วิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอน เป็นวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอน ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์พูดคุย การใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ และการใช้แบบสอบถาม นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสังเกต และการพิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นวิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอนได้อีกด้วย สำหรับ บรัสแคมป์ แบรินแดนเบิร์ก และโอรี (Braskamp Brandenburg, & orgy) ได้เสนอวิธีการเพิ่มเติมจากที่กล่าวแล้ว โดยให้ใช้วิธีการเขียนประเมิน (written appraisals) และการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทาง (tests of achievements) เป็นวิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอนได้อีกทางหนึ่ง อย่างไรก็ตาม วิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอนที่เหมาะสม และนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง สรุปได้ 5 ประการ คือ การสัมภาษณ์ การใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ การใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการพิจารณาทบทวนจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ กล่าวคือ

1. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพการสอน ด้วยการสนทนาพูดคุยกับบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูล ได้แก่ ตัวครูผู้สอน เพื่อนครูนักเรียนหรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น วิธีนี้จัดเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวกที่สุด แต่ก็มีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ ผู้ให้ข้อมูลมักไม่ให้ข้อคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา นอกจากนี้การพูดคุยหรือการสัมภาษณ์ ยังไม่เหมาะสมที่จะทำเป็นรายบุคคล เพราะจะทำให้รู้สึกว่าเป็นการกล่าวหรือวิจารณ์รายบุคคลเกินไป

2. การใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ เป็นวิธีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ประกอบการเก็บข้อมูลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ วิดีโอเทป และเทปบันทึกเสียง เป็นต้น ในปัจจุบันการใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์จัดเป็นวิธีการที่ให้

ข้อมูลได้ถูกต้องมากที่สุด แต่ก็ยังมีปัญหาสำคัญในด้านระยะเวลาการเก็บข้อมูล ความยุ่งยากในการเก็บรวบรวมข้อมูลและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพการสอนที่นิยมใช้กันมากที่สุด ทั้งนี้เพราะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อความและให้ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลเป็นผู้ตอบ ดังนั้นจึงสร้างได้ง่าย ใช้ได้สะดวกและสามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก ๆ ได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม การใช้แบบสอบถามมีข้อจำกัดที่การสร้างแบบสอบถามให้คุณภาพดีนั้นมักจะทำได้ยาก โดยเฉพาะความตรง (validity) เกี่ยวกับโครงสร้างที่ใช้ซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครู และความคลุมเครือของคำถามที่ใช้วัด ส่วนแบบสอบถามที่ใช้กันเป็นส่วนใหญ่มักเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

4. การสังเกต เป็นวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพการสอนอีกวิธีหนึ่งโดยผู้ประเมินเป็นผู้ดูพฤติกรรมและกิจการการเรียนการสอน ทั้งของครูและนักเรียนในชั้นเรียนโดยตรง วิธีนี้ถึงแม้ว่าจะจะเป็นวิธีที่ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ แต่ก็มีข้อจำกัดที่ความชำนาญของผู้สังเกต ระยะเวลาการสังเกต และสัมพันธภาพหรือความเข้าใจอันดีระหว่างผู้สังเกต

5. การพิจารณาบททวนจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นวิธีการนำเอาเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครูมาพิจารณาตีค่า วิธีนี้จัดเป็นวิธีที่น่าเชื่อถือได้ อีกวิธีหนึ่ง เพราะพิจารณาจากเอกสารหลักฐานที่สามารถยืนยันได้ แต่สำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอนไม่ควรยึดวิธีนี้เป็นหลักในการประเมิน ทั้งนี้เพราะในโครงสร้างของประสิทธิภาพการสอนมีตัวบ่งชี้บางตัวที่ไม่สามารถแสดงเป็นเอกสารหลักฐานได้ ดังนั้นการใช้วิธีนี้ประกอบกับวิธีอื่น ๆ จึงน่าจะเกิดผลดีที่สุด

แหล่งข้อมูลสำหรับศึกษาประสิทธิภาพการสอน

แหล่งข้อมูลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพการสอนมีอยู่หลายแหล่งด้วยกัน แฮร์ริส (Harris) ได้เสนอว่าการสังเกตการสอนในชั้นเรียนก็เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอนที่สำคัญอีกประการหนึ่ง อย่างไรก็ตาม แหล่งข้อมูลที่นิยมใช้กันมากสำหรับการประเมินประสิทธิภาพ การสอนสรุปได้ 5 ประการ คือ

1. ครูผู้สอนประเมินตนเอง ผู้สอนเองถือเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการสอนและการปรับปรุงการสอน ดังนั้น ผู้สอนจึงเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญอันดับแรก และเป็นแหล่งข้อมูลที่นิยมใช้กันมานาน สำหรับเหตุผลที่ต้องใช้ผู้สอนเป็นแหล่งข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพการสอนมีด้วยกัน 3 ประการคือ 1) ครูจะเป็นผู้รู้ถึงพื้นฐานศักยภาพของความรู้ของตนเองในการปฏิบัติการสอนได้ชัดเจนกว่าผู้อื่น 2) มีความเกี่ยวข้องโดยตรง 3) ใช้เวลาในการดำเนินการน้อย อย่างไรก็ตาม การให้ผู้สอนประเมินตนเองมักจะมีปัญหาอยู่เสมอ ในแง่การลำเอียงหรือเข้าข้างตนเอง แต่ถึงกระนั้น

ก็สามารถจัดปัญหานี้ได้โดยการทำความเข้าใจกับครูผู้สอน ให้รับทราบถึงแนวคิดของการประเมิน ประสิทธิภาพการสอนและประโยชน์ที่ครูผู้สอนจะได้รับจากการประเมินประสิทธิภาพการสอน

2. การประเมินโดยนักเรียน นักเรียนจัดเป็นแหล่งข้อมูลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายอีก แหล่งหนึ่ง สำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอนเนื่องจากมีข้อได้เปรียบในแนวคิดที่ว่า นักเรียน มีโอกาสมากที่สุดที่ได้เห็นการสอนและรับผลโดยตรงจากการสอนของครู ดังนั้น นักเรียนจึงน่าจะเป็น แหล่งข้อมูลที่ดีที่สุด

3. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นแหล่งข้อมูลที่ผู้ประเมินประสิทธิภาพการสอน ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียนโดยตรง ถึงแม้ว่าการสังเกตการสอนในชั้นเรียน จะเป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการประเมินที่ค่อนข้างตรง แต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางประการได้ และมิติของการสอน บางอย่างไม่สามารถที่จะสังเกตได้มีปัญหาการสิ้นเปลือง และปัญหาด้านความตรงของการสังเกต ของผู้สังเกตแต่ละคน

4. การประเมินจากผู้บังคับบัญชา โดยทั่วไปมักจะมุ่งเน้นไปที่การประเมินผลเพื่อพิจารณา ความสำเร็จหรือความชอบเป็นหลักสำคัญ การประเมินผลโดยอาศัยผู้บังคับบัญชาเป็นแหล่งได้มาซึ่งข้อมูล มักมีปัญหาในแง่ของผู้บังคับบัญชาไม่มีเวลาหรือไม่ให้ความสนใจในการสอนของครูอย่างประเมินผล หรือดูการสอนเป็นครั้งคราว หรือดูผ่าน ๆ ทำให้การประเมินการสอนไม่ครบถ้วนเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาที่เป็นแหล่งข้อมูลที่ดีจะต้องมีความสนใจและติดตามผลการสอนของครูอยู่ตลอดเวลา

5. การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน โดยหลักการแล้วการได้ยินข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่ดีและควรกระทำ เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่เข้าใจงานการสอนอย่างดีที่สุด และรู้จุดมุ่งหมาย ของการเรียนการสอน แต่โดยทั่วไปมักพบว่าการประเมินผลการสอนส่วนใหญ่จะไม่นิยมใช้เพื่อนร่วมงาน เป็นแหล่งข้อมูล เนื่องจากปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างครูด้วยกัน อย่างไรก็ตามการประเมินโดยใช้ เพื่อนร่วมงานมักจะใช้ได้ดีในกรณีการสอนเป็นคณะ (team teaching)

ความสำคัญของการประเมินการสอน

อุทุมพร ทองอุไทย (2518, น. 85-86) มีความเห็นว่า การประเมินผลการสอนของครู เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยตัดสินความมีประสิทธิภาพในการสอน ผลของ การประเมินจะช่วยให้ครูได้เห็นภาพสะท้อนว่าตนเป็นครูอย่างไร มีส่วนใดบกพร่อง และสมควรแก้ไข โดยใช้ข้อความในการสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลของวิชาโดยทั่วไป จุดมุ่งหมายของวิชา เนื้อหาวิชา แหล่งความรู้ วิธีสอน บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ในห้องเรียน การกระตุ้นแนวคิดของผู้เรียน การบ้านและแบบฝึกหัด การทดสอบ การประเมิน ผลการเรียนรู้ และการให้คะแนนตลอดเวลาและ ความเอาใจใส่ในการทำงานในวิชานั้น ๆ ของผู้เรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2537, น. 149) กล่าวว่า ภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้สอน คือ การพัฒนา การสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นจะกระทำได้ดีย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญประการ หนึ่งได้แก่ การพิจารณาปรับปรุงการสอนโดยอาศัยข้อสนเทศ (Information) จากการประเมินผล การสอน การประเมินผลการสอนเป็นเทคนิคที่ใช้พิจารณา ตัดสิน ลงความเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัด การเรียนการสอน ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระ กิจกรรม และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียน การสอน คุณค่าหรือประ โยชน์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอนนั้น ซึ่งจะต้องพิจารณาในแง่มุม ต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการประเมินการสอน

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2524, น. 101-105) ได้สรุปประเด็นสำคัญของวัตถุประสงค์ ของการประเมินอาจารย์ไว้ 4 ประการด้วยกันคือ

1. เพื่อปรับปรุงการสอน
 - 1.1 เพื่อปรับปรุง พัฒนาการสอนของอาจารย์โดยตรง
 - 1.2 เพื่อปรับปรุงการบริการด้านการสอน เช่น สภาพห้องเรียน สิ่งแวดล้อม บรรยากาศ ในห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ฯลฯ
2. เพื่อการตัดสินใจทางการบริหาร
 - 2.1 เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
 - 2.2 เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 2.3 เพื่อบริหารการเรียนการสอน
3. ประกอบการเลือกเรียนของนักเรียน
4. เพื่อการวิจัย

สมบุญ ชิตพงศ์ (2534, น. 516) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการประเมินการสอนไว้ หลายประการ คือ

1. การประเมินเพื่อปรับปรุงการสอน มี 2 แนวทาง คือ
 - 1.1 ประเมินเพื่อปรับปรุงการสอนของตัวเองเพื่อครูจะได้ปรับปรุงตนเอง
 - 1.2 ประเมินเพื่อปรับปรุงบริการด้านการสอน เพื่อฝ่ายบริการจะได้ปรับปรุง
2. ประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ มี 3 แนวทาง คือ
 - 2.1 ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
 - 2.2 ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือความดีความชอบอื่น ๆ
 - 2.3 ประเมินเพื่อจัดและคัดเลือกคนสอน
3. ประเมินเพื่อใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับผู้เรียน เป็นการประเมินเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ ผู้สอน จะสอน และความต้องการของผู้เรียน

4. ประเมินเพื่อค้นคว้าวิจัย เป็นจุดมุ่งหมายเชิงวิชาการในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง โดยมุ่งนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อหารูปแบบการเรียนการสอนที่ดี ระบบการเรียนการสอนองค์ประกอบของการสอนในแง่มุมต่าง ๆ

Scriven (1977, p. 188) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินการสอนของครูไว้ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงตนเอง
 2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในแนะนำอาจารย์ให้ปรับปรุงการเรียนการสอนได้
 3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจลงทะเบียนเรียนของนักเรียน
 4. เพื่อพิจารณาตัดสินบุคคล เช่น การจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญา เป็นต้น
 5. เพื่อให้กลุ่มสนใจภายนอกตรวจสอบประสิทธิผลของการใช้จ่าย หรือการพิจารณาตรวจสอบผลได้ หรือผลสำเร็จของโครงการเฉพาะเจาะจง
 6. สำหรับงานวิจัยเพื่ออธิบายตัวแปร หรือรูปแบบกระบวนการซึ่งสัมพันธ์กับการสอน
- Darling-Hammond, Wise, & Pease (1983, p. 302) ได้สรุปวัตถุประสงค์พื้นฐานในการประเมินครูไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของครูในระหว่างการปฏิบัติงาน
2. เพื่อชี้แจงสรุปภาระหน้าที่ของครูในแต่ละภาคเรียน
3. เพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานของครู
4. เพื่อใช้ในการประเมินตัดสินสถานภาพของโรงเรียน

วิธีการประเมินการสอน

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2527, น. 106-107) ได้สรุปวิธีการประเมินไว้ว่า ในการประเมินการสอน โดยทั่วไปใช้ผู้ประเมิน 5 กลุ่ม ดังนี้คือ

1. ตัวอาจารย์เอง
2. เพื่อนอาจารย์
3. ผู้บริหาร
4. นักศึกษา
5. คณะกรรมการเฉพาะกิจหรือผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับวิธีการประเมินใช้

1. การสังเกต
2. การสัมภาษณ์
3. การสอบถาม

บุญชม ศรีสะอาด (2537, น. 149-151) กล่าวว่า เพื่อให้การประเมินการสอนมีความเที่ยง จึงควรพิจารณาครบทั้งระบบ คือ ประเมินเกี่ยวกับตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และ ผลผลิต (Outcome) ดังนี้

1. การประเมินผลที่ตัวป้อน คือ การประเมินผลที่เกี่ยวกับตัวผู้เรียน ผู้สอน หลักสูตร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
2. การประเมินที่กระบวนการ คือ การประเมินผลด้านการดำเนินการดำเนินการสอน
3. การประเมินที่ผลผลิต คือ การประเมินผลที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน ซึ่งใช้การประเมินทางตรง โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านมา แล้วให้แสดงความคิดเห็นออกมาว่าเกิดการเรียนรู้ในระดับใด

สำหรับในต่างประเทศ Darling-Hammond, Wise, & Pease (1983, pp. 290-292) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินครูไว้พอสรุปว่ารูปแบบและวิธีการในการประเมินครูที่โรงเรียนหรือองค์กรทางการศึกษาแต่ละแห่งใช้นั้นมีรูปแบบและวิธีการแตกต่างกันออกไป โดยขึ้นอยู่กับว่าแต่ละโรงเรียนหรือองค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญของงานสอนไว้อย่างไร ซึ่งการให้ความสำคัญงานสอนของแต่ละโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับทฤษฎีที่โรงเรียนหรือองค์กรใช้ในการบริหาร โดยมีทฤษฎีหลักที่นิยมใช้อยู่ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีเหตุผลนิยม และทฤษฎีธรรมชาตินิยม

ทฤษฎีเหตุผลนิยม ให้ความสำคัญของงานสอนในแง่ที่เป็นแรงงาน (Labor) และงานฝีมือ (Craft) ในแง่ที่เป็นแรงงาน งานสอนเป็นกิจกรรมซึ่งได้รับการวางแผนอย่างสมเหตุสมผล มีการจัดรูปแบบของโครงการ และนำเสนอออกมาในรูปของขั้นตอนการบริหารที่มาตรฐานโดยผู้บริหาร ครูซึ่งเปรียบเสมือนผู้ใช้แรงงาน ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินโครงการสอนในลักษณะผู้ชี้แนะและดำเนินการสอนตามขอบข่ายและขั้นตอนที่กำหนดไว้เฉพาะ การประเมินครูจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสำรวจงานครู ซึ่งได้แก่ การบริหารแผนการสอน การปฏิบัติในชั้นเรียน และผลการปฏิบัติ ในแง่ที่เป็นงานฝีมืองานสอน คือ การรวบรวมเทคนิคพิเศษทั้งหมด ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค

เหล่านี้ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ ครูเปรียบเสมือนช่างฝีมือ ซึ่งมีหน้าที่ในการนำเทคนิคเหล่านั้นมาใช้ ในการสอน การประเมินจะเป็นไปในลักษณะของการประเมินทางอ้อม

ทฤษฎีธรรมชาตินิยม ให้ความสำคัญงานสอนในแง่ที่เป็นวิชาชีพ (Professional) และศิลปะ (Art) ในแง่ที่เป็นวิชาชีพ งานสอนคือ การใช้เทคนิคพิเศษ ควบคู่ไปกับความสามารถในการตัดสินใจว่าเมื่อไหร่เทคนิคเหล่านี้จะถูกนำมาใช้ ครู คือ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ซึ่งมีหน้าที่กำหนดโครงสร้างของความรู้ทฤษฎี และเทคนิคการสอนต่าง ๆ การประเมินครูจึงใช้วิธีการตรวจสอบงานทั้งหมดของครู ในแง่ที่เป็นศิลปะ งานสอน คือ การใช้เทคนิคการสอน และการประยุกต์ใช้เทคนิค ซึ่งเป็นเรื่องของครูแต่ละคนมากกว่าที่จะเป็นมาตรฐานกำหนด ดังที่ Gage (1978 อ้างถึงใน Darling-Hammond, Wise, & Pease, 1983, p. 291) ได้อธิบายไว้ ศิลปะการสอน สัมพันธ์กับกระบวนการที่เรียกว่า

การหยั่งรู้ การสร้างสรรค์ การคิดอย่างฉับไว และการแสดงออก ครูในฐานะที่เป็นศิลปินจะต้องมีความสามารถทางวิชาชีพ ทักษะ และมีปัจจัยของคุณลักษณะส่วนตัวตามบุคลิกภาพของตัวเอง มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และสามารถเลือกใช้วิธีการสอนที่ดีที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน การประเมินครูจึงเกี่ยวกับการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้อื่น

Darling-Hammond, Wise, & Pease (1983, pp. 303: 304) กล่าวว่า วิธีในการประเมินครูนั้นมี 7 วิธี ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ครู (Teacher Interview)
2. การใช้แบบทดสอบสมรรถภาพ (Competency Tests)
3. การวัดทางอ้อม (Indirect Measures)
4. การสังเกตชั้นเรียน (Classroom Observation)
5. การประเมินโดยนักเรียน (Student Rating)
6. การตรวจสอบงานทั้งหมด (Peer Review)
7. การประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Student Achievement)
8. การประเมินตนเอง (Self-Evaluation)

เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการสอน

Mitzel (1960 อ้างถึงใน ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล, 2532, น. 25) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนว่าควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้านคือ

1. ผลของความก้าวหน้าของผู้เรียน (The End Product of Student Progress)
2. บุคลิกภาพของครูขณะทำการสอน (The Characteristics a Teacher Brings with him to the Teaching Situation)
3. พฤติกรรมของครู (A Teacher & Classroom Behavior)

Wotruba, & Wright (1975, pp. 655-656) ได้ศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประสิทธิภาพการสอนของครู จำนวน 21 เรื่อง พบความสอดคล้องของผลการวิจัยและได้รวบรวมไว้เป็นเกณฑ์สำหรับประเมินประสิทธิภาพการสอน รวม 10 ลักษณะ เรียงจากความถี่มากไปหาน้อย โดยมี 10 ลักษณะแรกที่มีความถี่สูง คือ

1. ทักษะในการสื่อความหมาย-การตีความสิ่งที่จำ เป็นนามธรรมและทฤษฎีได้อย่างชัดเจน
2. เจตคติที่ดีต่อนักเรียน
3. ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
4. การจัดระบบของเนื้อหาวิชาและจัดระบบในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี
5. ความกระตือรือร้นในเนื้อหาวิชาที่สอน

6. ความยุติธรรมในการสอนและให้คะแนนสอบ
7. ความยืดหยุ่นในการสอน
8. กระตุ้นนักเรียนคิดด้วยตนเอง
9. บุคลิกลักษณะที่น่าคบและน่าสนใจ
10. ความสามารถในการพูด-อธิบาย การบรรยายได้น่าสนใจ

Berk (1979, p. 652) ได้เสนอแนวทางการสร้างข้อกระทงสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอนให้ครอบคลุมประเด็น 7 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. วิธีสอน
2. ความรู้ในเนื้อหาวิชา
3. ความสามารถในการกระตุ้นความสนใจของนักศึกษา
4. ความสัมพันธ์กับนักศึกษา
5. การตอบสนองความต้องการและความสนใจของนักศึกษา
6. มีความอดทนต่อความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน
7. มีความกระตือรือร้นในวิชาที่สอน

Schwartz (1980, pp. 120-121) กล่าวถึงเกณฑ์ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพการสอน ซึ่ง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความสามารถที่จะสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Ability to Communicate Effectively) ซึ่งประกอบด้วย การพูดที่ชัดเจน การจัดเนื้อหาวิชา รูปแบบการสอน การกระตุ้นให้นักศึกษาได้คิด
2. มีความรู้ดีในสาขาวิชาที่สอน (Knowledge of the Field) กล่าวคือมีความรู้พื้นฐานที่มั่นคงในเนื้อหาวิชาเช่นเดียวกับมีความคุ้นเคยกับความรู้ใหม่ ในสาขาวิชานั้น ๆ
3. มีความเข้าใจในเทคนิคการประเมินผล (Instructor is Evaluation Techniques) เช่น ความยุติธรรมในการให้คะแนน ความยุติธรรมของแบบทดสอบ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีทันใดหลังการสอน

4. ลักษณะนิสัยส่วนตัว (Personal Attributes) เช่น ความกระตือรือร้นในงาน การแสดงออกถึงความเชื่อมั่น การแสดงออกด้วยสมอง และด้านร่างกายที่มีพลัง การแต่งตัวเหมาะสมกับบทบาทความเป็นครู ป็นคนใจคอกว้างขวาง เมตตากรุณา

Beach, & Rienhartz (1984, pp. 32-33) ได้เสนอให้ใช้เกณฑ์ของประสิทธิภาพการสอน เพื่อประเมินตัดสินการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยจัดกลุ่มตัวแปรที่เป็นขอบเขตทักษะของอาจารย์ 6 ทักษะด้วยกัน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ของนักศึกษา

1. ความกระจ่างชัดในการจัดการเรียนการสอน (Clarity of Instruction) โดยการพูดถึงหลักฐานของการวางแผนการสอนมีหรือไม่ มีหลักฐานเกี่ยวกับการจัดระบบการสอน การใช้

ตัวอย่างและภาพแสดงมโนคติที่เป็นนามธรรมให้ง่ายต่อการเข้าใจ มีความรู้ในวิชาที่สอน ทบพทวน กระบวนการสอนอยู่เสมอ

2. ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนรู้การสอน (Enthusiasm During Instruction)

ครูสนุกกับการสอนของตนเองหรือไม่ การสร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้นการทำบรรยากาศ การเรียนให้สนุก มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน

3. การเน้นและสนใจในเรื่องงาน (Task Orientation)

4. ยุทธศาสตร์ในการสอน (Instruction Strategies) อาจารย์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ

ที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาวิชา ระดับการพัฒนาของผู้เรียนและแบบการเรียนของแต่ละบุคคล

5. มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (Interaction with Student) มีบรรยากาศในทางบวก สำหรับการเรียน ความคิด สัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา มีความยุติธรรม เปิดเผยและ ตรงไปตรงมา เช่น การสื่อความหมายไปยังนักเรียนให้ตระหนักว่าตัวนักเรียนมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

6. ใช้คำถามที่น่าสนใจ (Use of Interesting Question)

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ แนวคิดเกี่ยวกับการสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน และแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินการสอน สรุปได้ว่า ครูที่มี ประสิทธิภาพการสอน ต้องมีคุณสมบัติของครูที่ดีตามที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ มีลักษณะ การสอนที่ดี โดยสอนให้ครอบคลุมทั้ง พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ซึ่งสามารถนำเกณฑ์ต่าง ๆ มาวัดและประเมินได้ องค์ประกอบที่มีผลต่อการสอนผู้วิจัยได้สรุปมาใช้เป็นแนวทางในการประเมิน และวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนครอบคลุม 6 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถทาง เนื้อหาวิชา ความรู้ความสามารถในการสอน การใช้จิตวิทยาในการสอนการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง บุคลิกลักษณะที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน

สรุป ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียน การสอนของครู ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ด้านทักษะและเทคนิคการสอน รวมทั้งด้านเจตคติที่ดีต่อการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ทางการเรียนที่ตั้งไว้

ตาราง 7 แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูจากนักการศึกษาต่าง ๆ

ลำดับ	ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ ของครู					
		Mitzel	Wotruba and Wright	Berk	Schwartz	Beach and Rienhartz	
1	ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน		/	/	/	/	ด้านที่ 1 ความรู้ในเนื้อหา วิชาที่สอน
2	ผลของความก้าวหน้าของผู้เรียน	/					
3	การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของครู		/				
4	ความเข้าใจในการประเมินผล				/	/	
5	การวิเคราะห์เนื้อหาที่แม่นยำ					/	
6	การสร้างสรรคผลงานสอนของตนเอง				/	/	
7	บุคลิกภาพของครูขณะทำการสอน	/	/				
8	พฤติกรรมการสอนของครู	/					ด้านที่ 2 ทักษะและ เทคนิคการสอน
9	ทักษะการสื่อความหมายเนื้อหาที่สอน	/	/		/		
10	ความกระตือรือร้นในเนื้อหาที่สอน		/	/		/	
11	การกระตุ้นให้นักเรียนคิดได้ด้วยตนเอง		/	/	/	/	
12	การตอบสนองความต้องการและความสนใจนักเรียน			/			
13	การแต่งกายที่เหมาะสม				/		
14	การมีบทบาทเหมาะสมต่อความเป็นครู				/		
15	การตระหนักและใส่ใจในงานสอน					/	
16	ความยืดหยุ่นในการสอน		/				
17	เจตคติที่ดีต่อนักเรียน		/				ด้านที่ 3 เจตคติที่ดี ต่อการสอน
18	ความยุติธรรมในการสอน/การให้คะแนน		/	/			
19	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน			/		/	
20	ความอดทนต่อความขัดแย้งของผู้เรียน				/		
21	มีความเมตตากรุณาต่อศิษย์				/		
22	การตรงต่อเวลาสอน	/					

สรุป การสังเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้จากนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูประกอบด้วย 3 ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่ 1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ประกอบด้วย ความรู้ในเนื้อหาที่สอน ผลของความก้าวหน้าของผู้เรียน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของครู ความเข้าใจในการประเมินผลของครู การวิเคราะห์เนื้อหาที่แม่นยำ และการสร้างสรรค์ผลการสอนของตนเอง ด้านที่ 2 ทักษะและเทคนิคการสอน ประกอบด้วย บุคลิกภาพของครู ขณะทำการสอน พฤติกรรมการสอนของครู ทักษะการสื่อความหมายเนื้อหาที่สอน ความกระตือรือร้นในเนื้อหาที่สอน การกระตุ้นให้นักเรียนคิดได้ด้วยตนเอง การตอบสนองความต้องการและความสนใจนักเรียน การแต่งกายที่เหมาะสม การมีบทบาทเหมาะสมต่อความเป็นครู การตระหนักและใส่ใจในงานสอน และความยืดหยุ่นในการสอน ด้านที่ 3 เจตคติที่ดีต่อการสอน ประกอบด้วย เจตคติที่ดีต่อนักเรียน ความยุติธรรมในการสอน/การให้คะแนน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ความอดทนต่อความขัดแย้งของผู้เรียน และมีความเมตตากรุณาต่อศิษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

คู่มือการคัดเลือกโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและมีความลำบากในการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562 ได้ให้ไว้ดังนี้

หลักการและเหตุผล

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชและสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระราชินีนาถทรงมุ่งมั่นอย่างวิริยะและอุตสาหะที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุข อยู่ดีกินดี โดยการเสด็จพระราชดำเนินไปทรงเยี่ยมราษฎรเพื่อทรงศึกษาและหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทุกพื้นที่ของประเทศโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท ห่างไกลและทุรกันดาร ทอดพระเนตรให้เห็นพื้นที่จริงว่าทั้งด้านภูมิศาสตร์และภูมิสังคมว่าเป็นอย่างไร พระองค์ทรงเห็นความสำคัญในการช่วยให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษา และได้มีพระดำริว่าการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะช่วยพัฒนาชีวิตของคน สังคมและประเทศชาติ จึงได้พระราชทานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อพัฒนาประชาชนและประเทศให้ก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยทรงยึดหลักในการดำเนินโครงการว่าต้องเป็นการพัฒนาที่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและประเทศชาติอย่างแท้จริง จึงจะเป็น "การพัฒนาอย่างยั่งยืน" ทรงส่งเสริมให้มีการศึกษาอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้อยู่ห่างไกล ผู้ประสบภัยธรรมชาติ และผู้ที่ได้รับอันตรายจากการป้องกันประเทศให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ความประพฤติ สุขภาพ อนามัยและการประกอบอาชีพ ทรงเน้นเรื่องการรักท้องถิ่น รักชาติ การอนุรักษ์วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ดังพระราชดำรัสตอนหนึ่งที่ว่า

....อยากให้ราษฎรรักแผ่นดินของตนเอง คนที่มีภูมิภานาอยู่ที่ไหนก็ตาม เมื่อเขามาฝึกงานมีความรู้ความสามารถแล้ว ก็อยากให้เขากลับไปใช้ความรู้ ความสามารถที่ท้องถิ่นของเขาช่วยกันทำให้ท้องถิ่นของเขาสมบูรณ์พูนสุขขึ้น"

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้โดยเสด็จพระราชดำเนนทั้งสองพระองค์ไปทรงเยี่ยมราษฎรในพื้นที่ชนบทและท้องถิ่นทุรกันดารห่างไกลทั่วทุกภาคของประเทศไทย ทรงพบว่ามีความรู้ความสามารถแล้วยังอยู่ในภาวะยากลำบาก โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่ไม่ได้รับโอกาสในการศึกษาพัฒนาเท่าเทียมกันทุกคน ดังนั้นพระองค์จึงได้ทรงพัฒนาเด็กและเยาวชนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีโอกาสได้รับความรู้และฝึกฝนตนเองสามารถพัฒนาตนเองให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ พร้อมทั้งจะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นแนวทางสู่ความมั่นคงและยั่งยืน ดังพระราชดำรัสคราวเสด็จบรรยายเรื่อง "การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร" ณ สำนักงานใหญ่ธนาคารกสิกรไทยวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2550

"ทำอย่างไรจะให้โรงเรียนในถิ่นทุรกันดารและเยาวชนที่อยู่ในวัยการศึกษาเล่าเรียนมีพละนาลัยสมบูรณ์แข็งแรง พร้อมทั้งจะสร้างเสริมสติปัญญาเพื่อการพัฒนาตนเอง และเป็นประโยชน์แก่ภูมิภานา สังคมสืบไป...เรื่องการศึกษาต้องเน้นคุณภาพและโอกาสในการศึกษา ไม่ใช่จะสอนอย่างไรก็ได้โดยไม่มีหลักเกณฑ์...ข้าพเจ้าเชื่อว่าแนวทางที่เราทำงานมาแต่เดิมไม่ผิด ยังใช้ได้ดี โดยเฉพาะในเขตทุรกันดาร แต่เราต้องเปลี่ยนความคิดแต่ก่อนคิดให้คนในเขตทุรกันดารเรียนเพียงเพื่อให้อ่านออกเขียนได้เท่านั้น ปัจจุบันเขามีสิทธิที่จะเรียนถึงขั้นสูงได้เหมือนลูกคนในเมืองต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาเพิ่มมากขึ้น..."

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในกาพัฒนาคุณภาพองคน สังคม ประเทศชาติ และสังคมโลกในการประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General Assembly) ครั้งที่ 67 ประจำปี 2555 ที่นครนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 26 กันยายน 255 ได้กำหนด "ข้อริเริ่มระดับโลกว่าด้วยการศึกษาต้องมาก่อน (Global Education First initiative: GEF) " ซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาว่าเป็น...

ประตุสู่ความเท่าเทียมในสังคม การให้การศึกษาและทักษะ ที่จำเป็นจะช่วยเสริมพลังให้บุคคลนำไปสู่การสร้างโลกยุคใหม่ที่ดี กำหนดเป้าหมายหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้เด็กทุกคนได้เข้าเรียน (Put Every Child in School) 2) ปรับปรุงคุณภาพ การเรียนรู้ (improve the Quality of Learning) และ 3) สร้างความเป็นพลโลก (Foster Global Citizenship) โดยให้ถือเป็นคำมั่นสัญญาขอประเทศสมาชิกที่จะบรรลุเป้าหมายภายในปี 2558 สอดคล้องกับรับรองอนุสัญญาด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (ท.ศ.2532) ที่กำหนดให้รัฐภาคียอมรับสิทธิของเด็กที่จะได้รับการศึกษาบนพื้นฐานของโอกาสที่เท่าเทียมกันและปฏิญญาโลกว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน (Education For All)

"ปฏิญญาจอมเทียน" ค.ศ.1990 (พ.ศ. 2533)สาระสำคัญของคำมั่นสัญญาข้อริเริ่มระดับโลกว่าด้วยการศึกษาต้องมาก่อนระบุไว้ว่า การศึกษาเป็นโครงสร้างพื้นฐานของทุกสังคม เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ทุกประเทศต้องรับประกันให้เด็ก ทุกคนในโลกไม่ว่าจะอยู่ที่ใดได้รับการศึกษาขั้นเป็นอย่างน้อย เป็นสิทธิแต่เกิดของเด็กทุกคนในทุกประเทศทุกเพศ ทุกชาติพันธุ์และทุกพื้นที่ภูมิศาสตร์ ไม่ว่าเด็ก จะต้องการเข้าเรียนหรือครอบครัวยากจนหรือก็ตามการให้เด็กได้เข้าโรงเรียนเป็นสิ่งที่ต้องทำเป็น อันดับแรก มีเด็กบางส่วนต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน และมีเด็กอย่างน้อย 250 ล้านคนยังไม่สามารถ อ่าน เขียน และ นับเลขได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะยากจนและอาศัยอยู่ชายขอบได้รับผลกระทบมากที่สุด ปัญหา ความยากจน กลุ่มชาติพันธุ์ ภาษา ผู้พลัดถิ่นและผู้อาศัยในชนบท นำไปสู่ความไม่เสมอภาค ในการเข้าถึงโรงเรียน สะท้อนอยู่ในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมไปถึงการออกกลางคัน ดังนั้น ความไม่เท่าเทียมกันเป็นปัญหาสำคัญและเร่งด่วนของการศึกษาโลก หากไม่รีบแก้ปัญหาในทันที จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อมนุษย์ สังคม เศรษฐกิจและการเมือง จนเป็นปัญหาใหญ่ ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ รัฐบาลไทยได้เห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 49 โดยบัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษา ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติ เป็นกรอบและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะในหมวดที่ 2 ว่าด้วยสิทธิและหน้าที่ ทางการศึกษาที่กำหนดให้การศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่และ กลุ่มเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ แต่ประเทศไทยยังมีเด็กและเยาวชนที่มีปัญหา และอุปสรรคต่อการได้รับ บริการทางการศึกษาอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจาก ความยากจนชนกลุ่มน้อย อยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร นอกจากจะด้อยโอกาสในการได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาแล้วคุณภาพของการศึกษายังต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน รวมไปถึงปัญหาการออกกลางคัน จึงทำให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุตามเป้าหมายที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติไว้สภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์บริเวณภาคเหนือ ภาคตะวันตก และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดที่อยู่ตามแนวตะเข็บชายแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ราชอาณาจักรกัมพูชา รวม 35 จังหวัด มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง เป็นพื้นที่ป่าไม้ ดินน้ำ ลำธาร ประชากร ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บริเวณนี้ มีความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ เช่น กะเหรี่ยงมูเซอ ไทยใหญ่ ม้ง เมี่ยน จีนฮ่อ มลาบรี เป็นต้น การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนจะตั้งอยู่กระจัดกระจายเป็นหย่อมบ้าน ตามที่ราบ เิงเขา หุบเขา บนภูเขาสูงและการคมนาคมไม่สะดวก มีความยากลำบากในการเดินทาง ตลอดจน มีวัฒนธรรม ภาษา และความเชื่อที่แตกต่างกัน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่ หาของป่า

รับจ้าง มีฐานะยากจน ในพื้นที่ดังกล่าวจึงมีปัญหาที่มีความซับซ้อนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง อาทิ ปัญหาความยากจน ปัญหาการค้าและการปลูกพืชเสพติด ปัญหาการค้าสิ่งผิดกฎหมาย ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง ปัญหาการเคลื่อนตัวประชากรไปสู่เมือง เป็นต้น ในด้านการจัดการศึกษานอกจากประชากร วยเรียนจะขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาเนื่องจากสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจที่แตกต่างไปจากคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ไม่ประสบผลเท่าที่ควรและแม้ได้รับการศึกษา คุณภาพการศึกษาก็ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งส่งผลไปถึงคุณภาพของชีวิตด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่สูงและชายแดน พบว่า 1) ประชากรวัยเรียนในพื้นที่ตกหล่น คิดเป็นร้อยละ 38 ของประชากรในวัยเรียนตกหล่นทั่วประเทศ 2) เด็กที่เข้าเรียนแล้วออกกลางคันด้วยสภาพปัญหาต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 15 ของเด็กที่ออกกลางคันทั่วประเทศ 3) เด็กอ่านไม่ออกคิดเป็นร้อยละ 21.9 ของเด็กที่อ่านไม่ออกในสังกัด สพฐ. 4) เด็กเขียนไม่ได้คิดเป็นร้อยละ 22.67 ของเด็กที่เขียนได้ในสังกัด สพฐ. 5) เด็กที่เรียนจบการศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ไม่เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 9.27 ของผู้ที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 6) เด็กที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และไม่เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 48.85 ของผู้ที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 7) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 8) ผู้เรียน มีภาวะทุพโภชนาการ สุขภาพอนามัยไม่ดี ร้อยละ 309) การดำรงชีวิตขอประชากรขาดความรู้ความเข้าใจโดยเฉพะสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ 10) ขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ ทั้งนี้สาเหตุของปัญหาหลักเกิดจากการอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทูรกันดาร ผู้บริหาร ครูและบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีการโยกย้ายบ่อย ขาดแคลนสื่อและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับสภาพบริบท ปัญหาและความต้องการของชุมชนรวมไปถึงความยากจนทำให้ผู้ปกครองให้ความสำคัญกับการเลี้ยงชีพมากกว่าการให้การศึกษาจากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาให้ถูกต้อง เหมาะสมกับ สภาพปัญหาของพื้นที่ โดยคัดกรองและระบุโรงเรียนเป้าหมายในพื้นที่สูงให้ชัดเจน เพื่อจะสามารถจัดสรรงบประมาณและสนับสนุน ทรัพยากรตลอดจน วางแผนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และตรงกับสภาพปัญหาต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคัดกรองโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและมีความยากลำบากในการจัดการศึกษา

เป้าหมาย

รายชื่อและจำนวนโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและมีความยากลำบากในการจัดการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินงานคัดกรองโรงเรียนพื้นที่สูง

ดำเนินการพิจารณาประกาศเป็นโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ตามกำหนดการต่อไปนี้

วันที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1	แจ้งโรงเรียนในสังกัดดำเนินการกรอกข้อมูล	สพฐ.และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2	โรงเรียนทำงานกรอกข้อมูลพร้อมแนบหลักฐานประกอบทุกข้อตามเกณฑ์	โรงเรียนในสังกัด
3	คณะกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่ ดำเนินการพิจารณาและประกาศผล	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4	คณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการพิจารณาให้การรับรอง	กศจ
5	เสนอศึกษาธิการภาคเพื่อทราบ	กศจ. และศรภ.
6	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการพิจารณาให้การรับรอง	สพฐ.
7	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกาศโรงเรียนพื้นที่สูง	สพฐ.

วิธีดำเนินการคัดกรองเป็นโรงเรียนพื้นที่ชายแดน

บทบาทของโรงเรียน ให้โรงเรียนดำเนินการดังนี้

1. กรอกแบบคำขอกำหนดเป็นโรงเรียนพื้นที่สูงฯ ด้วยตนเอง ตามข้อเท็จจริงโดยพิจารณาจากสภาพภูมิศาสตร์ ลักษณะการคมนาคม สภาพวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ ระบบสาธารณสุขโรคและสภาพการจัดการศึกษา พร้อมแนบเอกสารประกอบการพิจารณาเป็นรายชื่อ
2. นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่
3. รับทราบ หรือ อุทธรณ์ ผลการพิจารณาภายใน 15 วัน หลังการประกาศผล หากไม่มีการอุทธรณ์ ให้ถือว่าโรงเรียนรับทราบและยอมรับในผลการพิจารณา
4. กรณีการยื่นอุทธรณ์ ให้โรงเรียนแสดง ข้อมูล/เอกสารหลักฐาน โรงเรียนของตนเองที่แตกต่างหรือเพิ่มเติม ตามประเนรายชื่อพิจารณาเท่านั้น

บทบาทคณะกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. รวบรวมแบบคำขอกำหนดเป็นโรงเรียนพื้นที่สูงฯ พร้อมด้วย เอกสาร/หลักประกอบ การพิจารณา
2. ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณา
3. พิจารณาแบบคำขอกำหนดเป็นโรงเรียนพื้นที่สูงฯ
4. ประกาศรายชื่อโรงเรียนที่ได้รับการรับรองตามแบบฟอร์มในที่เปิดเผยและส่งไปยัง โรงเรียนที่เขียนคำขอกำหนดเป็นโรงเรียนพื้นที่สูงฯ ให้ทราบ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 7 วัน (รวมวันหยุด ราชการ)

5. ส่งรายชื่อโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเห็นชอบ

6. ส่งรายชื่อโรงเรียนที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทบาทคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการพิจารณารายชื่อโรงเรียนที่ผ่านการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่ โดยดำเนินการดังนี้

1. พิจารณาจากรายชื่อเป็นรายโรงเรียน ตามหลักเกณฑ์โรงเรียนพื้นที่สูง
2. กรณีมีความสงสัยในประเด็นใด/โรงเรียนใด สามารถขอข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบ การพิจารณา
3. ส่งรายชื่อโรงเรียนที่มีมติเห็นชอบ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษาธิการภาค

บทบาทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณารายชื่อโรงเรียนที่ผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และประกาศรายชื่อโรงเรียนพื้นที่สูงฯ โดยมีผล 3 ปี นับจาก วันที่ประกาศ

2. เกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ให้โรงเรียนดำเนินการกรอกข้อมูลในแบบคำขอกำหนดเป็นโรงเรียนพื้นที่ชายแดน ตามความเป็นจริงดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ให้ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน ในปีที่ย่อ

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์การพิจารณาเพื่อขอกำหนดเป็นโรงเรียน พื้นที่สูงฯ

สภาพภูมิศาสตร์ลักษณะสภาพภูมิศาสตร์ของโรงเรียนพื้นที่สูง ๆ โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้ง
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ได้แก่ 1) เชียงใหม่ 2) เชียงราย 3) แม่ฮ่องสอน 4) พะเยา
5) ลำพูน 6) แพร่ 7) น่าน 8) ลำปาง 9) ตาก 10) เพชรบูรณ์ 11) พิษณุโลก 12) เลย 13) สุโขทัย
14) กำแพงเพชร 15) กาญจนบุรี 16) อุทัยธานี 17) สุพรรณบุรี 18) ราชบุรี 19) ประจวบคีรีขันธ์
20) เพชรบุรี

หลักฐานประกอบการพิจารณา

หนังสือรับรองจากกรมแผนที่ทหาร หรือหน่วยงานราชการอื่น ที่เกี่ยวกับพิกัดที่ตั้ง
โรงเรียนหรือ Google map ที่แสดงพิกัดความสูง

โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงการคลัง หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับ
ค่าตอบแทนการทำงานในโรงเรียนพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงการคลัง และมีหนังสือรับรอง
การประกาศเป็นโรงเรียนในพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงการคลังให้ระบุตามความเป็นจริง
โดยเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

หลักฐานประกอบพิจารณา

1. ประกาศกระทรวงการคลังว่าด้วยพื้นที่พิเศษ (กรณีที่เป็นโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ)
ในปีล่าสุด

2. สภาพการคมนาคม ลักษณะเส้นทางคมนาคมที่ใกล้ที่สุดจากโรงเรียนถึงสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยกรณีดังต่อไปนี้

ระยะทางที่ต้องเดินด้วยเท้า (ถ้ามี)

เส้นทางที่ต้องเดินด้วยเท้า หมายถึง เส้นทางระหว่างโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ช่วงระยะทางช่วงใดช่วงหนึ่งหรือตลอดทั้งเส้นทาง ที่ไม่สามารถสัญจรโดยใช้ยานพาหนะได้
จึงต้องเดินทางด้วยเท้า ช่วงระยะเวลาในการเดินทางด้วยเท้าดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่า 30 วัน ในหนึ่งปี
ให้เลือก ตอบระยะทางที่ต้องเดินด้วยเท้าตามความเป็นจริง โดยเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

ระยะทางที่เป็นถนนล้าลอง (ถ้ามี)

ถนนล้าลอง หมายถึง เส้นทางสัญจรอื่น นอกเหนือจาก "ถนนลาดยาง หรือ คอนกรีต"
ให้เลือกตอบระยะทางที่เป็นถนนล้าลองตามความเป็นจริง โดยเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

ระยะทางที่เป็นถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีต (ถ้ามี)

ให้เลือกตอบระยะทางที่เป็นถนนลาดยางตามความเป็นจริง โดยเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

หลักฐานประกอบการพิจารณา

หนังสือรับรองข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ที่ว่าการอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่
การวัดระยะทาง

วัดระยะทาง และใช้วิธีการปิดเศษทศนิยม ตามหลักคณิตศาสตร์

ลักษณะการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะ

หมายถึง การเดินทางด้วยรถไฟ รถโดยสารประจำทาง ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก เช่น ยานพาหนะอื่นใด ที่ให้บริการขนส่ง แก่บุคคลในพื้นที่เป็นประจำ โดยมีเส้นทางที่แน่นอน ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง โดยเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

หลักฐานประถนอการพิจารณา

หนังสือรับรองข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ที่ว่าการอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่
ระบบไฟฟ้า

ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง โดยเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

หลักฐานประกอบการพิจารณา

หนังสือรับรองข้อมูลจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ในโรงเรียน (เลือกตอบได้เพียง 1 ข้อ)

จำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ในโรงเรียน พิจารณาจาก จำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ที่ไม่ใช่ภาษาไทยเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร

ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง โดยเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

หลักฐานประกอบการพิจารณา

หนังสือรับรองข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ที่ว่าการอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่
ความหลากหลายด้านกลุ่มชาติพันธุ์ของนักเรียน (ชาวเขา หรือชนกลุ่มน้อย)

ความหลากหลายด้านกลุ่มชาติพันธุ์ของนักเรียน พิจารณาจาก จำนวนกลุ่มชาติพันธุ์ของนักเรียนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาหลักในการสื่อสารให้เลือกตอบตามความเป็นจริง โดยเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

หลักฐานประกอบกาพิจารณา

หนังสือรับรองข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ที่ว่าการอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่
ชุมชนที่ตั้งโรงเรียนเป็นชุมชนมีประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ (ชาวเขา ชนกลุ่มน้อย)

จำนวนกลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่ในชุมชนที่ตั้งของโรงเรียน พิจารณาจากประชากรที่อยู่ในชุมชนที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน โดยคิดเป็นร้อยละของจำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ที่ไม่ใช่ภาษาไทยเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร

ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง โดยเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

หลักฐานประกอบการพิจารณา

หนังสือรับรองข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ที่ว่าการอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่

จำนวนโรงเรียนสาขา/ห้องเรียนสาขา

โรงเรียนสาขา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสร้างโอกาสรองรับความต้องการของชุมชนด้านการศึกษา มีที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง โดยได้รับอนุญาตให้เปิดเป็นโรงเรียนสาขา

ห้องเรียนสาขาหรือห้องเรียนเคลื่อนที่ หมายถึง ห้องเรียนที่จัดตั้งขึ้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อสร้างโอกาสรองรับความต้องการของชุมชนด้านการศึกษา มีที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง

หลักฐานประกอบการประเมิน

หนังสือรับรองจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จำนวนนักเรียนพักนอน (เลือกตอบได้เพียง 1 ข้อ)

นักเรียนพักนอน หมายถึง นักเรียนที่มีถิ่นที่อยู่ไม่สะดวก ห่างไกล กันดาร ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางไป-กลับ ระหว่างถิ่นที่อยู่กับโรงเรียน จำเป็นต้องพักอาศัยพักนอนในสถานที่ที่โรงเรียนจัดให้

หลักฐานประกอบการประเมิน

ใช้ข้อมูล DMC ประกอบการพิจารณา

3. สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

วิทยา จันทรศิลา (2560, 49-54) บริบทของพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารสภาพชุมชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความแตกต่างหลากหลายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และประเพณีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเองบางพื้นที่มีผู้ลี้ภัย มีปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ โดยสภาพปัญหาในพื้นที่มีดังนี้

สภาพปัญหาทั่วไป

สภาพปัญหาทั่วไปที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาบนพื้นที่สูง ได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง ด้านคมนาคม ด้านสาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ

1.1 ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประชากรในจังหวัด

1.2 ประชาชนขาดทักษะวิชาชีพเฉพาะ ขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตเกษตรธรรมชาติ

1.3 อาชีพเสริม และแรงงานในพื้นที่เป็นแรงงานคุณภาพต่ำ

1.4 ขาดช่องทางการจำหน่ายสินค้า

2. ด้านสังคม

- 2.1 บางพื้นที่ที่มีความขัดแย้งในกลุ่มชาติพันธุ์ และขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมของกันและกัน
- 2.2 สถาบันครอบครัวและสถาบันชุมชนดั้งเดิมมีความเข้มแข็งลดลง เช่น การหย่าร้างพ่อแม่แยกกันอยู่ ผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา เป็นต้น
- 2.3 ประชาชนมีความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ มีหลายเชื้อชาติ บางส่วนเป็นบุคคลไร้สัญชาติ และมีการย้ายถิ่นอยู่ตลอดเวลา
- 2.4 กลุ่มชาติพันธุ์ส่วนใหญ่ใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสาร
- 2.5 ประชาชนไม่รู้กฎหมายและสิทธิขั้นพื้นฐาน
- 2.6 ค่านิยมของผู้ปกครองยึดติดการศึกษาสายสามัญและไม่เข้าใจระบบการเรียนสายอาชีวศึกษา
- 2.7 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

3. ด้านความมั่นคง

- 3.1 มีปัญหาอาชญากรรมบริเวณชายแดน
- 3.2 ประชาชนยังมีความเข้าใจและทัศนคติไม่ดีต่อประเทศเพื่อนบ้าน
- 3.3 มีปัญหาการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์

4. ด้านการคมนาคม

- 4.1 ในบางพื้นที่การคมนาคมไม่สะดวก เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ภูเขา ห่างไกลไม่มีรถประจำทาง
- 4.2 การสื่อสารโทรคมนาคมได้ลำบาก

5. ด้านสาธารณสุข

- 5.1 ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ขาดแคลนอาหารกลางวัน
- 5.2 การสาธารณสุขขั้นพื้นฐานยังไม่เพียงพอ บางครั้งเกิดโรคติดต่อ และโรคอุบัติใหม่

6. ด้านสิ่งแวดล้อม

- 6.1 ไม่มีน้ำสะอาด ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- 6.2 มีการบุกรุกทำลายป่า
- 6.3 การประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่มีการใช้สารเคมี

สภาพปัญหาการจัดการศึกษา จำแนกสภาพปัญหาเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านผู้เรียน

1.1 เนื่องจากผู้เรียนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ส่งผลให้มีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียนภาษาไทยไม่ค่อยคล่อง และมีปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้เรียนที่เป็นคนไทย กับผู้เรียนจากประเทศเพื่อนบ้าน

1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ

1.3 ขาดโอกาสทางการศึกษาและช่องทางในการเรียนรู้

1.4 จำนวนผู้เรียนที่ออกกลางมีค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้ปกครองย้ายถิ่นฐานเพื่อไปประกอบอาชีพต่างถิ่นค่อนข้างบ่อย ประกอบกับสถานศึกษาหลายแห่งมีเด็กไร้สัญชาติและเด็ก 2 สัญชาติ เข้ามาศึกษาแล้วต้องเดินทางไปกลับยังประเทศของตน และการเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากที่พักอยู่ห่างไกลจากสถานศึกษาทำให้การเรียนไม่ต่อเนื่อง

1.5 ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีน้อย

1.6 ผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาไม่มีทักษะในการประกอบอาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยี และภาษาที่ส่งเสริมประกอบอาชีพ

1.7 ผู้เรียนขาดทักษะชีวิตอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต

1.8 ผู้เรียนบางส่วนละเลยคุณธรรมจริยธรรมและวินัย

2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

2.1 หลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการกำลังคน ในพื้นที่ ตลาดแรงงานและสถานประกอบการ

2.2 สถานศึกษาหลายแห่งจัดการเรียนการสอนไม่ครบ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.3 การวัดและประเมินผลที่กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ ไม่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและพื้นที่

2.4 ขาดการส่งเสริมด้านวิชาชีพเพื่อพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมในท้องถิ่น

3. ด้านบุคลากร

3.1 ครูผู้สอนไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้น ขาดบุคลากรสายผู้สอนที่มีความรู้เฉพาะด้าน เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

3.2 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาย้ายบ่อย

3.3 ครูไม่มีความรู้ภาษาถิ่น ขาดทักษะการสอนภาษาถิ่น รวมทั้งมีปัญหาการสื่อสารกับผู้เรียนจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ภาษาพม่า เป็นต้น

3.4 ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ ครูขาดรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเด็กในชุมชน ครูไม่มั่นใจในวิธีการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมและการนำหลักสูตรไปใช้

3.5 ขาดแคลนบุคลากรสนับสนุนด้านการสอนและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ เช่น ชุกรการ บัญชี เป็นต้น

3.6 หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในการกำหนดจำนวนครูไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานจริง เช่นสถานศึกษาที่มีห้องเรียนสาขา เป็นต้น

3.7 ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาและความถนัด รวมทั้งคืนไม่มีประสบการณ์ เพราะส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่

4. ด้านอาคารสถานที่ สาธารณูปโภค สื่อ และอุปกรณ์การเรียน

4.1 สื่อการเรียนการสอน ครูภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องจักร ขาดแคลน ไม่ทันสมัย ไม่มีคุณภาพและไม่ได้มาตรฐาน

4.2 อาคารที่ใช้เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ ไม่มีอาคารเอกเทศ ไม่มีหอพัก และมีห้องน้ำไม่เพียงพอ

4.3 ขาดแคลนห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์

4.4 ขาดแคลนห้องสมุด และแหล่งสืบค้นข้อมูล และแหล่งเรียนรู้

4.5 ระบบไฟฟ้าชำรุด ไม่เพียงพอ บางพื้นที่ไม่มีไฟฟ้า

4.6 ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร บางพื้นที่ไม่มีระบบอินเทอร์เน็ต

4.7 ไม่มีน้ำดื่มสะอาดที่สะอาด ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

4.8 ระบบสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาไม่ถูกสุขลักษณะ

4.9 ขาดแคลนบ้านพักครู

4.10 สถานศึกษาในพื้นที่ชายแดนส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก

5. ด้านงบประมาณการบริหารและการจัดการ

5.1 งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่การดำเนินงาน เช่น ค่าขนส่ง วัสดุก่อสร้างที่สูงกว่าพื้นที่ราบ เป็นต้น

5.2 ขาดความร่วมมือทางวิชาการและการสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการและหน่วยงานอื่น ๆ

5.3 ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากชุมชน และหน่วยงานอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณพร สุขอนันต์ (2550, น. 162-163) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายใน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก การดำเนินงานแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาและความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ระยะที่ 3 การทดลองรูปแบบ และระยะที่ 4 การเสนอรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยปัจจัยหรือวิธีการสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 8 ปัจจัย ซึ่งมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เมื่อนำไปใช้จริงในทางปฏิบัติ โดยทั้ง 8 ปัจจัยที่นำมาสร้างเป็นรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) บทบาทหน้าที่ 3) การพัฒนา 4) การสร้างเครือข่าย 5) เทคนิคการนิเทศ 6) สื่อและเครื่องมือนิเทศ 7) การประเมินผลการนิเทศ และ 8) มนุษย์สัมพันธ์

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, น. 218) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 7 ด้าน และ 23 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ของการนิเทศ มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกับครูให้สามารถพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน 2) องค์ประกอบด้านเนื้อหาของการนิเทศ มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) องค์ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศ มี 6 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพ การวางแผนการนิเทศ การสร้างเครื่องมือสื่อการนิเทศ การนิเทศการเรียนการสอน การประเมิน ติดตามผล การขยายผล สร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) องค์ประกอบด้านวิธีการนิเทศมี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การนิเทศแบบตรวจตรา การนิเทศแบบให้ผลผลิต การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศเพื่อพัฒนา 5) องค์ประกอบด้านผู้นิเทศ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการของโรงเรียน 6) องค์ประกอบด้านระยะเวลาการนิเทศ มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ นิเทศทั้งในและนอกเวลาที่ครูทำการสอน 7) องค์ประกอบด้านปัจจัยเอื้อสำหรับการนิเทศ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่เข้าใจง่าย ถูกต้องและเป็นรูปธรรม เพื่อการติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาความรู้ด้านการนิเทศ

ภายในให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและทีมผู้บริหาร การกำหนดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและทีมงานให้ชัดเจนมากขึ้น

2. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

อดุลย์ วงศ์ก้อม (2552, น. 213) วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผน 2) ดำเนินการนิเทศ 3) สื่อและเทคโนโลยี 4) ประเมินผล 5) การมีส่วนร่วม และ 6) ปรับปรุงและพัฒนา โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ (2553, น. 150) วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ศักยภาพศึกษานิเทศก์มีแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) มีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีแผนปฏิบัติการนิเทศที่เน้นให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน โดยใช้วิธีการนิเทศ ได้แก่ วงจรปฏิบัติการ PDCA การนิเทศ PIDRE การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) และรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศรูปแบบการนิเทศของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาควรมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองบริบทของแต่ละเขตพื้นที่ ควรเน้นรูปธรรม โดยใช้บริบทเป็นฐาน และใช้การวิจัยเป็นฐานการนิเทศ โดยมี 1) กระบวนการนิเทศการศึกษาวิจัยตามบริบท 2) การร่วมวางแผน 3) ร่วมเป็นส่วนช่วยปรับปรุงการศึกษา ผู้นิเทศเป็นผู้คอยแนะนำเสนอแนวคิดใหม่ รวมทั้งประเมินผลการทำงานของครูด้วย

ไพรินทร์ เหมบุตร (2555, น. 218) วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การนิเทศ เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนากลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มศักยภาพศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครูในการนิเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาครูมืออาชีพอย่างทั่วถึง รอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2) พัฒนาศักยภาพ ครู มืออาชีพโดยการสร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองการจัดการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และครู เผยแพร่ผลงาน/สื่อ นวัตกรรม เพื่อการนิเทศการศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ส่งความเป็นครูมืออาชีพ 4) พัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อวางแผนนิเทศครู มืออาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือการนิเทศการศึกษาแนวใหม่ที่ทันสมัย 6) ส่งเสริมการดำเนินการนิเทศ ครูมืออาชีพ

ด้วยระบบเครือข่ายการนิเทศทุกระดับ 7) ส่งเสริมการใช้กระบวนการวิจัยเชิงฐาน 8) ส่งเสริมระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูสู่มืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

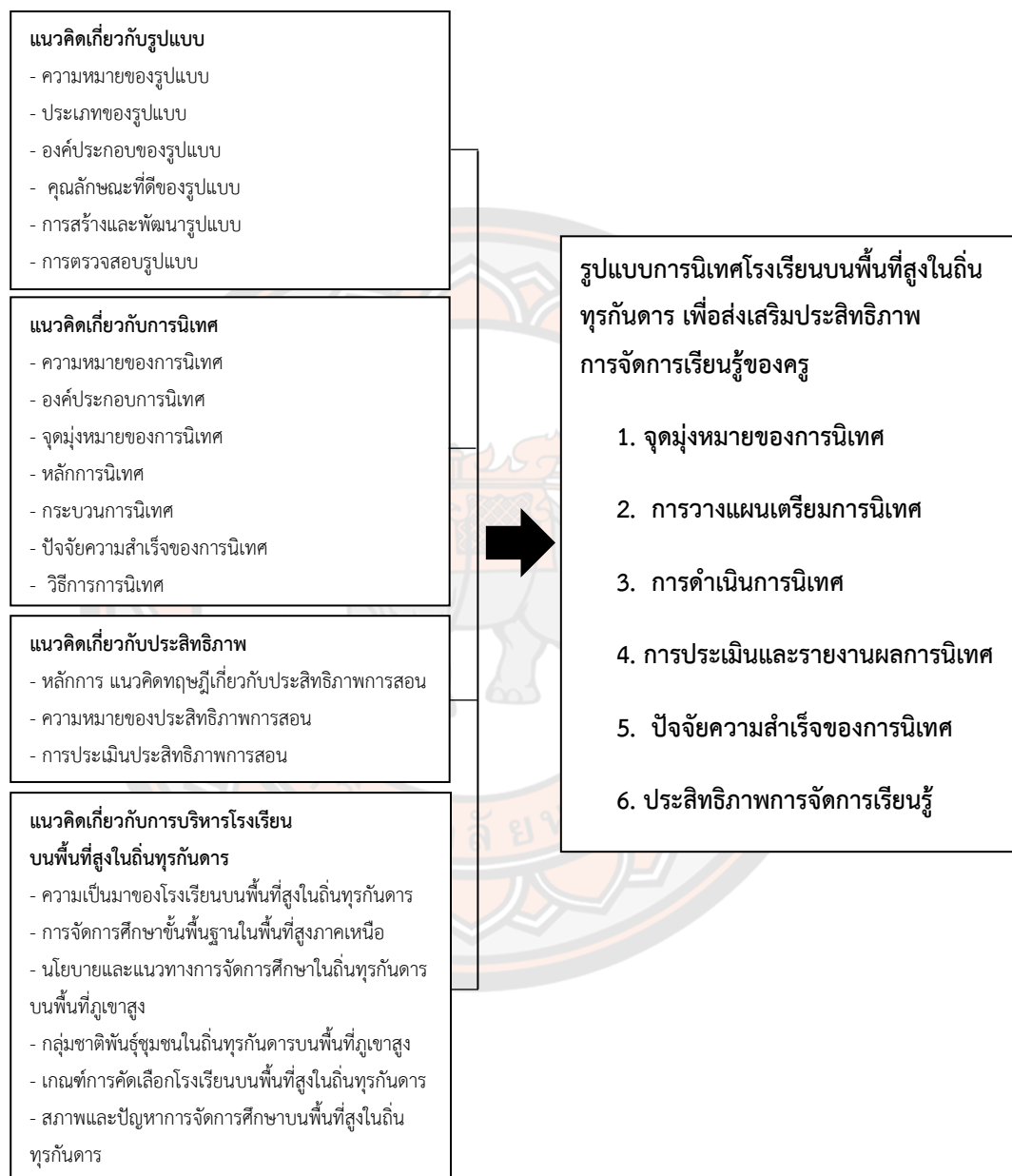
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 , น. 217) ได้วิจัยเรื่อง รายงานการศึกษาสภาพการนิเทศ ปัญหา ความต้องการและรูปแบบการนิเทศที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการวิจัย พบว่า ครูมีความเห็นว่า การนิเทศของศึกษานิเทศก์มีความเหมาะสมระดับมาก ในด้านมีมนุษยสัมพันธ์และเน้นกัลยาณมิตร การนิเทศมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ในด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ครูมีความต้องการได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ด้านงานวิชาการ เกี่ยวกับการสร้างและผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ รูปแบบการนิเทศ มีขั้นตอนหรือกระบวนการนิเทศ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) วางแผนการนิเทศ 3) สร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) ปฏิบัติการนิเทศและให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) สรุปรายงานผลและเผยแพร่

บูลาช บูช, และไมเคิล (Bulach Boothe, & Michael, 1999, pp. 19-23) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่มีผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน พบว่า บรรยากาศทางการศึกษาเป็นไปในทางบวกมากกว่าที่คิดไว้ แต่ยังคงมีอีกมากมายหลายเรื่องที่ต้องการปรับปรุง ผลการศึกษาที่มีค่าคะแนนต่ำสุด คือ ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งสะท้อนออกมาจากความคิดเห็นของครูที่เห็นว่า ผู้บริหารจงใจที่จะหลีกเลี่ยงโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารปิดบังอำพรางที่จะตอบคำถามของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรม ความเชื่อถือเป็นไปในทางบวกมากที่สุด เพศไม่มีบทบาทต่อบรรยากาศการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งเสริมบรรยากาศการนิเทศที่ดีมีผลมาจาก ทั้งเพศชายและเพศหญิงเหมือนกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารหญิงได้รับการประเมินว่าเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดีกว่าผู้บริหารชาย

Risso (2016) ได้ศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศ การศึกษาและการติดตามผล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 345 คน และศึกษานิเทศก์ 58 คน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูและศึกษานิเทศก์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การเข้าใจพื้นที่ในการนิเทศ การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่มีความสามารถไว้ใจได้ มีวิธีการนิเทศที่หลากหลายความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครูผลของการนิเทศบอกความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความแตกต่างของโรงเรียน การนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ไม่ได้มาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว และการดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการนิเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
<p>ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู</p>	<p>ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p>ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนประถมศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี</p>	<p>สภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิและการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการนิเทศ</p>
<p>ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู</p>	<p>ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p>ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู</p>	<p>รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีความเหมาะสม</p>
<p>ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู</p>	<p>สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบสอบถาม</p>	<p>รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์</p>

ภาพ 5 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

การศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการนิเทศในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คนจาก 10 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป ดังนี้

- 1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนล่องแพวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
- 1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนท่านผู้หญิงวิไล อมาตยกุล (บ้านเปิงเคล็ง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
- 1.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพญาไพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- 1.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านท่าสองยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
- 1.5 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางเป็ย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
- 1.6 ผู้อำนวยการโรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
- 1.7 ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมพระราชทานเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37
- 1.8 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งแยง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
- 1.9 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผาเตือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.10 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะป็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2

2. ประเด็นที่ศึกษา คือ สภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ได้แก่ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ และองค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์สภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยศึกษาสภาพในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่กำหนดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ที่มีความเหมาะสมเพื่อร่างแบบสัมภาษณ์

3.2.2 กำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครอบคลุมกับเนื้อหา สาระและจุดมุ่งหมายของการศึกษา ในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์

3.2.3 นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม และการใช้ภาษา

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ ในการพิจารณาดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องตามเนื้อหา/จุดประสงค์

โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ดังนี้

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ่ม ตำแหน่ง ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.2.6 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยเกณฑ์การคัดเลือกคำถามโดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 เป็นต้นไป ผลการหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00

3.2.7 ปรับปรุงข้อเสนอนี้และนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้บริหารสถานศึกษา นวัตกรรม เวลา สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา
- 4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ในระหว่างวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2564 - 31 มกราคม 2565 ผ่านช่องทางการสัมภาษณ์ออนไลน์ ได้แก่ Line meeting และกรอกข้อมูลผ่าน Google form รวมทั้งมีการบันทึกเสียงและจดบันทึกตามหัวข้อแบบสัมภาษณ์
- 4.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาถอดการบันทึกเสียง สรุปวิเคราะห์ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์

ตาราง 8 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์สภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

สถานศึกษา	วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์
1. โรงเรียนชุมชนบ้านท่าสองยาง	23 ธันวาคม 2564
2. โรงเรียนท่านผู้หญิงวิไล อมาตยกุล (บ้านเปิงเคลิ่ง)	24 ธันวาคม 2564
3. โรงเรียนบ้านปางเปย	24 ธันวาคม 2564
4. โรงเรียนมัธยมพระราชทานเฉลิมพระเกียรติ	26 ธันวาคม 2564
5. โรงเรียนบ้านพญาไพร	13 มกราคม 2565
6. โรงเรียนบ้านโป่งแยงใน	13 มกราคม 2565
7. โรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ	16 มกราคม 2565
8. โรงเรียนบ้านสะปัน	17 มกราคม 2565
9. โรงเรียนบ้านผาเตือ	26 มกราคม 2565
10. โรงเรียนล่องแพวิทยา	31 มกราคม 2565

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดการบันทึกเสียง สรุปวิเคราะห์ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เป็นการศึกษาแนวทางและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ดังนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาพิเศษหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคณะปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ดังนี้

1.1 ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา ข้าราชการบำนาญ อดีตอาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1.2 ดร.เบญจลักษณ์ น้าฟ้า ข้าราชการบำนาญ อดีตรองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 นายสมเกียรติ รัตนวิฑูรย์ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

1.4 ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (ที่ปรึกษาชมรมโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารแห่งประเทศไทย)

1.5 นายปกรณ์ ศศิวิจน์ไพสิฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 (ประธานชมรมโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารแห่งประเทศไทย)

2. ประเด็นที่ศึกษา คือ แนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ และองค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่กำหนดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ที่มีความเหมาะสมเพื่อร่างแบบสัมภาษณ์

3.2.2 กำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครอบคลุมกับเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของการศึกษา ในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์

3.2.3 นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและการใช้ภาษา

3.2.4 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

- +1 แนใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
 - 0 ไม่แนใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
 - 1 แนใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องตามเนื้อหา/จุดประสงค์
- โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คนประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 3) รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ่ม ตำแหน่ง ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยเกณฑ์การคัดเลือกคำถามโดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 เป็นต้นไป ใช้เป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.2.6 ปรับปรุงข้อเสนอนแนะและนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.2 ผู้วิจัยติดต่อดำเนินการกับผู้ทรงคุณวุฒิ นักวัด เวลา สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในระหว่างวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2564 - 8 เมษายน 2565 โดยการสัมภาษณ์และผ่านช่องทาง Line meeting โดยการบันทึกเสียงและจดบันทึกตามหัวข้อแบบสัมภาษณ์
- 4.4 ผู้วิจัยนำมาถอดการบันทึกเสียง สรุปลวิเคราะห์ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์

ตาราง 9 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียน
บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้ทรงคุณวุฒิ	เก็บข้อมูล
1. ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา	8 ธันวาคม 2564
2. นายสมเกียรติ รัตนวิฑูรย์	14 ธันวาคม 2564
3. นายปกรณ์ ศศิวิจน์ไพสิฐ	17 ธันวาคม 2564
4. ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์	21 ธันวาคม 2564
5. ดร.เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า	8 เมษายน 2565

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดการบันทึกเสียง สรุปลวิเคราะห์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ดำเนินการและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลคือ สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

1. เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลจากการประกวดรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีได้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2564

2. เป็นสถานศึกษาตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติการนิเทศที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านธารทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. โรงเรียนวรรณคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2
3. โรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2. ประเด็นที่ศึกษา คือ แนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 6 องค์กรประกอบ ได้แก่ องค์กรประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ องค์กรประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ องค์กรประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ องค์กรประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ องค์กรประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ และองค์กรประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
 ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยศึกษาการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 6 องค์กรประกอบ ได้แก่

- องค์กรประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ
- องค์กรประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ
- องค์กรประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ
- องค์กรประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ
- องค์กรประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ
- องค์กรประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่กำหนดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ที่มีความเหมาะสมเพื่อร่างแบบสัมภาษณ์

3.2.2 กำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครอบคลุมกับเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของการศึกษา ในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์

3.2.3 นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและการใช้ภาษา

3.2.4 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้องมีดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องตามเนื้อหา/จุดประสงค์

โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คนประกอบด้วย

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ่ม ตำแหน่ง ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยเกณฑ์การคัดเลือกคำถามโดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 เป็นต้นไป ใช้เป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00

2.2.6 ปรับปรุงข้อเสนอนแนะและนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยติดต่อกับผู้บริหารโรงเรียน นวัตกรรม เวลา สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ในระหว่างวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2564 - 17 ธันวาคม 2564 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน การบันทึกเสียง และจดบันทึกตามหัวข้อแบบสัมภาษณ์

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาถอดการบันทึกเสียง สรุปวิเคราะห์ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์

ตาราง 10 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

โรงเรียน	เก็บข้อมูล
1. โรงเรียนบ้านธารทอง	8 ธันวาคม 2564
2. โรงเรียนวรรณคร	14 ธันวาคม 2564
3. โรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ	17 ธันวาคม 2564

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดการบันทึกเสียง ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

การสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

การยกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
2. นำร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา
3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขจัดทำเป็นร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

การตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาหรือผู้บริหารระดับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความรู้และความประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับการบริหารและการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันท์ศิลา ข้าราชการบำนาญ อดีตอาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ดร.สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ ข้าราชการบำนาญ อดีตที่ปรึกษาด้านการศึกษาพิเศษ และผู้ด้อยโอกาส สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 2 ศึกษาพิเศษผู้เชี่ยวชาญหรืออดีตศึกษาพิเศษผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ดร.ปาริชาติ เกสัชชา ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2

2. ดร. อภิชัย นุชเนื่อง ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

3. นายประสิทธิ์ กะตะศิลา ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 1

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ดร. อัศรายุทธ ศรีใจอินทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2

2. ดร. สมบูรณ์ ธรรมลังกา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1

3. ดร. ภูรินทร์ ชนิลกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 นำรายการของร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูมาจัดทำเป็นรายการข้อคำถาม

2.2.2 จัดทำเป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการใช้ภาษา

2.2.3 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อไปใช้ ในการสัมภาษณ์

2.2.4 นำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นรายบุคคล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

3.2 ส่งหนังสือแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบถึงผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์พร้อมกับส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์และร่างรูปแบบเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล และเข้าพบผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรับผลการตรวจสอบรูปแบบและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 100 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนแรกสุ่มกลุ่มจังหวัด 10 จังหวัด ขั้นตอนที่สองสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละจังหวัด จังหวัดละ 1 แห่ง ขั้นตอนที่ 3 สุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งละ 10 โรงเรียน ดังแสดงตามตาราง ดังนี้

ตาราง 11 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน (คน)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน	10
รวมจำนวนคนทั้งสิ้น	100

2. เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่กำหนดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มากำหนดเป็นข้อคำถาม

2.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2.2.3 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษาแล้วแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรพร้อมแบบประเมินไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางไปรษณีย์และระบบออนไลน์ (Google Form) จำนวน 100 ฉบับ ได้รับกลับคืน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51-5.00 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการตัดสินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.2 ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

2. ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

4. สรุปผลการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1. ผลการยกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ชั้นตอนย่อย รายละเอียดของผลการวิจัยแต่ละชั้น มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงทุรกันดารในจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ พบว่า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้จำนวน 3 ด้านดังนี้

1. ด้านคุณภาพครู มีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของพื้นที่ การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีการจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
2. ด้านคุณภาพนักเรียน มีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคล การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ด้านทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
3. ด้านการบริหารจัดการศึกษา มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร รวมไปถึงการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ พบว่า มีการวางแผนเตรียมการนิเทศไว้ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ มีการศึกษาสภาพและบริบทของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
2. ด้านการจัดทำแผนการนิเทศ มีการจัดทำคู่มือการนิเทศ การจัดทำโครงการนิเทศ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ และการจัดทำปฏิทินการนิเทศ

3. ด้านการคัดเลือกตัวบุคคล มีการกำหนดคุณลักษณะและหน้าที่ของผู้นิเทศ ดังนี้ คณะกรรมการนิเทศน์โดยตำแหน่ง การแต่งตั้งจากผู้มีความเหมาะสมตามคุณวุฒิและวัยวุฒิ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงผู้ที่สามารถแนะนำการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงได้

4. ด้านเครื่องมือการนิเทศ มีการกำหนดเครื่องมือให้เหมาะสมกับประเด็นการนิเทศ การเลือกใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา การจัดทำแบบบันทึกการนิเทศ และการจัดทำคู่มือแนวทางการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ พบว่า มีการดำเนินการนิเทศ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการลงมือปฏิบัติตามแผนการนิเทศ มีการประชุมชี้แจงเป้าหมายการนิเทศ แต่ละครั้ง การลงพื้นที่นิเทศชั้นเรียน การดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศ การกำหนดวันเวลาในการนิเทศที่ชัดเจน และการบันทึกผลการนิเทศ

2. ด้านวิธีการและเทคนิคการนิเทศ มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การสังเกตการณ์สอน การสอบถามพูดคุยเกี่ยวกับการสอน การนิเทศออนไลน์ และการเยี่ยมชั้นเรียน

3. ด้านการกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ มีการดำเนินการสอบถามพูดคุยให้กำลังใจครูในการจัดการเรียนรู้ การช่วยแก้ไขปัญหและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้ของครู การให้คำแนะนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ พบว่า การประเมินและรายงานผลการนิเทศ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำกับ ติดตามการนิเทศ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการนิเทศตามความเหมาะสมบริบทสถานศึกษา การทบทวนประเด็นการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศให้สอดคล้องกับเป้าหมาย รวมทั้งการติดตามผลการนิเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นรายครั้ง

2. ด้านการวัดผลและสรุปผลการนิเทศ มีการวัดผลและสรุปผลการนิเทศตามแผนการนิเทศและตามสภาพจริงและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา รวมทั้งการวัดผลและสรุปผลการนิเทศตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. ด้านการรายงานและการขยายผล มีการจัดทำรายงานผลการนิเทศ การสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ และการจัดทำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ พบว่ามีปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีจัดสรรงบประมาณสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ให้กับครู และการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับครู
2. ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ได้แก่ การรับการช่วยเหลือแนะนำจากหน่วยงานต้นสังกัด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาใกล้เคียง และผู้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
3. ด้านทักษะของผู้นิเทศ มีการกำหนดทักษะของผู้นิเทศ ดังนี้ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ มีทักษะการสื่อสารที่ดีและเป็นผู้มีกัลยาณมิตรที่ดี รวมไปถึงผู้นิเทศที่มีประสบการณ์จัดการเรียนรู้เป็นระยะเวลานาน

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน คือ ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งนักเรียนมีผลการพัฒนาความรู้และทักษะทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น
2. ด้านทักษะและเทคนิคการสอน คือ ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ครูสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย ครูสามารถบูรณาการสื่อต่าง ๆ รอบตัวใช้ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ และครูสามารถจูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้
3. ด้านเจตคติที่ดีต่อการสอน คือ ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการจัดการเรียนรู้ ครูมีความเข้าใจในศักยภาพทางการเรียนของนักเรียนตามบริบทของสถานศึกษา ครูแสดงออกถึงพฤติกรรมการเสียสละ พุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงการที่ครูมีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน

2. ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินการดำเนินงานในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลจากการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินการดำเนินงานในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังตาราง 11 ถึงตาราง 16 สรุปดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลการศึกษาแนวทางการดำเนินการดำเนินงานในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

คุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป	
ครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายหลักสูตร 2. เพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู 3. เพื่อให้ครูมีเอกภาพในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน 2. เพื่อให้ครูมีเอกภาพในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. เพื่อให้ครูมีเอกภาพในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อกระตุ้นให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการสอน 2. เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 3. เพื่อให้ครูใช้วิธีการและเทคนิคที่น่าสนใจในการจัดการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของการสอนของครู 2. เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของนักเรียน 3. เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อจัดการเรียนรู้มุ่งสู่เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา 2. เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 3. เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของนักเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ 2. เพื่อกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 3. เพื่อช่วยเหลือแนะนำครู 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ 2. เพื่อกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 3. เพื่อช่วยเหลือแนะนำครู
คุณภาพนักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตรงตามหลักสูตรกำหนด 2. เพื่อให้นักเรียนมีทักษะ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน 2. เพื่อให้นักเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อกระตุ้นคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้ตรงตามหลักสูตร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้ตรงตามหลักสูตร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาความรู้ของนักเรียนให้เป็นไปตามหลักสูตรที่เหมาะสมกับ 	

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
<p>การเรียนรู้ตามหลักสูตร กำหนด</p> <p>3. เพื่อให้มีนักเรียน คุณลักษณะตามหลักสูตร กำหนด</p>	<p>2. เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ของเครื่องมือการเรียนรู้ ของเด็ก</p> <p>3. เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน มีความรู้และทักษะชีวิต เพิ่มขึ้น</p>	<p>คุณภาพภายใต้บริบท ที่ยากลำบาก</p>	<p>2. เพื่อพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ของนักเรียน</p> <p>4. เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านภาษาของนักเรียน บนพื้นฐาน</p>	<p>2. เพื่อให้นักเรียนรู้จัก การรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น</p> <p>3. เพื่อให้นักเรียนมีทักษะ การดำรงชีวิตที่ดีในพื้นที่ ทุรกันดาร</p>	<p>ความสามารถของนักเรียน</p> <p>2. เพื่อพัฒนาทักษะ การเรียนรู้และทักษะชีวิต ของนักเรียน</p> <p>3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน</p>
<p>การบริหาร</p> <p>1. เพื่อยกระดับการจัดการ เรียนรู้ของครู</p> <p>สถานศึกษา</p> <p>2. เพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน</p>	<p>1. เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาของ สถานศึกษา</p> <p>2. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถ บริหารจัดการเวลาและ โอกาสที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้ของครู</p>	<p>1. เพื่อสร้างกลไกและ ระบบปฏิบัติงานที่ดีของครู</p> <p>2. เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐาน ในการจัดการเรียนรู้ที่ดี</p> <p>3. เพื่อใช้เป็นการระดมการ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู</p>	<p>1. เพื่อให้ผู้บริหารและครู มองเห็นเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>2. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครูผ่านการดำเนินการ นิเทศ</p> <p>3. เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้</p>	<p>1. เพื่อรับทราบสภาพปัญหา การจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p>2. เพื่อรับทราบความ ต้องการในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้</p> <p>3. เพื่อแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนรู้</p>	<p>1. เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p>2. เพื่อสร้างระบบ การปฏิบัติงานที่ดี</p> <p>3. เพื่อพัฒนาระบบบริหาร แบบมีส่วนร่วม</p>



ตาราง 13 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินงานในศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
การวิเคราะห์สภาพปัญหา	1. การศึกษาสภาพปัญหา การจัดการเรียนรู้ของครู	1. การวิเคราะห์สภาพ บริบทและความต้องการ ของครู	1. การสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ ของครู	1. การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญ	1. การลงพื้นที่ การปฏิบัติจัดการ เรียนรู้ของครูในสภาพจริง	1. การวิเคราะห์ปัญหาและ อุปสรรคการจัดการเรียนรู้ ของครู
สภาพปัญหาและความต้องการ	2. การศึกษาสภาพปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน 3. ศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของครู	2. การเรียนและระบบ บริหารจัดการของ สถานศึกษา	2. การฝึกฝนและอบรม การจัดการเรียนรู้ของครู ที่ปฏิบัติใหม่ 3. การวิเคราะห์และ ออกแบบการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของครู รูปแบบใหม่	2. การศึกษาสภาพ ความต้องการจากภายใน ของครู	2. การวิเคราะห์สภาพ ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ของครู 3. การสอบถามพูดคุยถึง ปัญหาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ของครูจากผู้มีส่วน ได้เสีย	2. การศึกษาความต้องการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของครู 3. การวิเคราะห์และ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ของครูรูปแบบใหม่
การจัดทำแผนการนิเทศ	1. การวางแผนงาน วิชาการในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารเป็นผู้นำ ในกรณี 3. ควรมีการจัดสรร งบประมาณในการนิเทศ 4. ควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศ โดยเน้นให้ครูมีส่วนร่วม	1. การนำข้อมูลการสังเกต การจัดการเรียนรู้ของครูสู่ การจัดทำแผนการนิเทศ 2. การจัดเตรียมความ พร้อมการจัดการเรียนรู้ ของครู ทั้งด้านแผนการ จัดการเรียนรู้ วิธีการสอน สื่อการสอนและการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้	1. การจัดทำแผนการนิเทศ ที่เป็นทางการ 2. ควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการการนิเทศ 3. ควรมีปฏิทินการนิเทศ ที่ชัดเจน 4. ควรมีแผนการนิเทศ ที่เป็นทางการ 5. ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการนิเทศ	1. ควรมีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู 2. การระบุสาเหตุของ ปัญหาการจัดการเรียนรู้ 3. การมีแนวทางการแก้ไข ปัญหา 4. การมีกิจกรรมย่อยในการ แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ แก่ปัญหาการจัดการเรียนรู้	1. ควรมีการกำหนดเป้าหมาย การนิเทศที่ชัดเจน 2. ควรมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน 3. มีแผนการนิเทศที่ชัดเจน และยืดหยุ่นภายใต้บริบท และข้อจำกัดของสถาบัน 4. ควรมีการสื่อสาร ถึงเป้าหมายการนิเทศ	1. การจัดทำแผนการนิเทศ ที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับบริบทของพื้นที่ 2. การจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินการนิเทศ 3. การกำหนดเป้าหมาย การนิเทศที่ชัดเจน 4. การจัดทำปฏิทินการนิเทศ 5. การแต่งตั้งคณะกรรมการ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
	5. ควรมีการจัดทำคู่มือ การนิเทศ		โดยครูไม่รู้สึกว่าตนเอง ถูกนิเทศ	6. การมีสื่อ วัสดุ และ เครื่องมือการนิเทศ	ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการ ดำเนินการนิเทศ	
การคัดเลือก ผู้นิเทศ	1. ให้ครูมีส่วนร่วมในการ คัดเลือกผู้แทนครูที่เป็น คณะทำงานการนิเทศ	1. ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูแกนนำ ในเรื่องนิเทศนั้น ๆ	1. ผู้บริหารเป็นผู้นำ ในการนิเทศการสอน ของครู	1. ผู้บริหารสามารถ คัดเลือกผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศได้อย่าง เหมาะสม	1. ครรมีความรู้และความ เข้าใจในการนิเทศการสอน ภายใต้สภาพและบริบท ของแต่ละพื้นที่	1. การให้ครูมีส่วนร่วม ในการคัดเลือกผู้นิเทศ 2. การคัดเลือกผู้นิเทศจาก ผู้ที่มีความสามารถสูงและ เป็นที่ยอมรับ
	2. ควรคัดเลือกจากผู้ที่มี ความสามารถสูง	2. ผู้นิเทศที่มีความรู้และ เข้าใจ มีความพร้อม	2. ควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศ	2. ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูได้เปลี่ยนบทบาท หน้าที่ในการนิเทศ	2. ผู้นิเทศต้องเป็นบุคคล ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3. ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ในบริบทโรงเรียนบนพื้นที่สูง
	3. ผู้นิเทศควรมี ประสบการณ์ในการนิเทศ	3. ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูทุกคนเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ในกระบวนการ การสอนได้	3. ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูทุกคนเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ในกระบวนการ นิเทศการสอน	3. ผู้นิเทศควรมีความเชื่อ ว่าบุคคลสามารถพัฒนา ตนเองได้	3. ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ในบริบทโรงเรียนบนพื้นที่สูง	4. การปรับเปลี่ยนบทบาท ครูในการดำเนินการนิเทศ
	4. เป็นบุคคลที่ได้รับ การยอมรับจากเพื่อนครู	4. เป็นบัณฑิตที่ ได้รับการสั่งเกต	4. เป็นบัณฑิตที่ ได้รับการสั่งเกต	4. เป็นบัณฑิตที่ ได้รับการสั่งเกต	4. เป็นบัณฑิตที่ ได้รับการสั่งเกต	4. เป็นบัณฑิตที่ ได้รับการสั่งเกต
เครื่องมือ	1. เน้นการใช้เทคนิคและ วิธีการนิเทศ	1. แนวทางการสังเกต การจัดการเรียนรู้ของครู	1. ควรเลือกใช้เครื่องมือ การนิเทศที่เหมาะสม กับรูปแบบการนิเทศ	1. ควรมีการจัดทำแบบ บันทึกสภาพปัญหา การจัดการเรียนรู้ของครู	1. การเลือกเครื่องมือ ที่เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษา	1. การเลือกเครื่องมือ ที่เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษา
การนิเทศ	2. การเลือกเครื่องมือ การนิเทศที่เหมาะสมกับ บริบทของแต่ละสถานศึกษา	2. แผนการจัดการเรียนรู้ ของครู	2. การสังเกตการ เรียนรู้	2. การจัดทำเครื่องมือ การนิเทศให้เป็นไปตาม นโยบายการจัดการศึกษา	2. ควรมีการใช้เครื่องมือ ที่หลากหลายในการดำเนินการ นิเทศ	2. ควรมีการใช้เครื่องมือ ที่หลากหลายในการดำเนินการ นิเทศ
	3. ให้ครูมีส่วนร่วม ในการจัดทำเครื่องมือ ในการนิเทศ	3. แบบบันทึกผล การจัดการเรียนรู้ของครู	3. แบบบันทึกผล การสังเกตการ นิเทศ	3. ควรจัดทำเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับสภาพ บริบทของโรงเรียน	3. ควรมีส่วนร่วมในการจัดทำ เครื่องมือการนิเทศ	3. ควรมีส่วนร่วมในการจัดทำ เครื่องมือการนิเทศ
	4. ควรมีการตรวจสอบ คุณภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ การนิเทศโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	4. แบบบันทึกผล การสังเกตการ นิเทศ	4. แบบบันทึกผล การสังเกตการ นิเทศ	4. แบบบันทึกผล การสังเกตการ นิเทศ	4. ควรมีการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องทางการนิเทศ	4. ควรมีการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องทางการนิเทศ

ตาราง 14 แสดงผลการศึกษาแนวทางการดำเนินการในโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป	
การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเป็นการปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ 2. ความสำเร็จให้ครูทราบถึงแนวทางในการนิเทศ 3. ความสำเร็จให้ครูทราบถึงเป้าหมายในการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสังเกตบรรยายภาคที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู 2. การจัดเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ของครู 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการนิเทศการสอนโดยทีมนิเทศ 2. การสอบถามพูดคุยกับคณะครูเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู 3. มีการบันทึกการนิเทศทุกครั้ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควบคุมกำหนดเป้าหมายของการนิเทศทุกกิจกรรมย่อย 2. ดำเนินกิจกรรมการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ 3. ความสำเร็จสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนร่วมนิเทศทุกครั้ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นิเทศต้องมีความพร้อมในการนิเทศ 2. ผู้นิเทศควรมีความเข้าใจในการนิเทศทุกครั้ง 3. การบันทึกการนิเทศ 4. การกำหนดเป้าหมาย 5. การสอบถามพูดคุยกับคณะครูในการจัดการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การดำเนินการนิเทศ 2. การสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนร่วมนิเทศ 3. การบันทึกการนิเทศ 4. การกำหนดเป้าหมาย 5. การสอบถามพูดคุยกับคณะครูในการจัดการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การดำเนินการนิเทศ 2. การสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนร่วมนิเทศ 3. การบันทึกการนิเทศ 4. การกำหนดเป้าหมาย 5. การสอบถามพูดคุยกับคณะครูในการจัดการเรียนรู้
วิธีการนิเทศและเทคนิค	<ol style="list-style-type: none"> 1. คัดเลือกใช้วิธีการและเทคนิคการนิเทศที่เหมาะสม 2. ศึกษาคู่มือและบุคคล 3. ศึกษาคู่มือและรายวิชา 3. ศึกษาคู่มือและรายวิชา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างการนิเทศแบบกัลยาณมิตร 2. การนิเทศแบบชวนคิดวิเคราะห์และพัฒนา 3. การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การใช้เทคนิคการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 2. การใช้วิธีการนิเทศโดยการสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง 3. การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้เทคนิคการสื่อสาร 2. ใช้วิธีการนิเทศ 3. ใช้วิธีการนิเทศแบบกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม 4. ใช้เทคนิคการสรุปความคิดรวบยอด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้เทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตร 2. ใช้การสื่อสารเชิงบวกในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู 3. ใช้เทคนิคการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาคู่มือและรายวิชา 2. ศึกษาคู่มือและรายวิชา 3. ศึกษาคู่มือและรายวิชา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาคู่มือและรายวิชา 2. ศึกษาคู่มือและรายวิชา 3. ศึกษาคู่มือและรายวิชา
การกระตุ้นและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการรับการนิเทศการสอน 2. สอบถามความต้องการในการรับการช่วยเหลือจาก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครู 2. การบริหารจัดการการทำงานเป็นทีม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การนิเทศโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้เทคนิคการสื่อสารเชิงบวก 2. ผู้นิเทศควรค้นหาจุดเด่นของผู้รับการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นิเทศใช้วิธีการสื่อสารเชิงบวก 2. ผู้นิเทศควรค้นหาจุดเด่นของผู้รับการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นิเทศใช้วิธีการสื่อสารเชิงบวก 2. ผู้นิเทศควรค้นหาจุดเด่นของผู้รับการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การส่งเสริมและต่อยอดการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น 2. การสร้างขวัญกำลังใจให้ครู

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
	ผู้นิเทศโดยตรงกับคณะครู		2. การกล่าวชื่นชม ยินดี ในจุดเด่นของครู	3. การช่วยเหลืออย่าง กัลยาณมิตร	3. ผู้นิเทศควรกล่าวชื่นชม เพื่อเป็นกำลังใจให้ผู้รับ การนิเทศ	ในการนิเทศการสอน 3. การสอบถามความต้องการ ในการรับการช่วยเหลือโดยตรง

ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
การกำกับ	1. ผู้บริหารและผู้นิเทศ ติดตามผลการนิเทศ	1. การดำเนินการสอบถาม พูดคุยเกี่ยวกับการดำเนินการ จัดการเรียนรู้ของครู	1. การกำกับติดตาม กระบวนการนิเทศทั้งหมด เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ	1. การติดตามผลการนิเทศ จากคณะกรรมการนิเทศ 2. การสอบถามพูดคุย หลังจากรับการนิเทศ	1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ของการกำกับติดตามการนิเทศ 2. ผู้บริหารควรชี้แจงการนิเทศ เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามการนิเทศการสอน	1. ผู้บริหารและผู้นิเทศ แนะนำผู้รับการนิเทศ ทั้งรูปแบบทางการและ ไม่เป็นทางการ
การนิเทศ	2. ผู้บริหารและผู้นิเทศ ให้คำแนะนำกับผู้รับ การนิเทศทั้งรูปแบบ เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ	2. การดำเนินการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้การ จัดการเรียนรู้ของครู (PLC) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	2. การกำกับติดตาม การนิเทศโดยใช้กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3. การจัดทำรายงาน ความก้าวหน้าของ การนิเทศการสอน	3. ผู้บริหารควรสะท้อน กลับในการนิเทศแต่ละครั้ง กลับในการนิเทศแต่ละครั้ง	2. การศึกษาเอกสารต่าง ๆ จากการดำเนินการนิเทศ 3. การสะท้อนถึงผลการนิเทศ
การวัดผล	1. ผู้บริหารและผู้นิเทศ	1. การวัดผลและประเมิน ผลการพัฒนาของผู้เรียน	1. การสรุปผลการนิเทศ ตามเป้าหมายในแผน การนิเทศ	1. ครอบคลุมผลการนิเทศ ทั้งหมดและผลลัพธ์ 2. ครบสรุปผลการนิเทศ	1. การวัดผลและการสรุป ผลการนิเทศให้เป็นไปตาม แผนการนิเทศ	1. ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการ วัดผลและสรุปผลการนิเทศ
ผลการสรุปผล	2. ครูเสนอแนะแนวทางการ ในการปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ของครู	2. การวัดผลและ ประเมินผลการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของการสอนของครู	2. ผู้รับผิดชอบดำเนินการ สรุปผลการนิเทศเสนอ ต่อผู้บริหาร	3. การนำไปสู่การสรุปผล ในภาพรวมในการนิเทศ	2. ผู้รับผิดชอบควรจัดทำ รายงานเสนอต่อผู้บริหาร สถานศึกษา	2. การวัดผลและสรุปผล ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และแผนการนิเทศ 3. การจัดทำข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงและ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
	การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู					พัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้ของครู
การรายงาน	1. ผู้บริหารและผู้มีเขต	1. การนำผลการนิเทศ	1. การที่ผู้บริหารใช้	1. การถอดบทเรียน	1. การนำผลการนิเทศการสอน	1. การสะท้อนผลการนิเทศ
และการขยาย	รายงานผลการนิเทศต่อ	สู่การประชุมถอดบทเรียน	กระบวนการนิเทศเป็น	ในการดำเนินการนิเทศ	สู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	ครูได้รับทราบเพื่อปรับปรุง
ผลการนิเทศ	คณะกรรมการสถานศึกษา	2. การเผยแพร่ผลการพัฒนา	เครื่องมือในการพัฒนาครู	2. การเผยแพร่ผลการนิเทศ	โดยใช้กระบวนการชุมชน	พัฒนา
	2. การสะท้อนผล	การจัดการเรียนรู้	2. การขยายกลุ่มครูที่มี	3. การนำเสนอแนวปฏิบัติ	การเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC	2. การรายงานผลการนิเทศ
	การจัดการเรียนรู้ของครู		ประสิทธิภาพการสอน	ที่ดีในการนิเทศการสอน	(Professional Learning	ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
			เพิ่มขึ้นจากเดิม	ที่เป็น	Community)	3. การนำผลการนิเทศเป็น
						เครื่องมือในการพัฒนาครู

ตาราง 16 แสดงผลการศึกษานโยบายทาง การดำเนินการนิเทศโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
การสนับสนุน	1. ผู้บริหารเป็นผู้นำ	1. ผู้บริหารควรรับรู้ถึง	1. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำ	1. ผู้บริหารควรมีบุคคล	1. ผู้บริหารควรมีความรู้	1. ผู้บริหารเป็นผู้นำ
จากผู้บริหาร	ในการนิเทศ	ศักยภาพของครูแต่ละบุคคล	ทางวิชาการให้กับคณะครู	และคุณลักษณะแบบผู้นำ	ความเข้าใจในการนิเทศ	ในการนิเทศ
สถานศึกษา	2. ผู้บริหารควรสนับสนุน	2. ผู้บริหารควรเข้าใจ	2. ผู้บริหารควรจัดหา วัสดุ	ประชาธิปไตย	การสอนอย่างลึกซึ้ง	2. ผู้บริหารควรมีความรู้
	งบประมาณในการนิเทศ	ความต้องการของครูในการ	อุปกรณ์ ให้กับคณะครู	2. ผู้บริหารควรมีการทำงาน	2. ผู้บริหารควรมีแผนการ	ความเข้าใจในการนิเทศ
	อย่างเป็นระบบและ	พัฒนาการจัดการเรียนรู้	3. ผู้บริหารควรใช้	เป็นทีม	นิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญ	การสอนอย่างลึกซึ้ง
	ต่อเนื่อง	3. ผู้บริหารควรจัดระบบ	กระบวนการนิเทศสู่การ	3. ผู้บริหารควรใช้หลักการ	ในการดำเนินการนิเทศ	3. ผู้บริหารควรใช้หลักการ
		บริหารที่เอื้อต่อการจัดการ	สร้างวัฒนธรรมการทำงาน	มีส่วนร่วมในการดำเนินการ	3. ผู้บริหารควรแต่งตั้ง	ทำงานแบบมีส่วนร่วม
		เรียนรู้ให้กับครู	ที่ดีของครู	นิเทศ	คณะกรรมการแต่งตั้ง	ในการดำเนินการนิเทศ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
						4. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการนิเทศ
ภาคเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> ควรได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาคนิเทศกับสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน 	<ol style="list-style-type: none"> การสร้างทีมงานในโรงเรียน การศึกษาริบท ความต้องการและความพร้อมของสถานศึกษา สู่การสร้างภาคีเครือข่ายชุมชน 	<ol style="list-style-type: none"> การมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาการ การติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาต่าง ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> การสร้างภาคีเครือข่ายทางวิชาการกับโรงเรียนเดียวกัน การสร้างภาคีเครือข่ายทางวิชาการกับสถานศึกษา การสร้างภาคีเครือข่ายให้ประสบผลสำเร็จ 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ภาคีเครือข่ายระดับชุมชน สามารถช่วยเหลือและสนับสนุนการนิเทศให้ประสบผลสำเร็จ 	<ol style="list-style-type: none"> การรับภาระสนับสนุนจากศึกษานิเทศและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภาคีเครือข่ายระดับชุมชน สามารถช่วยเหลือและสนับสนุนการนิเทศ การศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน การสร้างเครือข่ายกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ
ทักษะของผู้นิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นิเทศควรมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้นิเทศควรรู้ใช้ทักษะการเสริมแรงทางบวก ผู้นิเทศควรมีทักษะการฟังที่ดี ผู้นิเทศควรมีทักษะการสะท้อนคิดที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นิเทศต้องมีความรู้ในการฟังที่ดี ผู้นิเทศควรต้องคำถามเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีปฏิสัมพันธ์และสื่อสารที่ดีในการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นิเทศควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี ผู้นิเทศต้องเข้าใจสภาพและบริบทของครู ผู้นิเทศต้องเข้าใจสภาพและบริบทของนักเรียน นิเทศต้องเข้าใจสภาพและบริบทและสถานที่ 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นิเทศควรมีทักษะการสังเกต ผู้นิเทศควรมีทักษะการสังเกต ผู้นิเทศควรมีทักษะการสนทนารอบคอบ ผู้นิเทศควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นิเทศควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี ผู้นิเทศควรมีความรู้และความเข้าใจในการนิเทศ ผู้นิเทศควรมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ผู้นิเทศควรเป็นบุคคลที่ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ผู้นิเทศควรมีบุคคลที่เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นิเทศควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี ผู้นิเทศควรมีความเข้าใจในบริบทของครู นักเรียน และพื้นที่เป็นอย่างดี ผู้นิเทศควรมีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศอย่างลึกซึ้ง

ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาแนวทางการดำเนินการนำผลการนิเทศโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
ความรู้ ในเนื้อหา วิชาที่สอน	1. ครูควรมีความ เชี่ยวชาญในวิชาที่สอน 2. ครูควรได้รับ การพัฒนาการสอน ในวิชานั้น ๆ	1. ครูควรออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพ ความต้องการผู้เรียนและ บริบทของสถานศึกษา	1. ครูควรรายงานผล ความก้าวหน้าของ ผู้เรียน	1. ครูควรออกแบบและ จัดทำแผนการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับมาตรฐานและ ตัวชี้วัดของเนื้อหาวิชา 2. ครูควรรายงานผล การจัดการเรียนรู้ของตนเอง	1. ครูควรพัฒนาการจัด การเรียนรู้ของตนเอง 2. ครูควรมีความรู้ในภาษา ของชนเผ่า	1. ครูควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในวิชาที่สอน 2. ครูควรออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เป็น ไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของวิชา 3. ครูควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ในการจัดการเรียนรู้
ทักษะและ เทคนิค การสอน	1. ครูควรได้รับ การพัฒนาการสอน เป็นระยะและต่อเนื่อง 2. ครูควรได้รับ การพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ในชุดดิจิทัล 3. ครูควรได้รับ การพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ระบอบออนไลน์	1. ครูควรมีทักษะการฟัง และตั้งคำถามให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และ คิดตาม	1. ครูควรดำเนินการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ Active Learning	1. ครูควรปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ในเชิงบวก 2. ครูควรสังเกตพฤติกรรม การเรียนของนักเรียน รายบุคคล 3. ครูควรใช้สื่อ วัสดุช่วย ในการจัดการเรียนรู้	1. ครูควรสามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โดยเน้นกระบวนการให้นักเรียนได้ฝึก ปฏิบัติจริง (Active Learning) 2. ครูควรใช้สื่อที่มีอยู่รอบตัวประกอบ การจัดการเรียนรู้ 3. ครูสามารถใช้เทคโนโลยีประกอบการสอน 4. ครูควรสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	
เจตคติที่ดี ต่อการสอน	1. ครูควรมีจิตวิญญาณ ความเป็นครู 2. ครูควรมี ผลประเมินของ ผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ	1. ครูควรมีความเชื่อ พื้นฐานว่าเด็กสามารถ เรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้	1. ครูควรรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล 2. ครูสามารถระบุ พฤติกรรมของนักเรียน แต่ละบุคคลได้	1. ครูควรมีพฤติกรรม จัดการเรียนรู้เชิงบวก 2. ครูควรแสดงความเป็น แบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน 3. ครูควรเยี่ยมบ้านนักเรียน	1. ครูควรมีจิตวิญญาณความเป็นครู 2. ครูควรให้ความช่วยเหลือและ สนับสนุนให้นักเรียนมีความพร้อมใน การเรียนรู้ 3. ครูควรมีผลประเมินของผู้เรียน	

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
			3. ครูให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนนักเรียนที่มีความพร้อมในการเรียนรู้	4. ครูควรให้ความช่วยเหลือ นักเรียนที่มีความพร้อมในการเรียนรู้	อย่างเต็มตามศักยภาพ สูงสุดของแต่ละบุคคล	เป็นสิ่งสำคัญ

3. ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินการนำผลการวิจัยมาปฏิบัติ (Best Practice) จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ผลจากการสัมภาษณ์หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการดำเนินงาน 3 คน สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังตาราง 17 ถึงตาราง 22 ดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลการศึกษานโยบายทางการดำเนินงานพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

ประเด็น	โรงเรียนที่ 1	โรงเรียนที่ 2	โรงเรียนที่ 3	สรุป	
คุณภาพครู	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ เพื่อให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้เพิ่มพูนประสบการณ์จากการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อกระตุ้นให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการสอน 	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อให้ครูได้เข้าใจกระบวนการนิเทศ ภายใต้อาจารย์ที่คอยดูแล เพื่อให้ครูพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของตน เพื่อให้ครูดำเนินการนิเทศการสอน เองสร้างสรรค 	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ เพื่อกระตุ้นให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน 	

ประเด็น	โรงเรียนที่ 1	โรงเรียนที่ 2	โรงเรียนที่ 3	สรุป
คุณภาพนักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนของตนเองอย่างเหมาะสม 2. เพื่อให้เด็กมีความสุขในการเรียน 3. เพื่อให้นักเรียนมีความรู้คู่ทักษะการดำเนินชีวิต 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามบริบทของตนเองอย่างเหมาะสม 2. เพื่อให้เด็กมีความสุขในการเรียน 3. เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของนักเรียนตามบริบทอย่างเหมาะสม 2. เพื่อให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน 3. เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
การบริหารจัดการสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษา 2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู 3. เพื่อพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 4. เพื่อพัฒนาความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้การบริหารงานเป็นระบบ 2. เพื่อยกระดับการทำงานเป็นทีม 3. เพื่อใช้กระบวนการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4. เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้คณะครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา 2. เพื่อใช้บริบทโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา 3. เพื่อให้ครูและนักเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้บริบทโรงเรียนเป็นฐาน 2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของครู 4. เพื่อพัฒนาระบบภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ตาราง 19 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินงานที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

ประเด็น	โรงเรียนที่ 1	โรงเรียนที่ 2	โรงเรียนที่ 3	สรุป
การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. การวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ของครู 3. การวิเคราะห์บริบทและสภาพของสถานศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์สภาพและบริบทของโรงเรียน (SWOT Analysis) 2. การศึกษาความต้องการของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน 3. การลงพื้นที่เพื่อศึกษาข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์สภาพและบริบทของโรงเรียน 2. การวิเคราะห์ข้อมูลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3. การวิเคราะห์ข้อมูลรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา

ประเด็น	โรงเรียนที่ 1	โรงเรียนที่ 2	โรงเรียนที่ 3	สรุป
	4. การวิเคราะห์กระบวนการนิเทศของสถานศึกษา	คุณภาพการศึกษา (สมศ.) 3. ผู้บริหารสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของครู	4. การศึกษาจากรายงานผลการประเมินภายในของสถานศึกษา 5. การศึกษารายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน	4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความต้องการครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
การจัดทำแผนการนิเทศ	1. การจัดทำคู่มือการนิเทศ 2. การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ 3. การจัดตารางการนิเทศ 4. การจัดปฏิทินการนิเทศ 5. การจัดสรรงบประมาณในการนิเทศ	1. การบรรจุโครงการนิเทศในแผนปฏิบัติการประจำปี 2. การจัดทำแผนการนิเทศ 3. การจัดทำปฏิทินการนิเทศ 4. การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ	1. การบรรจุข้อมูลสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาลงในแผนการนิเทศ 2. การจัดทำปฏิทินการนิเทศ 3. การบรรจุโครงการนิเทศในแผนปฏิบัติการ	5. การบรรจุโครงการนิเทศในแผนปฏิบัติการประจำปี 6. การจัดทำแผนการนิเทศ 7. การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ 8. การจัดทำปฏิทินการนิเทศ 9. การจัดสรรงบประมาณในการนิเทศ
การคัดเลือกผู้นิเทศ	1. การรับอาสาสมัครผู้นิเทศ 2. การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศจากหัวหน้าสายชั้น 3. การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศจากฝ่ายบริหารสถานศึกษา	1. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนิเทศ 2. ผู้บริหารแต่งตั้งกรรมการจากหัวหน้าสายชั้น 3. ผู้บริหารขอความร่วมมือผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาเดียวกัน 4. ผู้บริหารขอความร่วมมือจากครูวิชาการในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาเดียวกัน	1. ผู้บริหารสถานศึกษา 2. ฝ่ายวิชาการ 3. การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศจากฝ่ายบริหารสถานศึกษา 4. หัวหน้าสายชั้น	1. ผู้บริหารสถานศึกษา 2. ฝ่ายวิชาการและหัวหน้าสายชั้น 3. คณะกรรมการนิเทศที่มาจากกรรมการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษา 4. เครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา 5. เครือข่ายครูวิชาการ
เครื่องมือการนิเทศ	1. การสร้าง Digital Platform แหล่งรวบรวมเครื่องมือในการนิเทศระบบออนไลน์ 2. การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการนิเทศ	1. แบบตรวจเยี่ยมชั้นเรียน 2. แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน 3. แบบบันทึกการนิเทศ	1. การจัดทำสื่อ Power Point 2. การจัดทำคลังวิดีโอแนวทางในการจัดการเรียนการสอน 3. การสร้าง Digital Platform ในการนิเทศ	1. การสร้าง Digital Platform ในกระบวนการดำเนินงานนิเทศ 2. การสร้างเอกสารในการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศ 3. การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการดำเนินการนิเทศ

ตาราง 20 แสดงผลการศึกษานวทางการดำเนินการที่โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

ประเด็น	โรงเรียนที่ 1	โรงเรียนที่ 2	โรงเรียนที่ 3	สรุป
การลงมือปฏิบัติ ตามแผนนิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารแจ้งเป้าหมายการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศ ผู้บริหารดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศ ผู้บริหารบันทึกผลการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> การสร้างความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ การดำเนินการนิเทศตามแผนนิเทศ ผู้บริหารดำเนินการนิเทศเพิ่มเติมชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ของครู 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารแจ้งวัน เวลาการเข้านิเทศ ดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> การสร้างความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ การดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศ การบันทึกผลการนิเทศ
วิธีการนิเทศและ เทคนิคการนิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> โรงเรียนสร้างรูปแบบการนิเทศภายใน การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การใช้กระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA ในการขับเคลื่อนการดำเนินการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> การใช้การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก การบันทึกผลการนิเทศโดยปราศจากความรู้สึกของผู้บันทึก 	<ol style="list-style-type: none"> การใช้เทคนิคการเสริมแรงทางบวก การให้กำลังใจครู การนิเทศออนไลน์ 	<ol style="list-style-type: none"> การใช้เทคนิคการนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก การสร้างรูปแบบนิเทศ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบออนไลน์
การกระตุ้นและ การช่วยเหลือผู้รับ การนิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> การส่งเสริมความสามารถและ ความสนใจในการสอนของครูรายบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การใส่ใจในความสำคัญของคุณภาพชีวิตครู การช่วยเหลือครูบรรลุเป้าหมาย ทางการจัดการเรียนรู้ที่ละขั้นตอน 	<ol style="list-style-type: none"> การส่งเสริมการทำงานเป็นระบบ การสะท้อนผลการนิเทศทันทีหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการนิเทศทุกครั้ง การให้กำลังใจครูในการปฏิบัติ การสอน 	<ol style="list-style-type: none"> การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ การจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน การให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมประกวดห้องเรียน คุณภาพ การจัดกิจกรรมประกวดการวิจัย ในชั้นเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> การส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู การสร้างขวัญและกำลังใจครูในการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณและ สื่อ อุปกรณ์

ตาราง 21 แสดงผลการศึกษานวทางการดำเนินงานการดำเนินงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ 4 การประเมินผลรายงานผลการนิเทศ

ประเด็น	โรงเรียนที่ 1	โรงเรียนที่ 2	โรงเรียนที่ 3	สรุป
การกำกับติดตาม	1. การประชุม ติดตามผลการนิเทศ การสอนจากผู้นิเทศ	1. ผู้บริหารลงพื้นที่ ติดตามการจัดการเรียน การสอนของครูตามชั้นเรียน	1. การประชุมถอดบทเรียนหลังจาก การนิเทศแต่ละครั้ง	1. การประชุม ติดตามผลการนิเทศ
การนิเทศ	2. การนำเสนอผลการนิเทศเป็นรายบุคคล	2. ผู้บริหารมีการสรุปผลการนิเทศทุกครั้ง	2. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2. การลงพื้นที่ติดตามการจัดการเรียนรู้ ของครู
	3. การจัดทำรายงานผลการนิเทศทุกครั้ง	3. ผู้บริหารต้องแจ้งผลการนิเทศให้ครู รับทราบผลการจัดการเรียนการสอน ของตนเองทุกครั้ง	กลุ่มเครือข่ายวิชาการของโรงเรียน	3. การสรุปผลการนิเทศเป็นรายครั้ง
				4. การแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ
การวัดผลและ การสรุปผล	1. สรุปผลการนิเทศตามแผนการนิเทศ	1. การวัดผลและสรุปผลในรูปแบบรายงาน	1. การนำผลการนิเทศแต่ละครั้งมาสรุป	
	2. สรุปผลเป็นรายภาคเรียน	2. มีการวัดผลตามแผนการนิเทศ	เป็นผลการนิเทศในภาพรวม	
การนิเทศ	3. มีการแจ้งผลคะแนนการนิเทศ	3. มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ	2. มีการประชุมครู เพื่อแจ้งผลการนิเทศ	
	4. มีการกล่าวชื่นชม ครูที่มีผลการนิเทศ ดีเยี่ยม		3. มีการนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ของครู	
การรายงานผล	1. มีการจัดทำเป็นรูปแบบรายงานผล การนิเทศการสอน	1. การขยายผลการนิเทศสู่กลุ่มเครือข่าย โรงเรียนเดียวกัน	1. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	
การนิเทศ	2. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศ ทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	2. การนำครูที่มีผลการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ที่ดีเยี่ยม เป็นวิทยากรอบรมให้กับครู ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเดียวกัน	โดยเป็นแหล่งศึกษาดูงานเกี่ยวกับ การนิเทศการสอน	
	3. มีการเผยแพร่ผลงานสู่โรงเรียนต่าง ๆ ที่สนใจในรูปแบบการนิเทศไปประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทแต่ละโรงเรียน	3. ส่งเสริม ต่อยอดให้ครูที่มีผลการนิเทศ ดีเยี่ยมเข้าร่วมประกวดนวัตกรรมปฏิบัติที่ดี ในการสอนในระดับต่าง ๆ	2. มีการอบรมให้ความรู้แก่โรงเรียน ที่มีความสนใจในการดำเนินการนิเทศ การสอน	
			3. มีการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน	

ตาราง 22 แสดงผลการศึกษานโยบายการดำเนินงานทางภาคการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

ประเด็น	โรงเรียนที่ 1	โรงเรียนที่ 2	โรงเรียนที่ 3	สรุป
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	1. ฝ่ายบริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2. ฝ่ายบริหารเป็นผู้สนับสนุนในการนิเทศ 3. ฝ่ายบริหารมีการลงพื้นที่ดำเนินการ 4. ฝ่ายบริหารต้องเป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือครู 5. ฝ่ายบริหารมีการสนับสนุนงบประมาณให้ครู	1. ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการนิเทศ 2. ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของภาคการศึกษานิเทศ 3. ผู้บริหารต้องมีความรู้เรื่องการนิเทศ 4. ผู้บริหารต้องทราบบริบทของโรงเรียนตนเอง 5. ผู้บริหารต้องเลือกใช้เครื่องมือการนิเทศให้เหมาะสมกับโรงเรียนของตนเอง	1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการในการนิเทศอย่างแม่นยำ 2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 3. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ 4. ผู้บริหารมีการช่วยเหลือและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู 5. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ 6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง	1. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศอย่างแม่นยำ 2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 3. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ 4. ผู้บริหารมีการช่วยเหลือและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู 5. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ 6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง
ภาคีเครือข่าย	1. มีการประสานงานเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน 2. ศึกษาวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียและช่วยเหลือการดำเนินการ 3. ได้รับการสนับสนุนการดำเนินการนิเทศจากผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา 4. มีการประสานงานจากเครือข่ายครูวิทยากรกับโรงเรียนต่าง ๆ	1. มีการประสานงานการนิเทศกับเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน 2. มีการนำครูวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศ 3. มีการประสานงานการดำเนินการนิเทศจากชุมชน	1. มีการช่วยเหลือจากศึกษานิเทศก์ในการพบปะครูประจำเดือน 2. ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการนิเทศ 3. ใช้เครือข่ายเพื่อนครู ในการช่วยเหลือการดำเนินการนิเทศ	1. การประสานงานทางวิชาการกับเครือข่ายทางการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่ายครูวิชาการ 3. การรับคำแนะนำและช่วยเหลือจากศึกษานิเทศก์

ประเด็น	โรงเรียนที่ 1	โรงเรียนที่ 2	โรงเรียนที่ 3	สรุป
เจตคติที่ดีต่อการสอน	1. ครูมีความรับผิดชอบต่อการสอนของตนเอง 2. ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยนักเรียน	1. ครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดี 2. ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มกำลังความสามารถ	1. ครูต้องมีการบรรยายวิชาที่ครู 2. ครูต้องมีเจตคติเชิงบวกกับนักเรียน 3. ครูมีเจตคติเชิงบวกกับนักเรียน 4. ครูต้องมีบรรยากาศวิชาที่ครู	1. ครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดี 2. ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 3. ครูมีเจตคติเชิงบวกกับนักเรียน 4. ครูต้องมีการบรรยายวิชาที่ครู

4. สรุปผลการศึกษาศักยภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาศักยภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ได้ดังตาราง 23 ถึงตาราง 38 ดังนี้

ตาราง 24 สรุปการศึกษาศักยภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

ประเด็น	สรุปผลการดำเนินการนิเทศฯ	สรุปผลการผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากแนวปฏิบัติที่ดี	สรุปผล
คุณภาพครู	1. เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของพื้นที่ 2. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมีอาชีพ 3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	1. เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ 2. เพื่อกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการการเรียนรู้ให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างมีอาชีพ 3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	1. เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 2. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ 3. เพื่อกระตุ้นให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน	1. เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา 2. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน 3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่สูงฯ

ประเด็น	สรุปผลสภาพการดำเนินงานในประเทศไทย	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากแนวปฏิบัติที่ดี	สรุปผล
คุณภาพนักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคล 2. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านทักษะอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาความรู้ของนักเรียนให้ทันไปตามหลักสูตรที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน 2. เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิตของนักเรียน 3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของนักเรียนตามบริบทอย่างเหมาะสม 2. เพื่อให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน 3. เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน 	<ol style="list-style-type: none"> 4. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของนักเรียนสู่การใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีความหมาย 5. เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน 6. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 7. เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน
การบริหารจัดการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 3. เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู 2. เพื่อสร้างระบบการปฏิบัติงานที่ดี 3. เพื่อพัฒนาระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3. เพื่อพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 	<ol style="list-style-type: none"> 8. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา 10. เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 11. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา



ตาราง 25 สรุปการศึกษาศาสนาและแนวทางการดำเนินงานที่สูงสุดในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

ประเด็น	สรุปผลจากการดำเนินงานนิเทศฯ	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากแนวปฏิบัติที่ดี	สรุปผล
การวิเคราะห์สภาพปัญหา	1. การวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา	1. การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของครู	1. การวิเคราะห์สภาพและบริบทของโรงเรียน	1. การวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา
และความ	2. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	2. การศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู	2. การวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	2. การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของครู
ต้องการ	พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	3. การวิเคราะห์และออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูรูปแบบใหม่	3. การวิเคราะห์ข้อมูลรายงานผล	3. การศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู
			การประเมินคุณภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา	4. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการจัด
			4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความต้องการครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา	การศึกษางานเอกสารและรายงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา
การจัดทำแผนการนิเทศ	1. การจัดทำคู่มือการนิเทศ	1. การจัดทำแผนการนิเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	1. การบรรจุโครงการนิเทศในแผนปฏิบัติการประจำปี	5. การกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน
	2. การจัดทำโครงการนิเทศ	2. การจัดสร้างงบประมาณในการดำเนินงานนิเทศ	2. การจัดทำแผนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่น	6. การจัดทำแผนการนิเทศที่มีความ
	3. การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ	3. การกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน	3. การแต่งตั้งคณะดำเนินงานนิเทศ	ยึดหยุ่นสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษา
	4. การจัดทำปฏิทินการนิเทศ	4. การจัดทำปฏิทินการนิเทศ	4. การจัดทำปฏิทินการนิเทศ	7. การจัดสร้างงบประมาณในการดำเนินงานนิเทศ
	5. การกำหนดระยะเวลาการนิเทศ	5. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศ	5. การจัดสรรงบประมาณในการนิเทศ	8. การแต่งตั้งคณะดำเนินงานนิเทศ
	6. การกำหนดประเด็นการนิเทศ			9. การจัดทำปฏิทินการนิเทศ

ประเด็น	สรุปผลสภาพการดำเนินงานในประเทศไทย	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากแบบปฏิบัติการที่ดี	สรุปผล
การคัดเลือกผู้นิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> คณะกรรมการนิเทศโดยตำแหน่ง การแต่งตั้งจากผู้มีความเหมาะสมตามคุณวุฒิและวัยวุฒิ ผู้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ ผู้ที่สามารถแนะนำการจัดการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงได้ 	<ol style="list-style-type: none"> การให้ครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้นิเทศ การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถสูงและเป็นที่ยอมรับ ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในบริบทโรงเรียนบนพื้นที่สูง การปรับเปลี่ยนบทบาทครูในการดำเนินงานนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการและหัวหน้าสายชั้น คณะกรรมการนิเทศที่มาจากกรรมการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายครูวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> คณะกรรมการนิเทศโดยตำแหน่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน การแต่งตั้งจากครูผู้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศจนเป็นที่ยอมรับ ครูผู้มีความรู้ความเข้าใจสามารถแนะนำการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เครื่องมือการนิเทศ	<ol style="list-style-type: none"> การกำหนดเครื่องมือให้เหมาะสมกับประเด็นการนิเทศ การเลือกเครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา การจัดทำแบบบันทึกการนิเทศ การจัดทำคู่มือแนวทางการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> การเลือกเครื่องมือนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ควรมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการดำเนินงานนิเทศ ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือการนิเทศ ควรตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> การสร้าง Digital Platform ในกระบวนการดำเนินงานนิเทศ การสร้างเอกสารในการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการดำเนินการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> การออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา การใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการดำเนินงานนิเทศ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ

ตาราง 26 สรุปการศึกษาศาสนาและแนวทางการนิเทศโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
ประเด็นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

ประเด็น	สรุปผลสภาพการดำเนินการนิเทศฯ	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากแนวปฏิบัติที่ดี	สรุปผล
การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ	1. การประชุมชี้แจงเป้าหมายการนิเทศแต่ละครั้ง 2. การลงพื้นที่นิเทศชั้นเรียน 3. การดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศ 4. การกำหนดวันเวลาในการนิเทศที่ชัดเจน 5. การบันทึกผลการนิเทศ	1. การดำเนินการกิจกรรมการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ 2. การสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนร่วม 3. การบันทึกผลการนิเทศ 4. การกำหนดเป้าหมายของการนิเทศ 5. การสอบถามพูดคุยกับคณะครูในการจัดการเรียนรู้	1. การสร้างความเข้าใจการดำเนินการนิเทศกับครู 2. การนิเทศตามแผนการนิเทศ 3. การบันทึกผลการนิเทศ	1. การลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศ 2. การดำเนินการตามแผนนิเทศ 3. การบันทึกผลการนิเทศ 4. การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนิเทศแต่ละครั้ง
วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ	1. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร 2. การสังเกตการสอน 3. การสอบถามพูดคุยเกี่ยวกับการสอน 4. การนิเทศออนไลน์ 5. การเยี่ยมชั้นเรียน	1. ควรเลือกใช้วิธีการและเทคนิคนิเทศให้เหมาะสมกับศักยภาพครูแต่ละบุคคล 2. เทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตร 3. ควรใช้เทคนิคการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching)	1. การใช้เทคนิคการนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก 2. การสร้างรูปแบบนิเทศ 3. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร 4. การนิเทศแบบออนไลน์	5. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร 6. การนิเทศออนไลน์ 7. การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) 8. การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก
การกระตุ้นและให้การช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ	1. การสอบถามพูดคุยให้กำลังใจครูในการจัดการเรียนรู้ 2. การช่วยเหลือแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้ของครู 3. การให้คำแนะนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ 4. การสะท้อนผลการนิเทศ	1. การส่งเสริมและต่อยอดการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 2. การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการนิเทศการสอน 3. การสอบถามความต้องการในการรับความช่วยเหลือโดยตรง	1. การส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู 2. การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน 3. การจัดสรรงบประมาณและสื่อ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	9. การส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู 10. การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน 11. การสอบถามความต้องการในการพัฒนาจากครูผู้สอนโดยตรง

ตาราง 27 สรุปการศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานที่โรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
ประเด็นที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

ประเด็น	สรุปผลสภาพการดำเนินงานการนิเทศฯ	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากแนวปฏิบัติที่ดี	สรุปผล
การกำกับติดตาม	1. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานการนิเทศตามความเหมาะสมบริบทสถานศึกษา	1. ผู้บริหารและนิเทศแนะนำผู้รับการนิเทศ ทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ	1. การประชุม ติดตามผลการนิเทศ	1. การติดตามผลการนิเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
การนิเทศ	2. การทบทวนประเด็นการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศให้สอดคล้องกับเป้าหมาย	2. การศึกษาเอกสารต่าง ๆ จากกรณีการนิเทศ	2. การลงพื้นที่ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู	2. การสะท้อนผลกลับในการดำเนินการนิเทศ
	3. การติดตามผลการนิเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นรายครั้ง	3. การสะท้อนผลกลับในการนิเทศ	3. การสรุปผลการนิเทศเป็นรายครั้ง	3. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา
การวัดผลและการสรุปผล	1. การวัดผลและสรุปผลการนิเทศตามแผนการนิเทศ	1. ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการวัดผลและสรุปผลการนิเทศ	1. การวัดผลและสรุปผลการนิเทศตามแผนการนิเทศ	4. การวัดผลและสรุปผลตามข้อมูลการนิเทศจากสภาพจริง
ผลการนิเทศ	2. การวัดผลและสรุปผลการนิเทศตามสภาพจริงและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	2. การวัดผลและสรุปผลให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนการนิเทศ	2. การแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ	5. การถอดบทเรียนเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ
	3. การวัดผลและสรุปผลการนิเทศตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3. การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู	3. การนำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้	6. การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทาง การปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้
การรายงานและการขยายผล	1. การจัดทำรายงานผลการนิเทศ	1. การสะท้อนผลการนิเทศครูได้รับทราบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1. การจัดทำรูปเล่มและเอกสารวิชาการ	7. การแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ
	2. การสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ	2. การรายงานผลการนิเทศต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	2. การเผยแพร่ผลการนิเทศกับเครือข่ายสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ	8. การนำแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู
	3. การจัดทำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3. การนำผลการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู	3. การเผยแพร่ผลการนิเทศผ่านสื่อต่าง ๆ	9. การรายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชนในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์

ตาราง 28 สรุปการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
ประเด็นที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

ประเด็น	สรุปผลสภาพการดำเนินการนิเทศฯ	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากแนวปฏิบัติที่ดี	สรุปผล
การสนับสนุน	1. ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ	1. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนิเทศ	1. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ	1. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ
จากผู้บริหาร	2. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ สื่อ	2. ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจ	2. ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจ	2. ผู้บริหารสามารถบูรณาการการนิเทศ
สถานศึกษา	ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ให้กับครู	ในการนิเทศการสอนอย่างลึกซึ้ง	ในการนิเทศการสอนอย่างลึกซึ้ง	สู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา
	3. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา	ผู้บริหารควรใช้หลักการทำงาน	3. ผู้บริหารควรร่วมมือร่วมใจในการ	3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม
	ความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้	แบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ	ดำเนินการนิเทศ	ในการดำเนินการนิเทศ
	ให้กับครู	4. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณ	4. ผู้บริหารมีการช่วยเหลือและส่งเสริม	4. ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครู
		และวัสดุ อุปกรณ์ในการนิเทศ	การปฏิบัติงานของครู	ในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้
ภาคีเครือข่าย	1. การรับการช่วยเหลือแนะนำ	1. การรับการสนับสนุนจากศึกษาในเขตและ	1. การประสานงานทางวิชาการกับเครือข่าย	5. การรับการสนับสนุนจากหน่วยงาน
	จากหน่วยงานต้นสังกัด	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ	ทางการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ	ต้นสังกัด
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเครือข่าย	และต่อเนื่อง	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่าย	6. การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญ
	สถานศึกษาใกล้เคียง	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาคีนิเทศกับ	ครูวิชาการ	ในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูง
	3. ผู้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้	กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน	3. การรับการแนะนำและช่วยเหลือ	7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ
	โรงเรียนบนพื้นที่สูง	3. การสร้างเครือข่ายกับผู้ทรงคุณวุฒิและ	จากศึกษาในเขต	สถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน
		ผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ		
ทักษะ	1. ผู้ที่มีความสามารถสามารถในการนิเทศ	1. ผู้ที่มีความรู้ทักษะการสื่อสารที่ดี	1. ผู้มีทักษะการสื่อสารที่ดี	8. ผู้มีเทคนิคมีความรู้ความเข้าใจ
ของผู้นิเทศ	2. ผู้มีทักษะการสื่อสารที่ดี	2. ผู้มีเทคนิคมีความเข้าใจในบริบทของครู	2. ผู้มีเทคนิคต้องเป็นผู้มีกลยุทธที่ดี	ในการนิเทศอย่างลึกซึ้ง
	3. ผู้มีเทคนิคเป็นผู้มีกลยุทธที่ดี	นักเรียนและพื้นที่เป็นอย่างดี	3. ผู้มีเทคนิคมีความรู้ในกระบวนการนิเทศ	9. ผู้มีเทคนิคต้องเข้าใจบริบทของ
	4. ผู้มีประสบการณ์จัดการเรียนรู้	3. ผู้มีเทคนิคต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ	4. ผู้มีเทคนิคต้องเป็นผู้ได้รับการยอมรับ	สถานศึกษาเป็นอย่างดี
	เป็นระยะเวลา	อย่างลึกซึ้ง		10. ผู้มีเทคนิคต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี

ตาราง 29 สรุปการศึกษาศาสนาและแนวทางการนิเทศโรงเรียนในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประเด็นที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ประเด็น	สรุปผลจากคู่มือคุณวุฒิ	สรุปผลจากแนวปฏิบัติที่ดี	สรุปผล
ความรู้ ในเนื้อหา วิชาที่สอน	1. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานและเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน 2. นักเรียนมีผลการพัฒนาความรู้และทักษะทางการเรียนรู้เพิ่มขึ้น	1. ครูควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนที่ตรงกับสาระการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของวิชา 2. ครูควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ 3. ครูควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในการจัดการเรียนรู้	1. ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามบริบทสถานศึกษา 2. ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนนักเรียนตามสภาพจริง 3. ครูมีการรายงานผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน
ทักษะและ เทคนิค การสอน	1. ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา 2. ครูสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย 3. ครูสามารถบูรณาการสื่อต่าง ๆ รอบตัวใช้ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ 4. ครูสามารถจุดใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้	1. ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม 2. ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน 3. ครูสามารถใช้เทคโนโลยีกับผู้เรียนที่มีความหลากหลายได้อย่างเหมาะสม 4. ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลายประกอบ	4. ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน 5. ครูใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้ 6. ครูสามารถนำเสนอสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ 7. ครูสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
เจตคติที่ดี ต่อการสอน	1. ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจจัดการเรียนรู้ 2. ครูมีความเข้าใจในคุณภาพนักเรียนตามบริบทของสถานศึกษา 3. ครูแสดงออกถึงพฤติกรรมการเสียสละทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ 4. ครูมีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน	1. ครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดี 2. ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 3. ครูมีเจตคติเชิงบวกกับนักเรียน 4. ครูต้องมีการยอมรับรวมวิชาชีพครู	8. ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ 9. ครูเข้าใจในศักยภาพการเรียนของนักเรียนแต่ละบุคคล 10. ครูมีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน 11. ครูสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มาเป็นแนวทางในการร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยนำเสนอเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

1. ผลการยกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

รายละเอียดของผลวิจัยแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการยกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการยกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายการนิเทศ
- องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ
- องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ
- องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ
- องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ
- องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้



ภาพ 6 แสดงร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา
2. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน
3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

4. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของนักเรียนสู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพ
5. เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน
6. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
7. เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน
8. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา
10. เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
11. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

การวางแผนเตรียมการนิเทศของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วยการวางแผนเตรียมการนิเทศ จำนวน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ
 - 1.1 การวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา
 - 1.2 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 1.3 การศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการจัดการศึกษาจากเอกสารและรายงานต่าง ๆ

ของสถานศึกษา

2. การจัดทำแผนการนิเทศ
 - 2.1 การกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน
 - 2.2 การจัดทำแผนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษา
 - 2.3 การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ
 - 2.4 การแต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศ
 - 2.5 การจัดทำปฏิทินการนิเทศ

3 การคัดเลือกผู้นิเทศ

- 3.1 คณะกรรมการนิเทศโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน
- 3.2 การแต่งตั้งจากครูผู้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศจนเป็นที่ยอมรับ
- 3.3 ผู้มีความรู้ความเข้าใจสามารถแนะนำการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียน

ทุรกันดารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เครื่องมือการนิเทศ

- 4.1 การออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา
- 4.2 การใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการดำเนินการนิเทศ
- 4.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

การดำเนินการนิเทศของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วยดำเนินการนิเทศ จำนวน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ
 - 1.1 การลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศ
 - 1.2 การดำเนินการตามแผนนิเทศ
 - 1.3 การบันทึกผลการนิเทศ
 - 1.4 การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนิเทศแต่ละครั้ง
2. วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ
 - 2.1 การนิเทศแบบกัลยาณมิตร
 - 2.2 การนิเทศออนไลน์
 - 2.3 การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching)
 - 2.4 การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก
3. การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ
 - 3.1 การส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 3.2 การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 การสอบถามความต้องการในการพัฒนาจากครูผู้สอนโดยตรง

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

การประเมินและรายงานผลการนิเทศของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วยการประเมินและรายงานผลการนิเทศ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. การกำกับติดตามการนิเทศ
 - 1.1 การติดตามผลการนิเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
 - 1.2 การสะท้อนผลกลับในการดำเนินการนิเทศ
 - 1.3 การปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบท

สถานศึกษา

2. การวัดผลและการสรุปผลการนิเทศ
 - 2.1 การวัดผลและสรุปผลตามข้อมูลการนิเทศจากสภาพจริง
 - 2.2 การถอดบทเรียนเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ
 - 2.3 การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. การรายงานและการขยายผลการนิเทศ
 - 3.1 การแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ
 - 3.2 การนำแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู
 - 3.3 การรายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชนในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ จำนวน 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ
 - 1.2 ผู้บริหารสามารถบูรณาการการนิเทศสู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา
 - 1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ
 - 1.4 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้
2. ภาศึเครือข่าย
 - 2.1 การรับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด
 - 2.2 การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูง
 - 2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน
3. ทักษะของผู้นิเทศ
 - 3.1 ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศอย่างลึกซึ้ง
 - 3.2 ผู้นิเทศต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี
 - 3.3 ผู้นิเทศต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
 - 1.1 ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามบริบทสถานศึกษา
 - 1.2 ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนนักรเรียนตามสภาพจริง
 - 1.3 ครูมีการรายงานผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน
2. ด้านทักษะและเทคนิคการสอน
 - 2.1 ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
 - 2.2 ครูใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้
 - 2.3 ครูสามารถนำสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้
 - 2.4 ครูสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
3. ด้านเจตคติที่ดีต่อการสอน
 - 3.1 ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้
 - 3.2 ครูเข้าใจในศักยภาพทางการเรียนของนักเรียนแต่ละบุคคล
 - 3.3 ครูมีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน
 - 3.4 ครูสร้างความอบอุ่นและไว้วางใจให้กับผู้เรียน

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ตาราง 30 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

ประเด็น	ให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง
องค์กรประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ปรับ ดังนี้
คุณภาพครู	1.1 คุณภาพครู
1. เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา	1.1.1 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา
2. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน	1.1.2 เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน
3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	1.1.3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
คุณภาพผู้เรียน	1.2 คุณภาพผู้เรียน
4. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของนักเรียนสู่การนำไปใช้	1.2.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ของนักเรียน

ประเด็น	ให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง
ในชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพ	ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพ
5. เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน	1.2.2 เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน
6. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	1.2.3 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
7. เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน	1.2.4 เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
การบริหารจัดการสถานศึกษา	
8. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
9. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	
10. เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	
11. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา	

ตาราง 31 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

ประเด็น	ให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง
องค์กรประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ปรับ ดังนี้
1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ	2.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศ
1.1 การวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา	2.1.1 วิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา
1.2 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของครู	2.1.2 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของครู
1.3 การศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู	2.1.3 ศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู
1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการจัดการศึกษาจากเอกสารและรายงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	2.1.4 วิเคราะห์สมรรถนะของครูกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
2. การจัดทำแผนการนิเทศ	2.2 การจัดทำแผนการนิเทศ
2.1 การกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน	2.2.1 แต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศ
2.2 การจัดทำแผนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษา	2.2.2 กำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน
2.3 การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ	2.2.3 จัดทำแผนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษาและสภาพปัญหาความต้องการของครูและนักเรียน
2.4 การแต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศ	2.2.4 จัดทำปฏิทินการนิเทศ
2.5 การจัดทำปฏิทินการนิเทศ	2.2.5 จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ

ประเด็น	ให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง
3. การคัดเลือกผู้นิเทศ 3.1 คณะกรรมการนิเทศโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน 3.2 การแต่งตั้งจากครูผู้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศจนเป็นที่ยอมรับ 3.3 ผู้มีความรู้ความเข้าใจสามารถแนะนำการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.3 การคัดเลือกผู้นิเทศ 2.3.1 คณะกรรมการนิเทศโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน 2.3.2 แต่งตั้งผู้นิเทศจากครูในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์นิเทศเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู 2.3.3 แต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีความรู้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
4. เครื่องมือการนิเทศ 4.1 การออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา 4.2 การใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการดำเนินการนิเทศ 4.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ	2.4 เครื่องมือการนิเทศ 2.4.1 ออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา 2.4.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนิเทศจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ 2.4.3 เลือกใช้เครื่องมือนิเทศที่หลากหลายในการดำเนินการนิเทศ

ตาราง 32 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงดังนี้
องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ 1. การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ 1.1 การลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศ 1.2 การดำเนินการตามแผนนิเทศ 1.3 การบันทึกผลการนิเทศ 1.4 การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนิเทศแต่ละครั้ง 2. วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ 2.1 การนิเทศแบบกัลยาณมิตร 2.2 การนิเทศออนไลน์ 2.3 การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) 2.4 การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก 3. การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ 3.1 การส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะให้ปรับ ดังนี้ 3.1 การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ 3.1.1 สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในแต่ละครั้ง 3.1.2 ลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศ 3.1.3 ดำเนินการตามแผนนิเทศและปฏิทินการนิเทศ 3.1.4 บันทึกผลการนิเทศ 3.2 วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ 3.2.1 การนิเทศแบบกัลยาณมิตร 3.2.2 การนิเทศออนไลน์ 3.2.3 การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) 3.2.4 การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก 3.2.5 การนิเทศตามบริบทสถานศึกษา

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงดังนี้
3.2 การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน	3.3 การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ
3.3 การสอบถามความต้องการในการพัฒนาจากครูผู้สอนโดยตรง	3.3.1 ส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู
	3.3.2 สร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน
	3.3.3 สอบถามความต้องการในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากครูผู้สอนโดยตรง

ตาราง 33 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงดังนี้
องค์กรประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ปรับ ดังนี้
1. การกำกับติดตามการนิเทศ	4.1 การกำกับติดตามการนิเทศ
1.1 การติดตามผลการนิเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.1.1 ติดตามผลการนิเทศจากบันทึกผลการนิเทศและการให้ข้อมูลจากผู้นิเทศ
1.2 การสะท้อนผลกลับในการดำเนินการนิเทศ	4.1.2 สะท้อนผลการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
1.3 การปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา	4.1.3 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา
2. การวัดผลและการสรุปผลการนิเทศ	4.2 การสรุปผลและประเมินผลการนิเทศ
2.1 การวัดผลและสรุปผลตามข้อมูลการนิเทศจากสภาพจริง	4.2.1 สรุปผลและประเมินผลจากข้อมูลการนิเทศตามสภาพจริง
2.2 การถอดบทเรียนเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ	4.2.2 ครูถอดบทเรียนจากผลการนิเทศเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ
2.3 การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.2.3 จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู
3. การรายงานและการขยายผลการนิเทศ	4.3 การรายงานและการขยายผลการนิเทศ
3.1 การแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ	4.3.1 แจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ
3.2 การนำแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู	4.3.2 นำแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู
3.3 การรายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชนในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์	4.3.3 รายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชนในรูปแบบเอกสารรูปแบบออนไลน์และรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

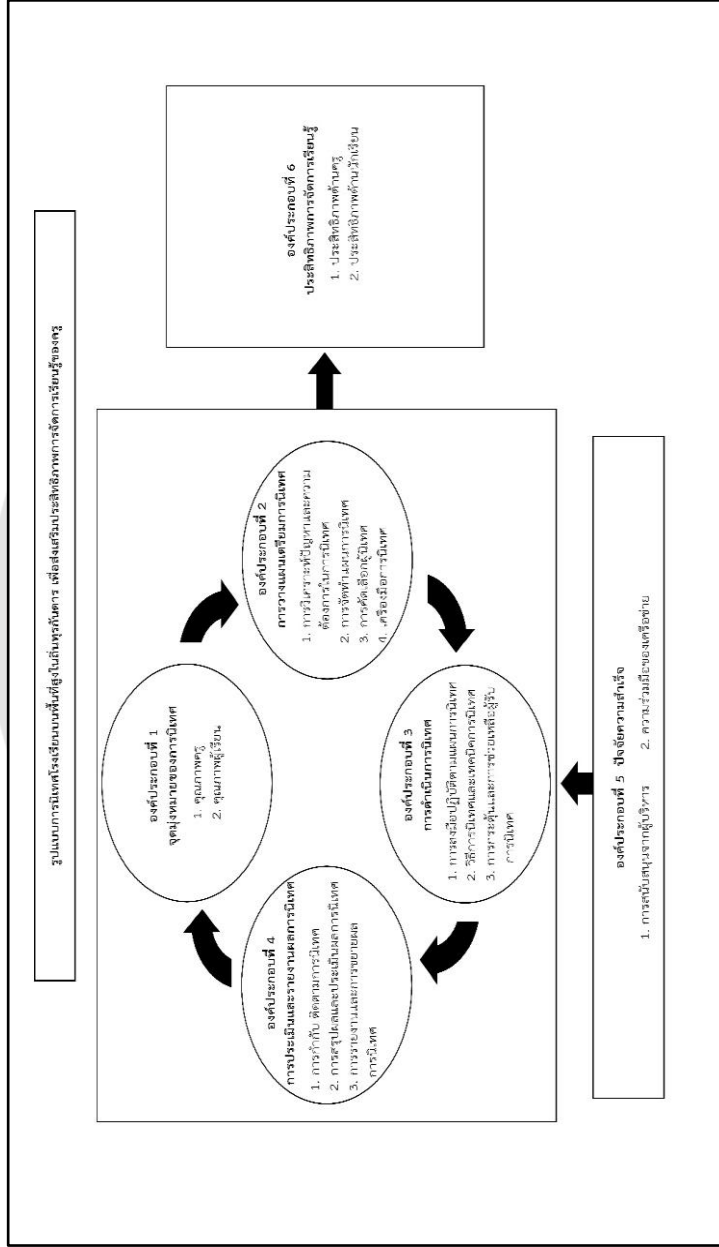
ตาราง 34 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 5
ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงดังนี้
องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ปรับ ดังนี้
1. การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา	5.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร
1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ	5.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ
1.2 ผู้บริหารสามารถบูรณาการการนิเทศ สู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา	5.1.2 ผู้บริหารสามารถบูรณาการการนิเทศ สู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา
1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการดำเนินการนิเทศ	5.1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการดำเนินการนิเทศ
1.4 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนา ทักษะการจัดการเรียนรู้	5.1.4 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนา ทักษะการจัดการเรียนรู้
2. ภาตึเครือข่ย	5.1.5 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ
2.1 การรับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	5.1.6 ผู้บริหารเข้าใจบริบทของสถานศึกษา เป็นอย่างดี
2.2 การสร้างเครือข่ยกับผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร	5.1.7 ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี
2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน	5.2 ความร่วมมือของเครือข่ย
3. ทักษะของผู้นิเทศ	5.2.1 หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุน ช่วยเหลือดูแล ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง
3.1 ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ อย่างลึกซึ้ง	5.2.2 การสร้างเครือข่ยกับผู้เชี่ยวชาญในการจัดการ เรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
3.2 ผู้นิเทศต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษา เป็นอย่างดี	5.2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน
3.3 ผู้นิเทศต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี	

ตาราง 35 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 6
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงดังนี้
องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ปรับ ดังนี้
1. ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน	6.1 ประสิทธิภาพด้านครู
1.1 ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามบริบทสถานศึกษา	6.1.1 ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
1.2 ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนนักเรียนตามสภาพจริง	6.1.2 ครูเข้าใจในศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล
1.3 ครูมีการรายงานผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน	6.1.3 ครูมีความเอื้ออาทร ครูสร้างความอบอุ่นและไว้วางใจให้กับผู้เรียน
2. ด้านทักษะและเทคนิคการสอน	6.1.4 ครูสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
2.1 ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	6.1.5 ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน
2.2 ครูใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้	6.1.6 ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
2.3 ครูสามารถนำสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้	6.1.7 ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
2.4 ครูสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	6.1.8 ครูใช้สื่อเทคโนโลยี นำสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม
3. ด้านเจตคติที่ดีต่อการสอน	6.1.9 ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนนักเรียนตามสภาพจริง
3.1 ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้	6.1.10 ครูมีการรายงานผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ปรับเพิ่มประสิทธิภาพด้านผู้เรียน ดังนี้
3.2 ครูเข้าใจในศักยภาพทางการเรียนของนักเรียนแต่ละบุคคล	6.2 ประสิทธิภาพด้านนักเรียน
3.3 ครูมีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน	6.2.1 ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำองค์ความรู้บูรณาการไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน
3.4 ครูสร้างความอบอุ่นและไว้วางใจให้กับผู้เรียน	6.2.2 นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต
	6.2.3 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
	6.2.4 นักเรียนมีเจตคติที่ดี ใฝ่เรียนรู้

รูปแบบการบริหารโรงเรียนบนพื้นฐานที่มุ่งเน้นต้นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู



ภาพ 7 แสดงรูปแบบการบริหารโรงเรียนบนพื้นฐานที่มุ่งเน้นต้นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูที่ปรับปรุงแล้ว

รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 6 รายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

1.1 คุณภาพครู

1.1.1 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

1.1.2 เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

1.1.3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

1.2 คุณภาพผู้เรียน

1.2.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพ

1.2.2 เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน

1.2.3 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

1.2.4 เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

2.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศ

2.1.1 วิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา

2.2.2 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของครู

2.2.3 ศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู

2.2.4 วิเคราะห์สมรรถนะของครูกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

2.2 การจัดทำแผนการนิเทศ

2.2.1 แต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศ

2.2.2 กำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน

2.2.3 จัดทำแผนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษาและสภาพปัญหาความต้องการของครูและนักเรียน

2.2.4 จัดทำปฏิทินการนิเทศ

2.2.5 จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ

2.3 การคัดเลือกผู้นิเทศ

2.3.1 คณะกรรมการนิเทศโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน

2.3.2 แต่งตั้งผู้นิเทศจากครูในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์นิเทศเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู

2.3.3 แต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีความรู้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

2.4 เครื่องมือการนิเทศ

2.4.1 ออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

2.4.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนิเทศจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ

2.4.3 เลือกลงเครื่องมือนิเทศที่หลากหลายในการดำเนินการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

3.1 การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ

3.1.1 สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในแต่ละครั้ง

3.1.2 ลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศ

3.1.3 ดำเนินการตามแผนนิเทศและปฏิทินการนิเทศ

3.1.4 บันทึกผลการนิเทศ

3.2 วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ

3.2.1 การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

3.2.2 การนิเทศออนไลน์

3.2.3 การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching)

3.2.4 การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก

3.2.5 การนิเทศตามบริบทสถานศึกษา

3.3 การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ

3.3.1 ส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

3.3.2 สร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน

3.3.3 สอบถามความต้องการในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากครูผู้สอนโดยตรง

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

4.1 การกำกับติดตามการนิเทศ

4.1.1 ติดตามผลการนิเทศจากบันทึกผลการนิเทศและการให้ข้อมูลจากผู้นิเทศ

4.1.2 สะท้อนผลการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4.1.3 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา

4.2 การสรุปผลและประเมินผลการนิเทศ

4.2.1 สรุปผลและประเมินผลจากข้อมูลการนิเทศตามสภาพจริง

4.2.2 ครูถอดบทเรียนจากผลการนิเทศเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ

4.2.3 จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู

4.3 การรายงานและการขยายผลการนิเทศ

4.3.1 แจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ

4.3.2 นำแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู

4.3.3 รายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชนในรูปแบบเอกสารรูปแบบออนไลน์และ

รูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

5.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

5.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ

5.1.2 ผู้บริหารสามารถบูรณาการการนิเทศสู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา

5.1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ

5.1.4 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้

5.1.5 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ

5.1.6 ผู้บริหารเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี

5.1.7 ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี

5.2 ความร่วมมือของเครือข่าย

5.2.1 หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุน ช่วยเหลือดูแล ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง

5.2.2 การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูง

ในถิ่นทุรกันดาร

5.2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

6.1 ประสิทธิภาพด้านครู

6.1.1 ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียน
ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

6.1.2 ครูเข้าใจในศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล

6.1.3 ครูมีความเอื้ออาทร ครูสร้างความอบอุ่นและไว้วางใจให้กับผู้เรียน

- 6.1.4 ครูสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 6.1.5 ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน
- 6.1.6 ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
- 6.1.7 ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
- 6.1.8 ครูใช้สื่อเทคโนโลยี นำสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้

ได้เหมาะสม

- 6.1.9 ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนนักเรียนตามสภาพจริง
- 6.1.10 ครูมีการรายงานผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

6.2 ประสิทธิภาพด้านนักเรียน

- 6.2.1 ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำองค์ความรู้บูรณาการไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน
- 6.2.2 นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต
- 6.2.3 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 6.2.4 นักเรียนมีเจตคติที่ดี ใฝ่เรียนรู้

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ในการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 100 คน ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวม

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผลประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ	4.53	0.49	มากที่สุด	4.58	0.47	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ	4.53	0.45	มากที่สุด	4.63	0.42	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ	4.51	0.39	มากที่สุด	4.60	0.34	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ	4.56	0.46	มากที่สุด	4.70	0.40	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ	4.13	0.40	มาก	4.71	0.36	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	4.54	0.46	มากที่สุด	4.65	0.41	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวมทั้งหมด	4.53	0.40	มากที่สุด	4.64	0.35	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 36 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวมพบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวม พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็น
ประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1.1 คุณภาพครู							
1.1.1 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเหมาะสม ตามบริบทของสถานศึกษา	4.66	0.51	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด	ผ่าน
1.1.2 เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้อง กับความต้องการของนักเรียน	4.46	0.57	มาก	4.56	0.55	มากที่สุด	ผ่าน
1.1.3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและ ช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	4.65	0.60	มากที่สุด	4.68	0.60	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.59	0.47	มากที่สุด	4.64	0.45	มากที่สุด	ผ่าน
1.2 คุณภาพผู้เรียน							
1.2.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานสู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน อย่างมีคุณภาพ	4.51	0.61	มากที่สุด	4.57	0.60	มากที่สุด	ผ่าน
1.2.2 เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการ เรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิต ของนักเรียน	4.50	0.65	มากที่สุด	4.60	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
1.2.3 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน	4.53	0.64	มากที่สุด	4.54	0.61	มากที่สุด	ผ่าน
1.2.4 เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน	4.40	0.72	มาก	4.46	0.70	มาก	ผ่าน
ภาพรวม	4.48	0.57	มากที่สุด	4.54	0.55	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวมทั้งหมด	4.53	0.49	มากที่สุด	4.58	0.47	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 37 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผลประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
2.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศ							
2.1.1 วิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา	4.59	0.66	มากที่สุด	4.67	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
2.2.2 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของครู	4.51	0.70	มากที่สุด	4.58	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
2.2.3 ศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู	4.57	0.68	มากที่สุด	4.59	0.66	มากที่สุด	ผ่าน
2.2.4 วิเคราะห์สมรรถนะของครูกับการจัดการเรียนรู้	4.52	0.71	มากที่สุด	4.57	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.54	0.63	มากที่สุด	4.60	0.58	มากที่สุด	ผ่าน
2.2 การจัดทำแผนการนิเทศ							
2.2.1 แต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศ	4.76	0.58	มากที่สุด	4.79	0.45	มากที่สุด	ผ่าน
2.2.2 กำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน	4.73	0.48	มากที่สุด	4.79	0.45	มากที่สุด	ผ่าน
2.2.3 จัดทำแผนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษาและสภาพปัญหาความต้องการของครูและนักเรียน	4.67	0.49	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด	ผ่าน
2.2.4 จัดทำปฏิทินการนิเทศ	4.69	0.46	มากที่สุด	4.73	0.44	มากที่สุด	ผ่าน

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
2.2.5 จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ	4.38	0.76	มาก	4.56	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.64	0.44	มากที่สุด	4.71	0.41	มากที่สุด	ผ่าน
2.3 การคัดเลือกผู้นิเทศ							
2.3.1 คณะกรรมการนิเทศโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.68	0.46	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด	ผ่าน
2.3.3 แต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีความรู้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	4.12	0.97	มาก	4.42	0.74	มาก	ผ่าน
ภาพรวม	4.47	0.51	มาก	4.59	0.47	มากที่สุด	ผ่าน
2.4 เครื่องมือนิเทศ							
2.4.1 ออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา	4.54	0.61	มากที่สุด	4.65	0.59	มากที่สุด	ผ่าน
2.4.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนิเทศจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ	4.30	0.81	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
2.4.3 เลือกใช้เครื่องมือนิเทศที่หลากหลายในการดำเนินการนิเทศ	4.42	0.68	มาก	4.61	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.42	0.60	มาก	4.59	0.56	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวมทั้งหมด	4.53	0.45	มากที่สุด	4.63	0.42	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 38 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การจัดทำแผนนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 2 การวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การจัดทำแผนการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตาราง 39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
3.1 การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ							
3.1.1 สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในแต่ละครั้ง	4.51	0.62	มากที่สุด	4.62	0.59	มากที่สุด	ผ่าน
3.1.2 ลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศ	4.54	0.67	มากที่สุด	4.61	0.66	มากที่สุด	ผ่าน
3.1.3 ดำเนินการตามแผนนิเทศและ ปฏิทินการนิเทศ	4.50	0.61	มากที่สุด	4.62	0.56	มากที่สุด	ผ่าน
3.1.4 บันทึกผลการนิเทศ	4.59	0.49	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.53	0.50	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด	ผ่าน
3.2 วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ							
3.2.1 การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	4.89	0.37	มากที่สุด	4.88	0.38	มากที่สุด	ผ่าน
3.2.2 การนิเทศออนไลน์	3.88	1.06	มาก	4.01	1.01	มาก	ผ่าน
3.2.3 การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching)	4.17	0.73	มาก	4.42	0.66	มาก	ผ่าน
3.2.4 การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก	4.57	0.57	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด	ผ่าน
3.2.5 การนิเทศตามบริบทสถานศึกษา	4.68	0.51	มากที่สุด	4.78	0.41	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.43	0.44	มาก	4.55	0.42	มากที่สุด	ผ่าน
3.3 การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ							
3.3.1 ส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้ของครู	4.54	0.55	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	ผ่าน
3.3.2 สร้างขวัญกำลังใจให้ครู ในการปฏิบัติงาน	4.62	0.61	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	ผ่าน
3.3.3 สอบถามความต้องการ ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จากครูผู้สอนโดยตรง	4.65	0.50	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.60	0.45	มากที่สุด	4.68	0.40	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวมทั้งหมด	4.51	0.39	มากที่สุด	4.60	0.34	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 39 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตาราง 40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูองค์กรประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผลประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
4.1 การกำกับติดตามการนิเทศ							
4.1.1 ติดตามผลการนิเทศจากบันทึกผลการนิเทศและการให้ข้อมูลจากผู้นิเทศ	4.61	0.54	มากที่สุด	4.73	0.44	มากที่สุด	ผ่าน
4.1.2 สะท้อนผลการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	4.56	0.57	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด	ผ่าน
4.1.3 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา	4.71	0.45	มากที่สุด	4.78	0.41	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.62	0.48	มากที่สุด	4.73	0.41	มากที่สุด	ผ่าน
4.2 การสรุปผลและประเมินผลการนิเทศ							
4.2.1 สรุปผลและประเมินผลจากข้อมูลการนิเทศตามสภาพจริง	4.62	0.59	มาก	4.76	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
4.2.2 ครูถอดบทเรียนจากผลการนิเทศเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ	4.48	0.65	มาก	4.70	0.56	มากที่สุด	ผ่าน

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
4.2.3 จัดทำข้อเสนอแนะแนวทาง การปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของครู	4.60	0.56	มากที่สุด	4.74	0.48	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.56	0.55	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	ผ่าน
4.3 การรายงานและการขยายผลการนิเทศ							
4.3.1 แจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ	4.67	0.55	มากที่สุด	4.74	0.52	มากที่สุด	ผ่าน
4.3.2 นำแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู	4.59	0.57	มากที่สุด	4.76	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
4.3.3 รายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชน ในรูปแบบเอกสารรูปแบบออนไลน์และ รูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม	4.23	0.95	มาก	4.45	0.79	มาก	ผ่าน
ภาพรวม	4.49	0.57	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวมทั้งหมด	4.56	0.46	มากที่สุด	4.70	0.40	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 40 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การกำกับติดตามการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การกำกับติดตามการนิเทศและการสรุปผลและการประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตาราง 41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูองค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผลประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
5.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร							
5.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ	4.74	0.44	มากที่สุด	4.78	0.46	มากที่สุด	ผ่าน
5.1.2 ผู้บริหารสามารถบูรณาการการนิเทศสู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา	4.70	0.52	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด	ผ่าน
5.1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ	4.65	0.55	มากที่สุด	4.74	0.46	มากที่สุด	ผ่าน
5.1.4 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้	4.73	0.46	มากที่สุด	4.78	0.41	มากที่สุด	ผ่าน
5.1.5 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ	4.72	0.47	มากที่สุด	4.79	0.40	มากที่สุด	ผ่าน
5.1.6 ผู้บริหารเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.71	0.47	มากที่สุด	4.76	0.42	มากที่สุด	ผ่าน
5.1.7 ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี	4.71	0.49	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.70	0.43	มากที่สุด	4.77	0.38	มากที่สุด	ผ่าน
5.2 ความร่วมมือของเครือข่าย							ผ่าน
5.2.1 หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนช่วยเหลือดูแล ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.63	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
5.2.2 การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	4.31	0.73	มาก	4.54	0.59	มากที่สุด	ผ่าน
5.2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน	4.41	0.74	มาก	4.58	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.38	0.64	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวมทั้งหมด	4.13	0.40	มาก	4.71	0.36	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 41 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตาราง 42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผลประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
6.1 ประสิทธิภาพด้านครู							
6.1.1 ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	4.54	0.54	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด	ผ่าน
6.1.2 ครูเข้าใจในศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล	4.48	0.61	มาก	4.57	0.57	มากที่สุด	ผ่าน
6.1.3 ครูมีความเอื้ออาทร ครูสร้าง ความอบอุ่นและไว้วางใจให้กับผู้เรียน	4.69	0.52	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	ผ่าน
6.1.4 ครูสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	4.59	0.55	มากที่สุด	4.69	0.50	มากที่สุด	ผ่าน
6.1.5 ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	4.58	0.57	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด	ผ่าน
6.1.6 ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.62	0.56	มากที่สุด	4.69	0.52	มากที่สุด	ผ่าน

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
6.1.7 ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	4.59	0.57	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด	ผ่าน
6.1.8 ครูใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมที่มีอยู่รอบตัว มาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม	4.50	0.65	มากที่สุด	4.69	0.50	มากที่สุด	ผ่าน
6.1.9 ครูสามารถวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.57	0.62	มากที่สุด	4.68	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
6.1.10 ครูมีการรายงานผลความก้าวหน้า ทางการเรียนของนักเรียน	4.62	0.54	มากที่สุด	4.73	0.44	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.57	0.47	มากที่สุด	4.67	0.41	มากที่สุด	ผ่าน
6.2 ประสิทธิภาพด้านนักเรียน							
6.2.1 ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำองค์ความรู้ บูรณาการไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน	4.31	0.69	มาก	4.53	0.59	มากที่สุด	ผ่าน
6.2.2 นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้และ ทักษะชีวิต	4.51	0.55	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด	ผ่าน
6.2.3 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.58	0.55	มากที่สุด	4.65	0.53	มากที่สุด	ผ่าน
6.2.4 นักเรียนมีเจตคติที่ดี ใฝ่เรียนรู้	4.51	0.61	มากที่สุด	4.61	0.60	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวม	4.47	0.54	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
ภาพรวมทั้งหมด	4.54	0.46	มากที่สุด	4.65	0.41	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 42 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ของรูปแบบการนิเทศ
โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 6
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)
เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ประสิทธิภาพด้านครู อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.57$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู องค์กรประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดที่สุด คือ ประสิทธิภาพด้านครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) โดยภาพรวมและรายด้านผ่านเกณฑ์
ที่กำหนด

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่องรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ในการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อยดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ดำเนินการจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คนจาก 10 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) เพื่อหาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีเกณฑ์การเลือกคือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคณะปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารแห่งประเทศไทย จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการนิเทศสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้ เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลจากการประกวดรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีได้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2564 และเป็นสถานศึกษาตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติการนิเทศที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน

จากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) เพื่อหาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ในการศึกษาสร้างและตรวจสอบรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างการรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาหรือผู้บริหารระดับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารและการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรืออดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และการนำเสนอข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาใช้ปรับปรุงรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

เป็นการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานอยู่ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 100 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

เป็นแบบแบบสัมพัทธ์ปลายเปิดที่กำหนดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ พบว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพครู พบว่า มีจุดมุ่งหมายของการนิเทศ เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา และเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน รวมทั้งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

2. ด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า มีจุดมุ่งหมายของการนิเทศ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของนักเรียนสู่การใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพ พัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งเพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน

3. ด้านการบริหารจัดการศึกษา พบว่า มีจุดมุ่งหมายของการนิเทศเพื่อเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ พบว่า ประกอบด้วย มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนเตรียมการนิเทศ พบว่า มีการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของครู การศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู และการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการจัดการศึกษาจากเอกสารและรายงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. การจัดทำแผนการนิเทศ พบว่า มีการกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน การจัดทำแผนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ การแต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศ และการจัดทำปฏิทินการนิเทศ

3. การคัดเลือกผู้นิเทศ พบว่า มีคณะกรรมการนิเทศโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน การแต่งตั้งจากครูผู้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศจนเป็นที่ยอมรับ และครูผู้มีความรู้ความเข้าใจสามารถแนะนำการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เครื่องมือการนิเทศ พบว่า มีการออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา การใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการดำเนินการนิเทศ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ พบว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ พบว่า มีการลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศ การดำเนินการตามแผนนิเทศ การบันทึกผลการนิเทศ และการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนิเทศแต่ละครั้ง
2. ด้านวิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ พบว่า มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศออนไลน์ การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) และการนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก
3. ด้านการกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ พบว่า มีการส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน และการสอบถามความต้องการในการพัฒนาจากครูผู้สอนโดยตรง

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ พบว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. การกำกับติดตามการนิเทศ พบว่า มีการติดตามผลการนิเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ การสะท้อนผลกลับในการดำเนินการนิเทศ และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา
2. การวัดผลและการสรุปผลการนิเทศ พบว่า มีการวัดผลและสรุปผลตามข้อมูลการนิเทศจากสภาพจริง การถอดบทเรียนเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศและการจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. การรายงานและการขยายผลการนิเทศ พบว่า มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ การนำแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู และการรายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชนในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ พบว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ สามารถบูรณาการการนิเทศสู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ รวมทั้งผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้
2. ด้านภาคีเครือข่าย พบว่า มีการรับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน
3. ด้านทักษะของผู้นิเทศ พบว่า ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศอย่างลึกซึ้ง และผู้นิเทศต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้นิเทศต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน พบว่า ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามบริบทสถานศึกษา ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนนักเรียนตามสภาพจริง และครูมีการรายงานผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

2. ด้านทักษะและเทคนิคการสอน พบว่า ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน มีการสื่อเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้ และครูสามารถนำสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งครูสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3. ด้านเจตคติที่ดีต่อการสอน พบว่า ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ครูเข้าใจในศักยภาพทางการเรียนของนักเรียนแต่ละบุคคล ครูมีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และครูสร้างความอบอุ่นและไว้วางใจให้กับผู้เรียน

2. ผลการสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของคุณครู

ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของคุณครู พบว่า รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของคุณครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ เป็นการกำหนดเป้าหมายและผลที่ต้องการให้เกิดจากการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของคุณครู ให้เกิดการพัฒนาคอบคลุมทั้งด้านคุณภาพครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของคุณครูให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของคุณครูให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร และคุณภาพผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน และเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งเพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ เป็นการจัดเตรียมการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของคุณครู โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศ อันได้แก่ การวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของคุณครู ศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของคุณครู และวิเคราะห์สมรรถนะของครูกับการจัดการเรียนรู้ของคุณครูในโรงเรียน

บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร การจัดทำแผนการนิเทศ มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศ การกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน การจัดทำแผนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องตาม บริบทสถานศึกษาและสภาพปัญหาความต้องการของครูและนักเรียน รวมทั้งการจัดทำปฏิทิน การนิเทศ จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ และการคัดเลือกผู้นิเทศ มีคณะกรรมการนิเทศ โดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน การแต่งตั้งผู้นิเทศจากครู ในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์นิเทศเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู และการแต่งตั้ง บุคคลภายนอกที่มีความรู้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร รวมทั้ง เครื่องมือการนิเทศ มีการออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา การตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือนิเทศจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ และเลือกใช้เครื่องมือนิเทศที่หลากหลาย ในการดำเนินการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ที่กำหนดไว้ อย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การลงมือปฏิบัติตามแผนการนิเทศ วิธีการและเทคนิคการนิเทศ และ การกระตุ้นและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ อธิบายดังนี้ การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในแต่ละครั้ง การลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศ การดำเนินการตามแผนนิเทศและการมีปฏิทินการนิเทศ รวมทั้งมีการบันทึกผลการนิเทศ วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ มีดังนี้ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศออนไลน์ การนิเทศ แบบโค้ชชิ่ง (Coaching) การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก และการนิเทศตามบริบทสถานศึกษา และการกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ มีการส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ ของครู การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน และการสอบถามความต้องการในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้จากครูผู้สอนโดยตรง

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ เป็นการนำผลการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มาสรุปและประมวลผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การกำกับติดตาม การนิเทศ การสรุปผลและการประเมินผลการนิเทศ การรายงานและขยายผลการนิเทศ อธิบายดังนี้ **การกำกับติดตามการนิเทศ** มีการติดตามผลการนิเทศจากบันทึกผลการนิเทศและการให้ข้อมูลจาก ผู้นิเทศ การสะท้อนผลการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และปรับเปลี่ยนรูปแบบ การนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา **การสรุปผลและประเมินผลการนิเทศ** มีการสรุปผลและประเมินผลจากข้อมูลการนิเทศตามสภาพจริง ครูมีการถอดบทเรียนจากผลการนิเทศ เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนา

การจัดการเรียนรู้ของครู การรายงานและการขยายผลการนิเทศ แจ้างผลการนิเทศให้ครูรับทราบ นำแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู รายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชน ในรูปแบบเอกสารรูปแบบออนไลน์และรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหรือประเด็นที่สำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อให้การนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารและความร่วมมือของเครือข่ายทางการศึกษา การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ผู้บริหารสามารถบูรณาการการนิเทศสู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ ผู้บริหารเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี **ความร่วมมือของเครือข่าย** หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุน ช่วยเหลือดูแล ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครูที่ผ่านกระบวนการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งกับคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและสอดคล้องกับกระบวนการดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าคุณภาพของการศึกษาที่ยั่งยืน **ประสิทธิภาพด้านครู** ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ครูเข้าใจในศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล ครูมีความเอื้ออาทร ครูสร้างความอบอุ่นและไว้วางใจให้กับผู้เรียน ครูสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน ครูใช้สื่อเทคโนโลยี นำสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนนักเรียนตามสภาพจริง ครูมีการรายงานผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน **ประสิทธิภาพด้านนักเรียน** ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำองค์ความรู้บูรณาการไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิตนักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นักเรียนมีเจตคติที่ดี ใฝ่เรียนรู้

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวม พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด ดังนี้

1. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังอธิบายในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ คุณภาพครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ คุณภาพนักเรียน

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดทำแผนการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เครื่องมือการนิเทศ

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การกำกับติดตามการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรายงานและขยายผลการนิเทศ

1.5 องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ความร่วมมือของเครือข่าย

1.6 องค์ประกอบที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประสิทธิภาพด้านครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ประสิทธิภาพด้านนักเรียน

2. ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวมมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังอธิบายในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือ คุณภาพนักเรียน

2.2 องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำแผนการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคัดเลือกผู้นิเทศและเครื่องมือการนิเทศ

2.3 องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ

2.4 องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การกำกับติดตามการนิเทศและการสรุปผลและประเมินผลการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรายงานและขยายผลการนิเทศ

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือ ความร่วมมือของเครือข่าย

2.6 องค์ประกอบที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ประสิทธิภาพด้านครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือ ประสิทธิภาพด้านนักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบดังกล่าว มีความสำคัญและเชื่อมโยงกันเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ ที่ประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมายด้านคุณภาพครูและคุณภาพนักเรียน เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางที่สำคัญ อันจะนำไปความสำเร็จที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะการที่ครูมีคุณภาพ ทั้งด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาแล้ว ครูสามารถแสดงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการนักเรียน การสร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน ให้นักเรียนมีทักษะกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการที่ครูมีคุณภาพตามองค์ประกอบดังที่กล่าวมา ได้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ อีกทั้งจุดมุ่งหมายคุณภาพผู้เรียน ซึ่งครูต้องจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางการเรียนและทักษะชีวิตของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 สู่การนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพ อันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และการมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (3R8C) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ไขปัญหาได้ (Critical Thinking and Problem Solving) และด้านทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้ (Career and Learning Skills)

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ อันได้แก่การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศ ในเรื่องการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา เพื่อทราบถึงสภาพปัญหา ความต้องการและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้เพราะการจัดเตรียมการดำเนินการนิเทศเพื่อให้เป็นระบบ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ขั้นดำเนินการจนถึงขั้นวัดผลและประเมินผล การนิเทศที่ดีย่อมนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วิทยา จันทร์ศิลา (2560, น. 49-54) บริบทของพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร สภาพชุมชนส่วนใหญ่มีความหลากหลายทางลักษณะสังคม เศรษฐกิจ ประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การจัดการศึกษาโรงเรียนบนพื้นที่สูงมีข้อจำกัดและมีอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ทำให้รับทราบถึงข้อมูลสภาพจริงของสถานศึกษาในมิติด้านต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การวางแผนเตรียมการนิเทศที่ตรงจุดมุ่งหมายที่แท้จริง อีกทั้งยังต้องมีการวางแผนเตรียมการนิเทศในเรื่องของการจัดทำแผนการนิเทศ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทและสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ทั้งในด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ การกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน การจัดทำปฏิทินการนิเทศและการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและคุ้มค่าในการดำเนินการนิเทศ รวมไปถึงการวางแผนเตรียมการนิเทศด้านการคัดเลือก

ผู้นิเทศ ที่ประกอบไปด้วยคณะกรรมการการนิเทศโดยตำแหน่ง อันได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนิเทศเป็นที่ยอมรับของ เพื่อนครู รวมทั้งการแต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีความรู้ในการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ร่วมเป็นผู้นิเทศ อีกทั้งการวางแผนเตรียมการนิเทศด้านเครื่องมือก็เป็นสิ่งสำคัญ การออกแบบ เครื่องมือนิเทศที่เหมาะสมกับบริบท การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ในการนิเทศ และความหลากหลายของเครื่องมือการนิเทศต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของการวางแผน เตรียมการนิเทศดังที่กล่าวมา ล้วนแล้วมีความสำคัญและเปรียบเสมือนแผนที่อันจะนำไปสู่เป้าหมาย ปลายทางของการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วยการลงมือปฏิบัติตามแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ รวมทั้งการกระตุ้นและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้เพราะกระบวนการ ดำเนินการดังกล่าว เป็นการขับเคลื่อนแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ โดยการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในแต่ละครั้ง การลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศในชั้นเรียน เพื่อรับทราบข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อบันทึกผลการนิเทศตามสภาพจริง นอกจากนี้แล้วการดำเนินการนิเทศยังคำนึงถึงวิธีและเทคนิคการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศแบบ กัลยาณมิตร การนิเทศออนไลน์ การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก และการนิเทศตามบริบทสถานศึกษา การนิเทศทุกวิธีดังที่กล่าวมาผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถ เลือกใช้ตามความเหมาะสมของบริบทสถานศึกษา ดังเช่น สถานศึกษาที่มีครูบรรจุใหม่ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ยังขาดเทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษา ได้ตรงตามกรอบระยะเวลาปีการศึกษา ผู้นิเทศอาจเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) เพื่อเป็น ผู้คอยส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตาม การกระตุ้นและช่วยเหลือครูให้สามารถจัดการการเรียน การสอนได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rizzo (2016) ได้ศึกษา มุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศการศึกษาและการติดตามผล พบว่า ความคิดเห็นของครูและศึกษานิเทศก์เรื่องความความเข้าใจในการนิเทศ คือ การเป็นที่ปรึกษาความที่มี ความสามารถไว้ใจได้ มีวิธีการนิเทศที่หลากหลาย การมีส่วนร่วมของครู การเข้าใจถึงความแตกต่าง ของโรงเรียนและบุคคล และการดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของการบวรการพัฒนาการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ ประกอบด้วย การกำกับ ติดตามการนิเทศ การสรุปผลและประเมินผลการนิเทศ การรายงานและการขยายผลการนิเทศ ทั้งนี้ เพราะการดำเนินการดังกล่าว มีทั้งการบันทึกผลการนิเทศและให้ข้อมูลจากผู้รับการนิเทศโดยตรง การสะท้อนผลการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธี

นิเทศให้เหมาะสมตามสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นที่ห่างไกล ทำให้เกิดข้อจำกัดในการจัดการศึกษาที่ให้เป็นแผนที่ตั้งไว้ทั้งเรื่องระยะเวลา ความสะดวกในการเดินทางของครูและนักเรียน สังคมประเพณีวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนั้นแล้ว การที่ผู้นิเทศได้กำกับติดตามการนิเทศ ทำให้สามารถรับรู้ข้อมูลการนิเทศตามสภาพจริง เพื่อปรับเปลี่ยนให้กระบวนการนิเทศนั้นเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา สอดคล้องกับ มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ (2553, น. 213) ที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ พบว่าการจัดการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้รูปแบบการนิเทศของแต่ละพื้นที่ ควรมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองบริบทของแต่ละพื้นที่ ควรเน้นรูปธรรม โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานการดำเนินการนิเทศ อีกทั้งองค์ประกอบด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ จำเป็นต้องมีการสรุปผลและประเมินผลการนิเทศจากข้อมูลการนิเทศตามสภาพจริง ครูมีการถอดบทเรียนจากการนิเทศเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ พร้อมทั้งมีการจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู หนึ่งองค์ประกอบด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ ยังมีด้านการรายงานและการขยายผลการนิเทศที่เป็นประเด็นสำคัญอันจะทำให้การนิเทศสมบูรณ์ โดยจะต้องแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ เพื่อให้ครูได้รู้จุดเด่น จุดด้อย ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการนิเทศ หนึ่งผู้บริหารสถานศึกษายังรับทราบข้อมูลและนำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการนิเทศเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู นอกจากนี้ สถานศึกษายังต้องจัดทำรายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชนในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรินทร์ เหมบุตร (2555, น. 218) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การนิเทศ เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ข้อที่ 3 การส่งเสริมศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู เผยแพร่ผลงาน/สื่อ นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีที่หลากหลาย สามารถส่งเสริมให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ สู่ความเป็นครูมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลให้การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยองค์ประกอบย่อยคือการสนับสนุนจากผู้บริหาร และความร่วมมือของเครือข่าย ล้วนแล้วมีความสำคัญด้วยเหตุผลอธิบาย ดังนี้ การที่ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการนิเทศแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ สามารถบูรณาการการนิเทศสู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศและการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการมีทักษะการสื่อสารที่ดี หากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้ว ย่อมส่งผล

ให้ครูมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ส่งผลให้ครูสามารถร่วมดำเนินการนิเทศอย่างเต็มศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ ปุณยวีร์ นามปวน (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้สูง ส่งผลให้การปฏิบัติการนิเทศภายในมีการปฏิบัติงานสูงด้วย อนึ่งด้านความร่วมมือของเครือข่าย ในการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินการดังกล่าวประสบผลสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ที่ช่วยเหลือดูแล ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน จะทำให้การนิเทศประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ อันประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพด้านครูและประสิทธิภาพด้านนักเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้งสองด้าน มีความสำคัญต่อการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้ ประสิทธิภาพด้านครู มุ่งส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เนื่องจากสภาพบริบทนักเรียนที่มีข้อจำกัดและสภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง ด้านคมนาคม ด้านสาธารณสุขและด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ (วิทยานิพนธ์ศิลลา, 2560, น. 49-54) ฉะนั้น หากครูได้รับทราบข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนสู่การออกแบบการเรียนที่เหมาะสมกับบริบท และศักยภาพความสามารถของนักเรียนแล้ว การจัดการเรียนของครูย่อมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งครูยังต้องมีความเข้าใจในศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล ความเอื้ออาทร สร้างความอบอุ่นและไว้วางใจให้กับผู้เรียน สามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ใช้สื่อเทคโนโลยี นำสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนนักเรียนตามสภาพจริงและรายงานผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งประเด็นที่สำคัญดังที่กล่าวมาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้ตรงตามความต้องการของนักเรียนและชุมชนอย่างแท้จริง อนึ่งการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จะสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ต้องมีองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างแท้จริง โดยประสิทธิภาพของนักเรียนใน หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำองค์ความรู้บูรณาการไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน นักเรียนมีทักษะ

การเรียนรู้และทักษะชีวิต มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งผลให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี ใฝ่เรียนรู้และคุณค่าของการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งประสิทธิภาพตามองค์ประกอบดังกล่าวได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวม พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด อธิบายรายละเอียด ดังนี้

ผลการประเมินความเป็นไปได้ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ อาจเนื่องจากการประเมินผลและรายงานผลการที่ประกอบด้วย การกำกับติดตามการนิเทศ การสรุปผลและประเมินผลการนิเทศ และการรายงานและการขยายผลการนิเทศ ซึ่งองค์ประกอบย่อยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เนื่องจากกระบวนการกำกับ ติดตามการนิเทศ จะช่วยให้ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ได้ติดตามความก้าวหน้าร่วมกัน และเพื่อทราบข้อปัญหา อุปสรรค แล้วนำมาแก้ไขเพื่อให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถเปิดใจและเรียนรู้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

อนึ่ง การนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ยังต้องอาศัยองค์ประกอบด้านการสรุปผลและการประเมินผลการนิเทศ เนื่องจากการสรุปผลและรายงานผลการนิเทศ เป็นการสะท้อนผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินการที่นิเทศที่สามารถระบุได้ว่าการดำเนินการนั้นสำเร็จอยู่ในระดับใด จัดเด่น จุดด้อยหรือจุดที่ควรพัฒนา เพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนา และเพื่อนำจุดเด่นของผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มาถอดบทเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งองค์ประกอบย่อยดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการนิเทศ และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการดังกล่าว และองค์ประกอบด้านการรายงานและ

การขยายผลการนิเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย การแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ การนำแนวปฏิบัติที่ดี ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู รวมทั้งการรายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชนในรูปแบบออนไลน์ และรูปแบบอื่น ๆ อาทิ เอกสารประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา การแจ้งผลการดำเนินงานในการประชุม ผู้ปกครอง การจัดทำเอกสารรูปเล่มเก็บไว้เป็นคลังองค์ความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินการ ประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ดังรายละเอียดที่กล่าวไว้ เปรียบเสมือนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีกระบวนการกำกับ ติดตามผลการดำเนินการนิเทศ สู่การรวบรวม องค์ความรู้ ที่บุคคลสามารถศึกษาและเรียนรู้ได้ตลอดทุกเวลา พร้อมทั้งมีแนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศ เปรียบเสมือนคลังองค์ความรู้ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับสถานศึกษาหรือบุคคลนำไปปรับ ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานที่ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2555, น. 217) ได้วิจัยเรื่อง รายงานการศึกษาสภาพการนิเทศ ปัญหา ความต้องการและ รูปแบบการนิเทศที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศมีขั้นตอน กระบวนการนิเทศ ด้านสรุปรายงานผลและการเผยแพร่ เป็นกระบวนการสำคัญในการดำเนินการ นิเทศที่ประสบผลสำเร็จสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายการนิเทศ อาจเนื่องจากปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยคือการสนับสนุนจากผู้บริหารและความร่วมมือของเครือข่าย อธิบายเหตุผลดังนี้ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ หากผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อันประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจ การนิเทศอย่างลึกซึ้ง และสามารถบูรณาการการนิเทศสู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ และการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการสื่อสารที่ดีแล้ว การนิเทศย่อมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบพนนท์ มั่งอณะ (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้น ทางปัญญาของครู ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้าน การปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ของครู

อนึ่ง ปัจจัยด้านความร่วมมือของเครือข่ายก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำพา การดำเนินการนิเทศไปสู่เป้าหมาย ซึ่งปัจจัยความสำเร็จด้านความร่วมมือของเครือข่าย ประกอบไปด้วย การที่หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร รวมทั้ง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การมีเครือข่ายจากทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขับเคลื่อนด้วยกระบวนการนิเทศเป็นแรงผลักดันให้การจัดการศึกษา ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังนั้นแล้วหากสถานศึกษาได้ดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศ โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูแล้ว โดยมีปัจจัย ความสำเร็จด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและความร่วมมือของเครือข่าย การดำเนินการ นิเทศก็ย่อมประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดคุณภาพอย่างยั่งยืน และเป็นแนว ปฏิบัติที่ดีต่อสถานศึกษาต่าง ๆ ที่นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีสืบไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านจุดมุ่งหมายการนิเทศ พบว่า ด้านคุณภาพครู มีค่าเฉลี่ยการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและ สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ตรงตามความต้องการของผู้เรียน โดยการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ การติดตาม แนะนำ ช่วยเหลือและ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูง โดยใช้กระบวนการนิเทศ ย่อมจะทำให้ครู มีคุณภาพสามารถพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

2. ด้านการวางแผนเตรียมการนิเทศ พบว่า ด้านการจัดทำแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย การประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อมูลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนัก และเป็นผู้นำในการวางแผนจัดทำแผนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน เป็นระบบและ เหมาะสมตามบริบทสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3. ด้านการดำเนินการนิเทศ พบว่า ด้านการกระตุ้นและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการ นิเทศประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

4. ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ พบว่า ด้านการกำกับติดตามการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการกำกับติดตามการนิเทศ อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมตามบริบทและสถานการณ์ ส่งผลให้การนิเทศนั้นประสบผลสำเร็จตามลำดับ

5. ด้านปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ พบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดำเนินการตามองค์ประกอบย่อยอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้การนิเทศดังกล่าวประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

6. ด้านประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ด้านประสิทธิภาพครู ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และการดำเนินการนิเทศ ดังนั้น แล้วผู้บริหารควรส่งเสริม ช่วยเหลือให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนและคุณภาพการจัดการศึกษา โดยภาพรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเครือข่ายการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน
2. ควรศึกษาวิจัยการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *นวัตกรรมการศึกษา ชุดคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *กรอบทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2554-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กอบศักดิ์ มุลมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กำพล ธนะนิมิต. (2550). *การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กิตติมา ปรีดีติติก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.
- กุลวดี บัวโชติ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในพระราชสำนัก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชั้นทอง พะชะ. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บุ๊คฟอยท์.
- จำเนียร ศิลพานิช. (2559). *หลักและวิธีการสอน*. นนทบุรี: เจริญรุ่งเรืองพิมพ์.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชารี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดุสิต ทิวถนอม. (2540). *การนิเทศการศึกษา: หลักการและการปฏิบัติ*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวรรณ สังขศิลา. (2553). *การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิตนา แคมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. ใน การประชุมทางวิชาการ เรื่องการวิจัยทางการบริหารการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ วันที่ 23-24 กันยายน 2545*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ วิทยาเขตบางนา.
- ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). *การนิเทศภายในโรงเรียน: สาสน์นิเทศการศึกษา*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- นภาพรรณ ดิษฐประยูร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นันทนา เต่าทอง. (2542). *การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิวัตร นาคะเวช. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน (ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- นิวัฒน์ โรจนางษ์. (2534). *คู่มือการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ส.วัฒนา.
- บรรจง เจริญสุข. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน (ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2537). *การพัฒนาการสอน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2527). *การประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์*. กรุงเทพฯ: สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนกุล. (2531). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริศนา กล้าหาญ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปิยวรรณ ไกรนรา. (2549). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2544). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พิมสุดา ศิริรังศรี. (2550). *การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารและการจัดการการศึกษา* ศูนย์ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีระยุทธ์ สุขสมบูรณ์. (2557). *สภาพปัญหาและการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูงที่มีความขาดแคลน: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านอุโปโละเหนือ อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ไพรินทร์ เหมบุตร. (2553). *การใช้สื่อการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาววรรณ ดิษฐประยูร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. (2552). พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มยุรี อนุมานราชธน. (2547). นโยบายสาธารณะแนวคิดกระบวนการและการวิเคราะห์. เชียงใหม่:
คณะนิเทศศาสตร์.
- มัทนา ปันม่วง. (2536). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มานิตย์ แก้วกันธะ และคณะ. (2558). การบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงที่มีนักเรียนหลายคน
เรียนรวมกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 9(2), 118 - 126.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2553). รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ
กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มียากาวะ ทาดาโอะ. (2550). เศรษฐมิติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: รู้แจ้ง.
- ไมตรี บุญทศ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อ
คุณภาพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รมย์ พะโยม (2552). รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญาโทบริหารการศึกษา). พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รสพร ทองโรจน์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบประสิทธิภาพการของครูคณิตศาสตร์
กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชณี สุวรรณเกษร. (2550). องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
มหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: เหมการพิมพ์.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก (ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วชิราพร สุวรรณศรवल. (2556). รูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัชณีย์ เชาวน์ดำรง. (2542). รูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2550). การนิเทศการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี, และประเสริฐ มงคล. (2545). การศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศ และการนำพฤติกรรมการนิเทศไปใช้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา ชั้นปีที่ 4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4).
- วิชัย มานะพิมพ์. (2556). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิทยา จันทร์ศิลา. (2561). การบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- วิเชียร ไชยบัง. (2544). การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนตามการรับรู้ของครูประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์ (1991).
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ศิริกร คำมูล. (2556). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(3), 22 - 28.

- ศิริยูงา ศรีประมวล. (2549). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู
ประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี.
- ศุภลักษณ์ มีปาน. (2562). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29* (ปริญญาโทบริหารศึกษิต).
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมบัวคำ ชุมจันทร์. (2555). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบูรณ์ ชิตพงศ์. (ม.ป.ป.). *การวัดผลและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สารานุกรมศึกษาศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี
(ปริญญาโทบริหารศึกษิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล
เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา* (ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมหวัง กริมเขียว. (2548). *รูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุทัยธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สัมมา ธนินธ์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติ การบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). *คู่มือบริหารโรงเรียน การดำเนินการนิเทศ
ภายในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
มาตรฐานสากล (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการคัดเลือกโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่น
ทุรกันดารและมีความยากลำบากในการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *กรอบทิศทางพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ลิปพนนท์ มั่งอณะ. (2558). *ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ระดับพื้นฐาน (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ หอมอ่อน. (2546). *การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). *การประเมินอภิमान*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ เมฆ. (2540). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- เสนห์ กรแก้ว. (2542). *การนิเทศแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มโรงเรียนไม้ตะเคียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกู่หว้า จังหวัดลำพูน (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสรี ชัดแฉม. (2538). *แบบจำลอง*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- แสน สมนึก. (2541). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อดุลย์ วงศ์ก้อม. (2552). *รูปแบบการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัมพร พงษ์กัสนานนท์. (2550). *การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2551). *การนิเทศการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย บุญประเสริฐ, ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2556). *หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2541). *โมเดลคืออะไร*. *วารสารวิชาการ*, 1(2), 22 – 26.
- อโณทัย ไทยวรรณศรี. (2558). *การพัฒนาารูปแบบเครือข่ายการมีส่วนร่วมระหว่างบ้านและโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนพื้นที่สูง (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Acheson, & Gall. (2003). *Clinical supervision and teacher development preservice and Inservice applications*. U.S.A.: John wiley & sons.
- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). *Urban society: A systematic introduction*. New York: F.E. Peacock.
- Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Burton, W.H., & Brueckner, L.J. (1995). *Supervision: Associate process*. New York: Appleton Century Crofts.
- Bloom, Benjamin, S. (1976). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw-Hill Book.
- Beach, D.M., & Reinhertz, J. (1984). *Using criteria of effective teaching to judge teacher performance*. N.P.: NASSP Bulletin.
- Borich. (2004). *Effective teaching method (2nd ed.)*. New York: Macmillan.
- Bulach, C.R., Boothe, D., & Michael, P. (1999). *Teachers' perceptions of the extent to which principals practice effective supervisory behaviors*. N.P.: Journal of School Research and Information.

- Darling-Hammond, L., Wise, A.E., & Pease, R. (1983). *Teacher evaluation into organization context: A review of the literature*. N.P.: Review of Education Research.
- Drucker, P.F. (1967). *The effective executive*. New York: Harper & Row.
- Drucker, P.F. (2010). *The practice of management*. New York: Harper& Row.
- Doal, N.R. (1978). Selecting competencies outcome for teacher education. *The journal of Teacher Education*, 194.
- Eisner, E.W. (1976). *Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation*. N.P.: Aesthetic Education.
- Glatthorn, A.A. (1984). *Differentiated supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P., & Ross-Gordon, J.M. (2010). *Super vision and instructional Leadership* (8th ed.). Boston: Pearson Education.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Goldhammer, R.A., Robert, H., Krajewski, R.J. (1993). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers* (3rd ed.). Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich College.
- Harold, A.P., & Dickey, F.G. (1966). *Basic principle of supervision*. New Delhi: Eurasia.
- Husen, T., & Postlethwaite, N.T. (1994). *The international encyclopedia of education* (7th ed.). Great Britain: BPC Wheatons.
- Hoy, W.K., & Patrick, B.F. (1986). *Effective supervision*. New York: Random House.
- Joyce, B., & Weil, M. (1985). *Models of teaching* (2nd ed.). New Delhi: Prentice-Hall.
- Keeves, P.J. (1988). Model and model building. In *Educational research methodology and measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon.
- Keeves, J.P. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon.
- Risso, J.F. (2016). *Teacher's and supervisor's perception of current and experiences*. N.P.: n.p.
- Robert John Mcleod Guttural. (1998). *Change in schools* (Doctoral dissertation). Austria: Education the University of Sydney.

- Steiner, E. (1988). *Methodology of theory building*. Sydney: Euchology Research Associates.
- Schwartz, Lita Linnzer. (1980). *Criteria for effective university*. N.P.: Improving College and University Teaching.
- Sergiovanni, T.J., & Starrate, R.J. (1988). *Supervision human perspective* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Smith, E.W. (1980). *The education's encyclopedia*. New York: Prentice-Hall.
- Stoner, A.F., & Wankel, C. (1986). *Management* (3rd ed.). New Delhi: Prentice - Hill.
- Wotruba, T.R., & Wright, P.L. (1975). *How to develop a teacher rating instrument*. N.P.: Journal of Higher Education.







แบบสัมภาษณ์

การศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครู

A MODEL OF SUPERVISING HIGHLAND SCHOOL IN THR WILDERNESS AREA
TO PROMOTE THE EFFICIENCY OF TEACHER'S LEARNING MANAGEMENT

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยการศึกษา เรื่อง “รูปแบบการดำเนินการ
นิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู”
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครู จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่าน
แต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบตามความ
เป็นจริง คำตอบของท่าน ถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่น
ทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น
3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

นางสาวนุชนาถ สุทธการ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์
- ตำแหน่ง
- สถานที่ทำงาน
- หมายเลขโทรศัพท์
- วันที่ทำการสัมภาษณ์ วันที่ เดือน พ.ศ.
- สถานที่ทำการสัมภาษณ์
- เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดเวลา น.

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของคุณ

1. จุดมุ่งหมายการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของคุณ มีการกำหนดเป้าหมายของการนิเทศอย่างไรบ้าง (ด้านครู/ด้านนักเรียน/ระบบบริหารจัดการฯ ฯลฯ)

1.1 ด้านครู

.....

.....

1.2 ด้านนักเรียน

.....

.....

1.3 ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

2. การวางแผนเตรียมการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีการวางแผนการนิเทศในเรื่องใดบ้าง อย่างไร (การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ/การจัดทำแผนการนิเทศ/การคัดเลือกผู้นิเทศ/เครื่องมือการนิเทศ ฯลฯ)

2.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ

.....

.....

2.2 การจัดทำแผนการนิเทศ

.....

.....

2.3 การคัดเลือกผู้นิเทศ

.....

.....

2.4 เครื่องมือการนิเทศ

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

3. การดำเนินการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีการดำเนินการนิเทศอย่างไรบ้าง (การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ/วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ/การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ ฯลฯ)

3.1 การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ

.....

.....

3.2 วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ

.....

.....

3.3 การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ

อื่นๆ

4. การประเมินผลการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีการประเมินผลการนิเทศในเรื่องใดและอย่างไรบ้าง (การกำกับ ติดตาม การนิเทศ/การวัดผลและสรุปผลการนิเทศ/การรายงานและการขยายผลการนิเทศ ฯลฯ)

4.1 การกำกับ ติดตามการนิเทศ

4.2 การวัดผลและสรุปผลการนิเทศ

4.3 การรายงานและการขยายผลการนิเทศ

อื่นๆ

5. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง อะไรบ้าง (ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน/ทักษะและเทคนิคการสอน/เจตคติที่ดีต่อการสอน ฯลฯ)

5.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

.....

.....

.....

5.2 ทักษะและเทคนิคการสอน

.....

.....

.....

5.3 เจตคติที่ดีต่อการสอน

.....

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

.....

6. ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีปัจจัยหรือสิ่งสนับสนุนที่สำคัญเพื่อให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จ มีอะไรบ้าง อย่างไร (การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา/ภาคีเครือข่าย/ทักษะของผู้นิเทศ ฯลฯ)

6.1 การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

6.2 ภาคีเครือข่าย

.....

.....

.....

6.3 ทักษะของผู้นิเทศ

.....

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล



แบบสัมภาษณ์

การศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครู

A MODEL OF SUPERVISING HIGHLAND SCHOOL IN THR WILDERNESS AREA
TO PROMOTE THE EFFICIENCY OF TEACHER'S LEARNING MANAGEMENT

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยการศึกษา เรื่อง “รูปแบบการดำเนินการ
นิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู”
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครู จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่าน
แต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบตามความ
เป็นจริง คำตอบของท่าน ถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่น
ทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น
3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

นางสาวนุชนาถ สุทธการ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
- ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์
- ตำแหน่ง
- สถานที่ทำงาน
- หมายเลขโทรศัพท์
- วันเวลาที่ทำการสัมภาษณ์ วันที่ เดือน พ.ศ.
- สถานที่ทำการสัมภาษณ์
- เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดเวลา น.

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1. จุดมุ่งหมายการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีการกำหนดเป้าหมายของการนิเทศอย่างไรบ้าง (ด้านครู/ด้านนักเรียน/ระบบบริหารจัดการฯ ฯลฯ)

1.1 ด้านครู

.....

.....

.....

1.2 ด้านนักเรียน

.....

.....

.....

1.3 ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา

.....

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

.....

2. การวางแผนเตรียมการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีการวางแผนการนิเทศในเรื่องใดบ้าง อย่างไร (การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ/การจัดทำแผนการนิเทศ/การคัดเลือกผู้นิเทศ/เครื่องมือการนิเทศ ฯลฯ)

2.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ

.....

.....

.....

2.2 การจัดทำแผนการนิเทศ

.....

.....

.....

2.3 การคัดเลือกผู้นิเทศ

.....

.....

.....

2.4 เครื่องมือการนิเทศ

.....

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

.....

3. การดำเนินการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีการดำเนินการนิเทศอย่างไรบ้าง (การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ/วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ/การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ ฯลฯ)

3.1 การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ

.....

.....

3.2 วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ

.....

.....

3.3 การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

4. การประเมินผลการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีการประเมินผลการนิเทศในเรื่องใดและอย่างไรบ้าง (การกำกับ ติดตามการนิเทศ/การวัดผลและสรุปผลการนิเทศ/การรายงานและการขยายผลการนิเทศ ฯลฯ)

4.1 การกำกับ ติดตามการนิเทศ

.....

.....

4.2 การวัดผลและสรุปผลการนิเทศ

.....

.....

4.3 การรายงานและการขยายผลการนิเทศ

อื่นๆ

5. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง อะไรบ้าง (ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน/ทักษะและเทคนิคการสอน/เจตคติที่ดีต่อการสอน ฯลฯ)

5.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

5.2 ทักษะและเทคนิคการสอน

5.3 เจตคติที่ดีต่อการสอน

อื่นๆ

6. ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

ในการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีปัจจัยหรือสิ่งสนับสนุนที่สำคัญเพื่อให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จ มีอะไรบ้าง อย่างไร (การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา/ภาคีเครือข่าย/ทักษะของผู้นิเทศ ฯลฯ)

6.1 การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

6.2 ภาคีเครือข่าย

.....

.....

.....

6.3 ทักษะของผู้นิเทศ

.....

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล



แบบสอบถาม

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในการแปลผลการวิจัยจะแปรผลในภาพรวมและจะไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานของท่าน แต่ประการใด แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2 ประสิทธิภาพด้านนักเรียน										
5.2.1 ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำองค์ความรู้บูรณาการไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน										
5.2.2 นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต										
5.2.3 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์										
5.2.4 นักเรียนมีเจตคติที่ดี ใฝ่เรียนรู้										
องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ										
6.1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร										
6.1.1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ										
6.1.2 ผู้บริหารสามารถบูรณาการการนิเทศสู่การปฏิบัติจริง ตามบริบทสถานศึกษา										
6.1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ										
6.1.4 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้										
6.1.5 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ										
6.1.6 ผู้บริหารเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี										
6.1.7 ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี										
6.2. ความร่วมมือของเครือข่าย										
6.2.1. หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุน ช่วยเหลือดูแล ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง										
6.2.2 การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร										
6.2.3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน										

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามีโปรดระบุ)

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 นางสาวนุชนาถ สุทธการ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครู

A MODEL OF SUPERVISING HIGHLAND SCHOOL IN THR WILDERNESS AREA
TO PROMOTE THE EFFICIENCY OF TEACHER'S LEARNING MANAGEMENT

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศ
โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ของนางสาว
นุชนาถ สุทธการ นิสิตปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบ
ความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครู ลักษณะของแบบตรวจสอบความเหมาะสมนี้ ประกอบด้วย แบบตรวจสอบ
รายการ (Check list) และเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม

โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและแนวทางดำเนินการในแต่ละองค์ประกอบ
และข้อเสนออื่น ๆ ตามความคิดเห็นของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนุชนาถ สุทธการ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตารางแสดงองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อ
ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมาย ของการนิเทศ	องค์ประกอบที่ 2 การวางแผน เตรียมการ นิเทศ	องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินกร นิเทศ	องค์ประกอบที่ 4 การประเมิน และรายงาน ผลการนิเทศ	องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพ การจัดการ เรียนรู้	องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัย ความสำเร็จ ของการนิเทศ
1. คุณภาพครู 2. คุณภาพ ผู้เรียน 3. การบริหาร จัดการ สถานศึกษา	1. การ วิเคราะห์ สภาพปัญหา และ ความต้องการ 2. การจัดทำ แผน การนิเทศ 3. การคัดเลือก ผู้นิเทศ 4. เครื่องมือ การนิเทศ	1. การลงมือ ปฏิบัติ ตามแผนนิเทศ 2. วิธีการนิเทศ และเทคนิคการ นิเทศ 3. การกระตุ้น และ การช่วยเหลือ ผู้รับ การนิเทศ	1. การกำกับ ติดตาม การนิเทศ 2. การวัดผล และ การสรุปผลการ นิเทศ 3. การรายงาน และ การขยายผล การนิเทศ	1. ความรู้ใน เนื้อหาวิชาที่ สอน 2. ทักษะและ เทคนิคการสอน 3. เจตคติที่ดี ต่อ การสอน	1. การ สนับสนุนจาก ผู้บริหาร สถานศึกษา 2. ภาควิ เคราะห์ 3. ทักษะของผู้ นิเทศ

องค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศ		การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
		คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
คุณภาพครู	1. เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา		
	2. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน		
	3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและช่วยเหลือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร		
คุณภาพผู้เรียน	1. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของนักเรียนสู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพ		
	2. เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน		
	3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน		
	4. เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน		
การบริหารจัดการสถานศึกษา	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
	2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา		
	3. เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้		
	4. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเตรียมการนิเทศ

การวางแผนเตรียมการนิเทศ		การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
		คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
การวิเคราะห์ สภาพปัญหา และความ ต้องการ	1. การวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา		
	2. การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ของครู		
	3. การศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู		
	4. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการจัดการศึกษาจากเอกสารและรายงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา		
การจัดทำ แผนการนิเทศ	1. การกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน		
	2. การจัดทำแผนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษา		
	3. การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ		
	4. การแต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศ		
	5. การจัดทำปฏิทินการนิเทศ		
การคัดเลือก ผู้นิเทศ	1. คณะกรรมการนิเทศโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน		
	2. การแต่งตั้งจากครูผู้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศจนเป็นที่ยอมรับ		
	3. ผู้มีความรู้ความเข้าใจสามารถแนะนำการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
เครื่องมือ การนิเทศ	1. การออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา		
	2. การใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการดำเนินการนิเทศ		
	3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

การดำเนินการนิเทศ		การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
		คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
การลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ	1. การลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศ		
	2. การดำเนินการตามแผนนิเทศ		
	3. การบันทึกผลการนิเทศ		
	4. การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนิเทศแต่ละครั้ง		
วิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ	1. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร		
	2. การนิเทศออนไลน์		
	3. การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching)		
	4. การนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก		
การกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ	1. การส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู		
	2. การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน		
	3. การสอบถามความต้องการในการพัฒนาจากครูผู้สอนโดยตรง		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

การประเมินและรายงานผลการนิเทศ		การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
		คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
การกำกับ ติดตาม การนิเทศ	1. การติดตามผลการนิเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ		
	2. การสะท้อนผลกลับในการดำเนินการนิเทศ		
	3. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา		
การวัดผล และการ สรุปผล การนิเทศ	1. การวัดผลและสรุปผลตามข้อมูลการนิเทศจากสภาพจริง		
	2. การถอดบทเรียนเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการนิเทศ		
	3. การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้		
การรายงาน และการ ขยายผล การนิเทศ	1. การแจ้งผลการนิเทศให้ครูรับทราบ		
	2. การนำแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู		
	3. การรายงานผลการนิเทศต่อสาธารณชนในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้		การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
		คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
ความรู้ ในเนื้อหา วิชาที่สอน	1. ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามบริบทสถานศึกษา		
	2. ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้นักเรียนตามสภาพจริง		
	3. ครูมีการรายงานผลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน		
ทักษะและ เทคนิค การสอน	1. ครูใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน		
	2. ครูใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้		
	3. ครูสามารถนำสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้		
	4. ครูสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี		
เจตคติที่ดี ต่อการสอน	1. ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้		
	2. ครูเข้าใจในศักยภาพทางการเรียนของนักเรียนแต่ละบุคคล		
	3. ครูมีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน		
	4. ครูสร้างความอบอุ่นและไว้วางใจให้กับผู้เรียน		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ

ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ		การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
		คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
การสนับสนุน จากผู้บริหาร สถานศึกษา	1. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ		
	2. ผู้บริหารสามารถบูรณาการการนิเทศ สู่การปฏิบัติจริงตามบริบทสถานศึกษา		
	3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการดำเนินการนิเทศ		
	4. ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมครู ในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้		
ภาคีเครือข่าย	1. การรับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ต้นสังกัด		
	2. การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร		
	3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน		
ทักษะของ ผู้นิเทศ	1. ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในการนิเทศอย่างลึกซึ้ง		
	2. ผู้นิเทศต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษา เป็นอย่างดี		
	3. ผู้นิเทศต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์สภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

รายการ	ความคิดเห็นของ ทรงคุณวุฒิ (คนที่)			IOC	ความหมาย
	1	2	3		
<p>1. จุดมุ่งหมายการนิเทศ การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศอย่างไรบ้าง (ด้านครู/ด้านนักเรียน/ระบบบริหารจัดการฯ ฯลฯ)</p>	+1	0	+1	0.67	นำไปใช้ได้
<p>2. การวางแผนเตรียมการนิเทศ การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ควรวางแผนการนิเทศในเรื่องใดบ้าง อย่างไร (การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ/ การจัดทำแผนการนิเทศ/การคัดเลือกผู้นิเทศ/ เครื่องมือการนิเทศ ฯลฯ)</p>	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
<p>3. การดำเนินการนิเทศ การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ควรมีแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศอย่างไรบ้าง (เทคนิค/วิธีการนิเทศ/การส่งเสริมและช่วยเหลือ ผู้รับการนิเทศ ฯลฯ)</p>	+1	0	+1	0.67	นำไปใช้ได้
<p>4. การประเมินผลการนิเทศ การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ควรมีแนวทางในการประเมินผลการนิเทศอย่างไร (เครื่องมือ/วิธีการประเมิน/การกำกับ ติดตามการนิเทศ/ การสรุปผล/การรายงานผลการนิเทศ ฯลฯ)</p>	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของ ทรงคุณวุฒิ (คนที่)			IOC	ความหมาย
	1	2	3		
5. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ควรมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา บนพื้นที่สูง อะไรบ้าง (ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน/ทักษะ และเทคนิคการสอน/เจตคติที่ดีต่อการสอน ฯลฯ)	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
6. ปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ การดำเนินการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ควรมีปัจจัยหรือสิ่งสนับสนุนที่สำคัญเพื่อให้การนิเทศ ภายในประสบความสำเร็จ ควรมีอะไรบ้าง อย่างไร (ผู้บริหารสถานศึกษา/ภาคีเครือข่าย/ผู้นิเทศ ฯลฯ)	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้